

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2022-5-006

(Soruşturma/Uzlaşma)

Karar Sayısı : 23-05/59-19

Karar Tarihi : 19.01.2023

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Birol KÜLE

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

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

C. İLGİLİ TARAF : - Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ
Temsilcisi: Av. Çiğdem AYÖZGER ÖNGÜN
Şakayıklı Sok. No.10 Levent/İstanbul

D. ŞİKAYETÇİ : - Resen

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ tarafından gönderilen uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ bakımından sonlandırılması.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** İş gücü piyasasında centilmenlik anlaşmaları yapılması suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesinin ihlal edildiği iddiası.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı kararı ile iş gücü piyasasındaki uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ (ETİYA), PIA Bilişim Hizmetleri AŞ (PIA), Innova Bilişim Çözümleri AŞ (INNOVA), NETAŞ Telekomünikasyon AŞ (NETAŞ), MAGİS Teknoloji AŞ (MAGİS), RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ (RDC) ve Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ (KAFEİN) hakkında aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına karar verilmiştir.
- (4) Elde edilen bilgiler çerçevesinde Kurulun 23.11.2022 tarihli 22-52/791-M sayılı kararı ile bazı teşebbüslere de soruşturma açılmasına ve mevcut soruşturma ile birleştirilmesine karar verilmiştir.
- (5) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin soruşturma bildirimini KAFEİN tarafından 04.05.2022 tarihinde tebellüğ edilmiştir.
- (6) Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarına 27.05.2022 tarih ve 28275 sayıyla intikal eden yazıda KAFEİN tarafından (.....) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesi ile Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye

Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik (Uzlaşma Yönetmeliği) kapsamında (.....) uzlaşma başvurusunda bulunulmasının planlandığı (.....) belirtilmiştir. (.....).

- (7) Akabinde Kurum kayıtlarına 23.06.2022 tarih ve 29142 sayılı giren yazıda KAFEİN tarafından (.....) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesi ile Uzlaşma Yönetmeliği kapsamında uzlaşma (.....) sürecinin başlatılması talebinde bulunulmuştur.
- (8) İlgili başvurunun yapıldığı tarih itibarıyla soruşturmaya ilişkin yerinde inceleme sürecinin henüz tamamlanmamış olması ve yapılacak incelemeler sonucunda, ihlal iddialarının ve ilgili tarafların daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasını sağlayacak bilgi ve belgelere ulaşılabileceği ihtimallerinin varlığı nedeniyle Kurulun 30.06.2022 tarihli ve 22-29/489-M sayılı kararı ile uzlaşmanın ertelenmesine karar verilmiştir.
- (9) Devam eden süreçte elde edilen bilgi ve belgeler doğrultusunda başvuru hakkında hazırlanan 21.11.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-08 sayılı Bilgi Notu Kurulun 23.11.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-52/789-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir. (.....).
- (10) Bu çerçevede 08.12.2022 tarihinde teşebbüs vekili ile yetkililerinin çevrim içi katılımı ile uzlaşma görüşmesi gerçekleştirilmiştir.
- (11) Akabinde KAFEİN hakkında uzlaşma ara kararı alınmasına ilişkin hazırlanan 26.12.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-13 sayılı Bilgi Notu, 29.12.2022 tarihli Kurul toplantısında görüşülmüş olup 22-57/893-Mİ sayı ile dosya konusunun bir sonraki Kurul gündeminde incelemeye alınmasına karar verilmiştir.
- (12) Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde hazırlanan 26.12.2022 tarihli ve 2022-5-006/BN-13 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 05.01.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 23-01/14-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (13) İlgili karar KAFEİN tarafından 06.01.2023 tarihinde tebellüğ edilmiş olup bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 11.01.2023 tarih ve 34559 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (14) Söz konusu uzlaşma metninde KAFEİN ara kararda belirtilen hususları kabul ederek soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (15) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 13.01.2023 tarih ve 2022-5-006/BN-17 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (16) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 05.01.2023 tarihli ve 23-01/14-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile KAFEİN tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilceği ifade edilmiştir.

I. İNCELEME VE DEĞERENDİRME

I.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi

- (17) KAFEİN, 2005 yılında kurulmuş olup anahtar teslim projeler, sistem entegrasyonları, teknoloji ve yazılım geliştirme, dış kaynak sağlama (*outsourcing*), robotik süreç otomasyonu hizmeti faaliyetlerinin yanı sıra yönetilebilir hizmet danışmanlığı, veri

yönetim danışmanlığı, veri ambarı danışmanlığı, dijital transformasyon danışmanlığı, test yönetim danışmanlığı, veri karar yönetim sistemleri danışmanlığı, KVKK proje danışmanlığı, veri sanallaştırma danışmanlığı alanlarında hizmet vermektedir.

I.2. İlgili Pazar

I.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (18) Dosyanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin iş gücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. İncelemenin iş gücü pazarına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür. Bununla birlikte, İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"İnceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir."* ifadeleri yer almaktadır. Bu çerçevede, mevcut dosya bakımından kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

I.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (19) Teşebbüslerin genel itibarıyla Türkiye'de faaliyet göstermeleri sebebiyle ilgili coğrafi pazar "Türkiye" olarak belirlenebilecektir. Ancak dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

I.3. KAFEİN Hakkında Elde Edilen Belgeler¹

I.3.1. KAFEİN-RDC Hakkında Elde Edilen Belgeler

- (20) **Bulgu 1:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.04.2016 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen "Ynt: Re: Ynt: Bana iletilen potansiyel aday CV'ler - 1" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam (.....),

Sektörden tanıdık arkadaşlara haber gönderip CV toplamaya çalışıyorum, ilk aşamada 3 tane CV ulaştı. 2 Tanesi sağlam geldi , (.....)²'in CV'si onlara göre biraz daha zayıf gibi, birde çalıştığı (ayrıldımı bilmiyorum) firma, centilmenlik anlaşması yaptığımız ve adam alamayacağımız bir firma, ama ayrıldı ise sorun yok.

Eylemlerim devam edecek :-)"

- (21) **Bulgu 2:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.08.2016-02.09.2016 tarihleri arasında, KAFEİN ve RDC çalışanları arasında³ gerçekleşen e-posta silsilesinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Abiler merhaba ,

Bildiginiz üzere uzun zamandır kardes firmayız ya da biz oyle oldugunu dusunuyoruz Ozellikle birbirimize zarar verecek konularda cok dikkatli davranmaya calisiyorduk. Onumuzdeki donemde oyle olacagina inanmak istiyoruz.

(.....)de almıs oldugunuz marketing solutions ihalesi hayirli olsun.

Marketing solutionstaki isleri bizim ekip yapıyordu.

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

² Bulgudaki "(.....)" isimli kişinin (.....) olduğu ve ilgili e-posta yazışmasının gerçekleştiği tarihlerde KAFEİN çalışanı olduğu raportörlerce tespit edilmiştir.

³ İlgili e-posta silsilesinde RDC Kurucusu ve CEO'su (.....), RDC Genel Müdürü (.....) ve KAFEİN CEO'su (.....)'nın yanı sıra KAFEİN ve RDC çalışanları yer almaktadır.

Mumkun ise bu arkadaslara dokunmadan calismalarinizi planlayabilirsiniz seviniriz.
İyi calismalar,
(.....)”

(.....):
“(.....),
Bundan hiç şüpheniz olmasın. İhaleyi aldığımıza sevindik ama sizin işinizi aldığımıza da o kadar üzüldük. İhaleyi biz almazsak başkasına gidiyor diye de asıldık ...
Sevgiler,
(.....)”

(.....):
“Abi merhaba ,
3 yıldır o işi biz yapıyoruz.
bize sizi kullanarak ciddi indirim yaptırmışlardı. Teknopark dahil Maliyetimiz bile sizin verdiginiz rakamin uzerinde kaldı. Yani siz almasa idiniz bahsettiginiz diger firma biziz.
(.....).
Hayirli olsun.

(.....).
Bu ekipte çok iyi ve kaybetmek istmedigimiz arkadaslar ve mumkünde dokunmamanizi ya da bizden onay almadan gorusmemenizi rica ediyoruz.
İyi calismalar,”

(.....):
“(.....),
Bu arada sizlerin (.....) vermiş olduğunuz destekten dolayı tebrik ederim :) Sizden bir çok arkadaşa olan beğenisini (.....) bizlerle paylaştı ve çalışabilirsek aşağıda ismi geçen arkadaşları kadromuza katmamamızı rica etti;
(.....)
Bu arkadaşlardan verebilecekleriniz varsa almak isteriz, yoksa dert etmeyin; dokunmayız.
Sevgiler,”

(.....):
“(.....) Merhaba ,
İltifatın için teşekkürler.
Ama gördüğün üzere ekibin iyi olması , iyi destek vermek bir şey ifade etmiyor.
Anında gönderebiliyorlar .Hayatın akışı böyle yapacak bir şey yok.
Bu arkadaşların hepsi bizim çok önemli ve değerli arkadaşlar.Arkadaşlarımız bir çalışma yaptı aşağıdaki listeden sadece (.....) (iş arayışı aktif olduğu için ayrılmayı planlıyordu belki siz ikna edersiniz) için onay verebiliriz.
Diğer arkadaşları mümkünse hemen başka bir projemize kaydırmak için (.....) ile konuşuyoruz. Zira zaman kısıtımız var ve çok sıkıştık.
Bu arkadaşların dışında aşağıdaki listede olmayan ve Marketin Solutions ta çalışan 2 developer arkadaş var .(.....) ve (.....).
Bilgilerinize sunarız.
İyi Çalışmalar ,”

(.....):
“(.....),
Teşekkürler,
(.....) ilettiğin isimleri göz önüne alacaktır.
Sevgi ve selamlarımla,
(.....)”

(...)

(.....):
“Merhaba (.....),
(.....) projesinden çıkıyor olmamızın elbette bizlere olumsuz yansıması oldu. Kadromuzda olmalarını istediğimiz, emek verdiğimiz arkadaşlarımızın bizlerden ayrılmalarının da bizler için olumsuz etkileri olacaktır.
Bu konuyla ilgili olarak dolaylı, doğrudan farklı kanallardan bizler, firma ortakları aranmaya başlandık. Bu süreç gerçekten bizleri çok yordu, müşteri ve çalışanlarımız nezdinde bizler için hiçte hak etmediğimiz bir algının oluşmasına neden oldu. Hazır ve başlatılabilecek kadrolarım (en az 4 Java Dev) varken (.....) deki işler aksamasın, müşterim zarar görmesin diye kadroları sabit tutarak işi kaçırmayı göze alarak hareket ederken maruz kaldığımız bu durum gerçekten bizleri üzdü. Geldiğimiz bu noktada diğer arkadaşlar ile de görüşmeleri gerçekleştirmenizde bir sakınca olmayacağını belirtmek isterim⁴. Sürecin hepimiz için hayırlı olmasını dilerim. İyi haftasonları
(.....)”

(.....):
“Merhaba (.....),
Karşı karşıya kaldığınız zorlukları anlayabiliyorum. Umarım bu süreç hepimiz açısından minimum zararlar sonuçlanır. Bu amaçla elimizden geldiğince hassas ve şeffaf davranmaya gayret ediyoruz. İzniniz üzerine bazı arkadaşlarla temasa geçtik. Eğer uygun şartlar oluşursa yine sizlerle haberleşerek ilerleyeceğiz.
Sevgi ve selamlarımla,
(.....)”

- (22) **Bulgu 3:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.03.2017 tarihinde (.....) çalışanı (.....) tarafından RDC çalışanı (.....)’a gönderilen “İLT: Java Developer Adaylari- (.....) ve (.....)” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) hanım selamlar,
Gorustugumuz adaylar icinde (.....) ve (.....) hakkında cevabimiz olumlu. Ikisi icin de teklifinizi paylasabilir misiniz?
Tesekkurler
(.....)”

(...)

(.....):
“(.....)de Kafeinde :)”

- (23) **Bulgu 4:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.05.2017 tarihinde RDC

⁴ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

ile KAFEİN çalışanları arasında geçen “Re: (.....)” konulu e-posta silsilesindeki⁵ yazışmalarda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁶ (KAFEİN, 13.52):

Merhaba,

Öğrendiğim kadarı ile (.....) RDC üzerinden (.....)'a geçmiş.

Bu durumda ben RDC den eleman almaya başlıyorum.)

(.....) (KAFEİN, 14.09):

“Merhaba Arkadaşlar,

Biraz önce bizden ayrılan bir arkadaşın sizin üzerinizden (.....)'a geçtiğine dair bir bilgi iletildi. Doğruluğundan emin olmak adına size de sorayım dedim. Sizin bir bilginiz var mı?”

(Bu e-posta (.....) tarafından (.....)'a iletilmektedir.)

(.....) (RDC, 14.34):

“Ne yazalım:)”

(.....) (RDC, 14.38):

“Bilgimiz yok diyin 😊”

(.....) (KAFEİN, 15.42):

“Mirim,

Böyle bir bilgi geldi, sormak istedim .

Sevgiler,

(.....) (RDC, 17.01):

“Abi merhaba ,

Acikcasi (.....) hanimin Rdc den hic eleman almamis gibi mail yazmasi ilginç.

En son (.....) ki is icin onay vermedigimiz bir arkadasa sizin ik nizin yorumu bir rdc ile anlastik herkes ile görüşebiliyoruz deyip bizde aldiginin %25 fazlasini teklif etmisler ve almistiniz.

Ayrica (.....) deki is icin bu adamlar bize lazim dememize ragmen ısrarla gorusmek istenmesi, musteriye beni direk aryip (.....) diger islerinizde sikintiya girer diyerek aratilmasi da cok kabul edilebilir durum degil.

Sanirim tum bu yasananlardan sonra bizim lk Eskisi kadar dikkat etmiyor.

Kendilerine sorar geri donerim.

Bu arada (.....) hanimda Rdc den kisiler ile gorusebilir mahsuru yok. Ha 5 ha 10 centilmenlik bozuldu bir kere.

Biz bozmadik ama icimiz cok rahat.

İyi calismalar,”

(.....) (KAFEİN, 17.27):

“Valla ne desem bilemedim ... Süreç sizinle sadece (.....) case in de koordineli gitti diye biliyordum ama anladığım gitmemiş.

Üzüldüm ama maalesef bu durumlarda üzölmek pek anlamlı olmuyor galiba ...

Özet olarak siz içinizi rahat tutun, huzurlu olun. Önemli olan huzurumuz ve sağliğıımız ... Gerisi laf ı güzah

Sevgi ve selamlarımla,,”

(.....) (KAFEİN, 18.22):

⁵ Yazışmanın dökümü “Re: (.....)” konulu dört adet e-postanın derlenmesi ile oluşturulmuştur.

⁶ KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü.

“Doğru mudur bilemiyorum ama (.....)’ta sanırım size gelmiş.”

(Bu e-posta (.....) tarafından (.....)’a iletilmektedir.)

(.....) (RDC, 21.15):

“Doğru  biraz ara verelim almaya en iyisi”

(.....) (RDC, 21.18):

“(.....) önceki değilmi?”

Hani uyanmadıkları”

(.....) (RDC, 21.19):

“Yok o (.....)”

(24) **Bulgu 5:** (.....) 29.11.2018-04.12.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: cv” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)⁷:

“Selam (.....),

Cv’im ekte gibidir.

Tesekkurler, iyi çalışmalar”

(.....):

“Merhaba Arkadaşlar,

Eski iş yerinden arkadaşım uygun pozisyon olursa ben kefilim.”

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

Arkadaşınız (.....)’da RDC üzerinden çalışıyormuş, RDC ye sorup onay almadan ilerleyemiyoruz. Kendisi için uygun mudur?”

(.....):

“(.....) i aldık aynı ekipten ama Rdc projesi bitmiş (.....) ile”

(.....):

“Selam,

RDC den eleman alamıyoruz, kesinlikle atlamayalım bu konuyu”

(.....):

“Hata, rdc de n ayrılmış dendi, RDC ile görüşmeden almıyoruz.

(.....) için rdc ile görüştük onay aldık.”

(.....):

“Merhaba,

(.....) içinde görüşün isterseniz çünkü projeleri bitti ve çıkaracaklar diye biliyorum

(.....) ile konuştum sordurabilirsiniz dedi soralım isterseniz.”

(.....):

“(.....) Selam,

Öncelikle (.....) ile görüş uygun bir aday mı eğer uygun derse ona göre süreci değerlendirelim”

(.....):

⁷ Bahsi geçen kişi tarafından KAFEİN çalışanlarından birine gönderilen ilgili e-posta, personel alımıyla ilgilenen diğer KAFEİN çalışanlarına iletilmektedir.

"Merhaba (.....) Hanım,
(.....) Bey CV'ye OK dedi. İK görüşmesi yaptıktan sonra (.....) Bey ile teknik görüşme organize edeceğiz."⁸

(.....):
"Selam,
Onay aldık, (.....) ok lerse ilerleyelim."

- (25) **Bulgu 6:** (.....) 03.12.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile bir aday arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

Aday:
"Merhaba (.....) Hanim. gecen hafta (.....) için gorusmustuk. Rdc den onay aldiniz mi acaba cv mi gonderme konusunda"

(.....):
"Bu hafta dönüş yapacaklarını belirtmişler (.....) bey.
Henüz onaya alamadık"

- (26) **Bulgu 7:** (.....) 04.12.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

KAFEİN Çalışanı:
"Günaydın (.....) bey (.....)da RDC üzerinden çalışıyormuş mail de ilettim size rdc den kesinlikle alım yapamıyoruz
RDC yi arayip onay almamız gerekiyor arkadaşınız için uygun mu ismini paylasmamız gerekecek"

(.....):
"(.....) i aldık dün Oda ordan
Orada bi ekip boşa çıktı
Proje bir
Bitti (.....) a sorsana"

KAFEİN Çalışanı:
"Orda çalışırken mi aldık
(.....) beye sorarım"

- (27) **Bulgu 8:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 04.12.2018 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO'su (.....) ile KAFEİN CEO'su (.....) arasında geçen "Re: (.....)" konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"(.....) işten ayrılmış bilgisi iletilmişti, arkadaş halen RDC de çalışıyormuş bizim RDC ile yaptığımız anlaşmada personel alamıyoruz. Bu nedenle bu alımı iptal etmek zorundayız. (.....) ile konuşulması ve ancak RDC den onay aldıktan sonra ilerleyebileceğimiz bilgisini iletmek zorundayız."

(.....):
"(.....) vas ta tecrübeli (.....) onayladı biz vermezsek (.....) pia dan (.....) i alır sadece (.....) için rdc den izin alabilirmiyiz"

(.....):
"(...)"

⁸ Belgenin devamında, söz konusu adayın başka bir teşebbüsle anlaştığı ve KAFEİN nezdindeki sürecinin sonlandığı belirtilmiştir.

(.....):

"Merhaba Abi ,

(.....) i alabilirsiniz.

Sorun yok .

İyi Çalışmalar"

(.....):

"Gerçekten bu durumun oluşmasına üzüldüm. İçerde sizden eleman alınmamasına yönelik kesin talimatım var. (.....) ayrıldığını ifade etmiş ve süreç bu noktaya gelmiş. Böyle bir arkadaşı bünyeye katmak ne denli doğru dersin, kesin yanlış

Ama maalesef ortalık bu örneklerle o kadar dolu ki, insan ne yapacağını bilemiyor.

Kafein adına özürlerimi kabul etmeni rica edeceğim."

- (28) **Bulgu 9:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.06.2019 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO'su (.....) ile KAFEİN CEO'su (.....) arasında geçen "Re: (.....) yerine" konulu e-posta yazışmalarında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) Bey,

RDC den ekteki arkadaş ile ilgili bir cv ulaştı bize kendisi ile ilerleyebilmek için sizden bilgi rica etsek? Ben mail bulamadım bu kontrolleri benmi yapacaktım?

Saygılarımla,"

(.....):

"Sevgili Dostum,

Ekli CV tarafımıza ulaşmış. senden ricam bize başvuruda bulunmuş mu kısmını kendisi ile paylaşmak zor durumda kalmayalım. Bana devam edebilirsin veya etme demen yeterli. Arkadaşı zor durumda bırakmış olmayayım."

(.....):

"Abi merhaba ,

(.....) çok değerli bir çalışanımız.

Ama (.....) projesinde testçiye ihtiyaç kalmadı.

Başka yerde değerlendirmey çalışıyoruz.

Ama Kafeine geçmesi bizim için sorun olmaz.

Bir ara görüşelim,

Sevgiler,"

- (29) **Bulgu 10:** RDC'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.01.2020 tarihinde elde edilen ve "RE: (.....) Özgeçmiş Hk." konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Kafeinden bir arkadaş.

(.....) için .

Onlara duyurmadan süreci yürütebilirmisiz?

Kendiside gizli tutacak"

(...)

(.....):

"Merhabalar (.....) Bey,

Bu aday ile görüştüm, (.....) ile paylaşacağım. Bilgilendirmek istedim.

Saygılarımla,"

- (30) **Bulgu 11:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.01.2020 tarihinde RDC Kurucusu ve CEO’su (.....) ile KAFEİN CEO’su (.....) arasında gerçekleşen “RE-RDC” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

" Biz RDC den eleman alma konusunda gereken tüm hassasiyeti gösteriyoruz, ama maalesef kendilerinden üzülerək aynı karşılığı görememişiz, Bizim personelimizi (.....) için işe almışlar maalesef. Bizim personelimiz olmadığını bilmeme şansları yok net olarak biliniyormuş.
Nasıl ilerleyelim bu süreçte?"

(.....):

"Mirim hayırdır :) Borçlandın, bir kişi alabiliriz ...
Sevgiler,"

(.....):

"Abi merhaba ,
Bizde sizin kadar hassasız gerçekten .
Cv bize bir çalışanimiz aracılığı ile ulaşmış.
Bize gelin cv yi ve mülakat notlarını kontrol ettim.
Hiç bir yerde Kafein ibaresi geçmiyor.
Görüşmede de projem bitiyor boşum demiş
Ama borcumuz borç olsun ne diyeyim .
Kusura bakma .
Daha dikkatli oluruz."

- (31) **Bulgu 12:** (.....) 20.03.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Adaylar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Selam,
(...)
RDC den 1 kişi hala hakkımız var."

(.....):

"Merhaba (.....) Hanım
RDC’den (.....) için bir iş analisti buldum. (.....) Hanım ile paylaşacağım."

(.....):

"bravoooo"

- (32) **Bulgu 13:** (.....) 06.07.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba (.....) hanım rdc den aday bulma hakkımız devam ediyor mu (.....) için bir aday sunacağım da"

(.....):

"Selam
Evet
Go"

- (33) **Bulgu 14:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) hanım selam

(.....) şokasyon ğrojesine asay arıyorum biraz zor bir pozisyon:/
Rdc de iyi bir aday buldum ama değerdendirme şansımız olabilir mi?
Onlar da zamanında bizim bir çalışanımızı (.....) sunmuşlardı biraz buna güvenerek soruyorum aslında :D”

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

- (34) **Bulgu 15:** (.....)15.12.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “Java Başvuru” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Kızlar selam,
Ekteki aday bana Linkedin üzerinden başvuruda bulundu.
Angular biliyor ama 1 yıl tecrübeli / değerdendirebileceğimiz Java rolü var mı?”

(.....):
“Selam (.....),
Notlarımı tabloda paylaşıyorum.

(...)	(...)
(.....)	uygun
(...)	(...)

(.....):
“(.....),
1 tanecik aday çıktı (.....) için , oda CV’sini güncellemesi gerekiyor. Akşam iletebilirim dedi. Bu arada benim indirdiğim kariyer.net cvsinde olduğu gibi çalışmıyor. Linkedin Cvs’i çalışma yeri açısından güncel, ekte iletiyorum.

(...)	(...)
(.....)	RDC çalışanı / güncel cvsinde yazıyordu. Alamıyoruz.
(...)	(...)

- (35) **Bulgu 16:** RDC’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.10.2021 tarihinde RDC çalışanları arasında gerçekleşen *Microsoft Teams* yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“5 yıl java ve spring tecrubem var demis
olursa uygun biri gibi aslında”

(.....):
“aranmış mı peki boardda daha önce”

(.....):
“kaydı yok”

(.....):
“normalde kafeinden aday alamıyoruz
(.....) beyle böyle centilmenlik anlaşmaları gibi bir şey var ama”

- (36) **Bulgu 17:** (.....) 05.01.2022 tarihli, KAFEİN çalışanlarının yer aldığı “KF IK İŞE ALIM” isimli *WhatsApp* grubunda gerçekleşen yazışmada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Selam (.....) 2 cv iletti ilgileniyormuyuz”

(.....):
 “(.....) hanım selam ben cv'lere bakıyordum şimdi iletilen developer aday rdc'de çalışıyor ulaşalım mı yine de?”

(.....):
 “Hayır maalesef
 Bşr konuşup sana bilgi ileteceğim”

- (37) **Bulgu 18:** (.....) 14.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Java Aday Havuzu” konulu e-posta yazışmasında adaylarla ilgili hazırlanmış tablolar paylaşılmakta ve ilgili tablolardan birinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

Tarih	Rol	Proje	Aday	Detay	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
14.01.2022	FullStack Java	(.....)	(.....)	RDC yasaklı firmamız alamıyoruz.	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- (38) **Bulgu 19:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda yer verilmektedir:

...
RDC Partner
...

1.3.2. KAFEİN-ETİYA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (39) **Bulgu 20:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen 11.12.2016 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında geçen “FW: Birkaç konu...” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “(.....)selam,
 (...)
 (.....)'ı, Ocak ayının ilk yarısında değiştirmek için de(ekipler arası kaydırma) olası, doğru adaylar konusunda yardımın(ız)a ihtiyacım olacak. Kendi içimizden bulma şansımız olmazsa “(.....) test” bilen adam bulmamız gerekecek. Ekte bir çocuk var. Etiya'cı ve ayrılmak istiyor, bizim ekipten bir çocukla haber gönderdi! Cuma günü konuştuğumuz gibi Etiya'ya çok dokunmak istemesek de onlar, bizim “junior”lara çengel atıyorlar. Arada birkaç tane de biz sallayabiliriz. Sen de “mediation”cu bulmuştun sanırım-J seçeneğimiz etiya tayfası olursa, çocuklarla görüşeli, son aşamada Etiya Gn.Md ile (.....) de konuşabilir, ben de...”

- (40) **Bulgu 21:** (.....) 25.09.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Info: acik pozisyonlar icin CV ler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Merhaba,

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

@(.....), (.....) için olur mu?
Tşk.”

(.....):

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

(.....)”

- (41) **Bulgu 22:** (.....) 24.11.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....) Java Developer İş Görüşmesi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

(.....) ile görüştüm. Ekibimizde yer alması uygundur. Etiya’da 3 yıldır sabit tarafta developer olarak çalışıyor. Sizler için uygun mudur? İyi çalışmalar.”

(.....):

“Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız.”

(.....):

“(.....) Bey Merhaba,

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

Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?”

- (42) **Bulgu 23:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen 28.11.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....) Java Developer İş Görüşmesi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,

(.....) ile görüştüm. Ekibimizde yer alması uygundur. Etiya’da 3 yıldır sabit tarafta developer olarak çalışıyor. Sizler için uygun mudur ? İyi çalışmalar”

(.....):

“Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız.”

(.....):

“Selam (.....) Bey,

İK bize cv’yi ilettiler ve bir sorun yok dedi , bu seferlik alamaz mıyız.”

(.....):

“(.....) Bey Merhaba,

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

Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?”

(.....):

“(.....) Bey,

Etiya dan 1 kişi alacaktık ☺ ok değil mi?”

(.....):

“Merhaba (.....) hanım,

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

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

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

(.....):

"(.....) Bey Merhaba,

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

(.....):

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

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

(.....):

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

(.....):

"(.....) Bey,

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

- (43) **Bulgu 24:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.12.2017 KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

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

- (44) **Bulgu 25:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.12.2017 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba Arkadaşlar

(...)

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

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

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

(45) **Bulgu 26:** (.....) 01.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....)” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....),

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

Bilgilerinize,

(.....)”

(.....):

“(.....),

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

Bilginize,”

(.....):

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

(.....):

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

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

(...)”

(46) **Bulgu 27:** (.....) 03.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Etiya da zamlar belli olmuş

Yaprak dökülmeleri başlıyor

Eleman alacaksan tam zamanı

İlk cv geldi

(.....) vardı ya geçen tanıştığın

Devamı haftaya gelir

Senin bütün açık pozisyonları kapatırız”

(.....):

“Etiyadan alamyomusuz uyari geldi yine anlasma yapmislar”

- (47) **Bulgu 28:** (.....)06.02.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “RE: Test Mühendisi Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Merhaba,

Test mühendisi ilanları için uygun bir arkadaşım var.

CV’si ektedir.

İyi çalışmalar dilerim.”

(.....):

“Merhaba (.....),

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

(...)”

- (48) **Bulgu 29:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.03.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Alım Yapamadığımız Firmalar / Güncelleme” konulu e-posta ve ilgili e-postada bulunan “alim_yapmadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesinde aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

“**ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR⁹:**

- (...)
- Kafein (onaysız alım gerçekleştiremiyoruz.)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹⁰ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (49) **Bulgu 30:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.04.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....)’na gönderilen “RE: Sharepoint Pozisyon Detayları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

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

Teşekkürler,

İyi Çalışmalar.”

İlgili e-postanın eki olarak gönderilen “alim_yapmadigimiz_firmalar.docx” isimli Word belgesi ise aşağıdaki gibidir:

⁹ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

¹⁰ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR¹¹:

- (...)
- Kafein (onaysız alım gerçekleştiremiyoruz.)
- (...)

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹² görüşmek istiyor ise yine (...)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (50) **Bulgu 31:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen 21.06.2018 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında geçen “RE: MIS kaynak arayışımız ve (...)’un yerine replacement” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...):

“(....) hanım Merhaba,

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

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

(...):

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

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

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

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

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

(...):

“Merhaba,

(....)’nin böyle bir beklentisi vardı bir yanlış anlaşılma olabilir ben (...) ile konuşayım tekrar.

Yazılı olmasa bazı konular daha iyi olur.”

- (51) **Bulgu 32:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.09.2018 - 24.09.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları ile bir ETİYA çalışanı arasında gerçekleşen “Re: Project Mngr Adayı” konulu e-posta yazışmasında aşağıda ifadeler yer almaktadır:

(....) (ETİYA):

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

(....) (KAFEİN):

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

¹¹ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

¹² Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(.....) (KAFEİN):
(.....) yöneticisi onu da ekledim”

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

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

- (52) **Bulgu 33:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 08.11.2018 tarihinde ETİYA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’a gönderilen “RE: Teknopark Yıllık Brüt Ücret” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Merhaba (.....) Hanım,
Sözleşme ile ilgili değişiklik öncesinde pozisyon detaylarını paylaşmak isterim.
Full Stack Developer arayışımız ile ilgil ilan linki aşağıdadır.
(.....)
Alım yapamadığımız firma ve okulların listelerini ve ücretle ilgili genel bilgilendirmeyi de ekte bulabilirsiniz. Pozisyon ile ilgili farklı detaylar olursa benimle iletişime geçmenizi rica ederim.
Teşekkürler
İyi çalışmalar”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹³ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”

- (53) **Bulgu 34:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede (.....)’tan elde edilen 15.11.2018 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında geçen “Re: Operasyon Uzmanı & PLSQL Developer Özgeçmiş” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

¹³ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

"Merhaba,
Arkadaşım operasyon uzmanı olarak çalışıyor, aynı zamanda plsql developer geçmişi de var. Bu pozisyonlar için değerlendirilmesini rica ederim.

İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı:

"Etiya'da çalışıyor, centilmenlik anlayışmamız var mı bilmiyorum."

- (54) **Bulgu 35:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen "RE:(.....) Poz. Hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

"Merhaba,
(.....)'in CV si, başka bir firma tarafından bizden önce gönderilmiş.
(.....) ve (.....) için, Rate bilgisi gönderir misiniz? Ona göre (.....) Bey değerlendirecek.
@(.....): (.....) daha önce Kafein de çalışıyor görünüyor, hatta Ekim ayında ayrılmış görünüyor. Bir yerde çalışıyor mu şu an? (.....) da iyi testçi olarak biliniyor.
İyi çalışmalar..
(.....)"

(...)

"Kafein'den alamıyoruz (.....), aday yeni girdim çıkarım dese de 😊 Yönetimle bağlantıları var, orada çalışıyorsa çalışma süresine bakmaksızın almıyoruz."

- (55) **Bulgu 36:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 18.12.2018 tarihinde ETİYA çalışanı İnsan Kaynakları Uzmanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "RE: (.....) / Aday Sunum / Senior Java Developer" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
"(.....) Hanım merhaba,
Senior Java Developer rolü için (.....)'in Cv'sini değerlendirme fırsatınız oldu mu?
Bir de front-end tarafında bir arayışınız var mı, ekte bir adayımızın özgeçmişini iletiyorum özellikle Davutpaşa lokasyonundaki firmaları değerlendirmek istiyor, uygun bir rol varsa görüşmek ister misiniz? Ücret beklentisi (.....) Net.
İyi çalışmalar,"

(.....):
"Merhaba (.....) Hanım,
(.....) Bey Kafein yazılım üzerinden çalışıyor. Kafein alım yapamadığımız firmalar arasında, diğer firmaları da ekte paylaşıyorum. O nedenle (.....)'i değerlendiremiyoruz.
(.....) Bey'in cv'sini de teknik ekiplerimize yönlendiriyorum. Sonuca göre sizi bilgilendireceğim.
Bilginize,
İyi çalışmalar"

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

"ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

***Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV' leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV' si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹⁴ görüşmek istiyor ise yine (.....)' ya danışarak ilerlemeliyiz.)”

- (56) **Bulgu 37:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

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

(.....)”

(.....):
“(.....) tan neden alamıyoruz”

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

(.....):
“şuan alınabilir”

(.....):
“bence de
(.....), (.....), (.....) da artık yok, alınabilir deyip çıkartacağım listeden
Diğerlerini siz biliyorsunuz, (.....) dan da emin olamadım, geçen aradılar sizi sanırım”

(.....):
“diğerleri kalsın”

(.....):
“Ok
O zaman sadece (.....), (.....), (.....), (.....) yi çıkarttırıyorum.
Müşterilerden sorarak alıyorlar zaten, bir de diğer benim bildiğim firmalar var kafein vb.
Onlar da kalacak”

(.....):
“evet”

- (57) **Bulgu 38:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Prensip Anlaşmalı Şirketler” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

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

¹⁴ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

İyi Çalışmalar”

(.....) (ETİYA):

“Merhabalar (.....) Bey,

Ekte alım yapamadığımız firmaların listesini paylaşıyorum.

İyi çalışmalar.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹⁵ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”*

- (58) **Bulgu 39:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 29.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanı İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) tarafından (.....) İK Danışmanlığı firması kurucusu (.....)’ya gönderilen “*İşe alım yapamadığımız firma ve okullar*” konulu e-postanın ekinde yer alan “ *alim_yapamadigimiz_firmalar.docx*” isimli Word belgesinde aşağıdaki liste yer almaktadır:

(.....) (ETİYA):

“Merhabalar

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

Teşekkürler.”

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

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

****Bu firmalardan Ankara pozisyonları için gelen CV’ leri değerlendirirken genel olarak adayın bize başvuru yapmasını tercih ediyoruz. (Örn: Bir yöneticimiz aracılığı ile CV’ si geliyorsa, kişinin mevcut ilanımıza başvurmasını isteyelim. Çeşitli kanallardan biz tespit ediyorsak ve bulduğumuz aday ile pozisyonun ilgili yöneticisi mutlaka¹⁶ görüşmek istiyor ise yine (.....)’ ya danışarak ilerlemeliyiz.”*

- (59) **Bulgu 40:** (.....) 05.03.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

¹⁵ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

¹⁶ Vurgu, belgenin orijinalinde yer almaktadır.

(.....):

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

- (60) **Bulgu 41:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen 06.07.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları ve İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında geçen "RE:(.....) CV - Test Uzmanı" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

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

(.....):

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

İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı:

"(.....) Selam,

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

- (61) **Bulgu 42:** ETİYA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.08.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Bu arada dün kafeinci çocukla tekrar konuşmuş
(...)
Kafeinden izin almamız lazım dedim
Aramızda bir konuşuş (.....) da yine teyid alıp ilerleyelim

(.....):

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

(.....):

"Aynen"

(...)

(.....):

"Cevap geldi. ihtiyacımız var teklif yapmayın demişler "

- (62) **Bulgu 43:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen 21.08.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "(.....)" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"Merhaba Arkadaşlar, Birkaç hafta evvel Etiya bizim (.....) için aramızdaki centilmenliğe dayanarak bizden izin istedi ve arkadaş için izin vermedik. Onlar da alımdan vaz

geçtiler. ((.....) biliyor konuyu) Bu sefer biz (.....)'ya teklif yapmışız ve maalesef Etiya'danmış şimdi onlar bana biz sizden izin almadan almadık ama siz bize sormadan (.....)'e kanca atmışsınız diyorlar. Bu durumda (.....)'ü geri bırakmamız gerekecek. 😊

Ya da belki (.....)'yi verirsek (.....)'ü alabilir miyiz diye sorabiliriz.”

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

“Başka eleman aldık galiba isim karışmış olabilir.”

(63) **Bulgu 44:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) selam yazabilirmisin”

(...)

(.....):

“Dün çalışmamız (.....)den gelen bir cv vardı (.....), (.....) beyin (.....) ekibine alalım diye bana yönlendirmişsiniz (.....).
Bu aday 2016 yılından beri etiyada çalışıyor gözüküyorda
Değerlendirmeden önce tekrar size danışmak istedim”

(.....):

“Çok iyi yaptın
Mail atım”

(.....):

“(.....) hanım selam
(.....) şokasyon gırojesine asay arıyorum biraz zor bir pozisyon:/
Rdc de iyi bir aday buldum ama değerlendirme şansımız olabilir mi?”

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

(.....):

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

- (64) **Bulgu 45:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 16.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(.....):

“Selam. Onay alırsa olur tabii”

- (65) **Bulgu 46:** (.....) 19.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

KAFEİN Çalışanı:

“(.....) için (.....) uygun olabilir dedi

(.....) etiya daki yöneticisinden izin alırsa biizmlle görüşebilir dedi”

(.....)¹⁷:

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

- (66) **Bulgu 47:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 26.11.2020 tarihinde aday(.....) ile KAFEİN çalışanı (.....) arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(.....):

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

(.....):

“Tşk ler iyiyim (.....) hanım. Bu iyi olmadı. Bu durumda şuan bu teklifi yapmak mantıklı değil. (.....) birkaç kişi ayrıldı ve birkaç kişi daha nın hemen ayrılmasını

¹⁷ Bahsi geçen kişinin soyadı bulgunun orijinalinde yer almamaktadır.

istemeyeceklerdir. Bu durumda anlaşma yapmayan bir firma arayışına devam. Açık konuşmanız için çok çok tşk ederim. İyi çalışmalar.”

- (67) **Bulgu 48:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.12.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “5G Java Search Hk.” konulu e-postanın eki olarak paylaşılan “alim_yapamadığımız_firmalar.docx” isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

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

- (68) **Bulgu 49:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.01.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Java - (.....) cvleri” konulu e-posta yazışmasında görüşme yapılması planlanan adaylara ilişkin hazırlanmış tabloda adaylardan biri için aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

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

- (69) **Bulgu 50:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.01.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “Re: New application: Principal Business Analyst from (.....)” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Selam,

Ekte ilettiğim aday LinkedIn üzerinden yayınladığımız Principle BA ilanımıza başvurmuş.

Normalde centilmenlik anlaşmamız gereği Kafein’den alım yapmıyoruz, ama cv sizden gelince (.....) Bey’den onay alarak ilerleyebiliyormuşuz.

Aday telko tecrübeli ve şu anda doğrudan (.....) projesinde çalıştığı için bir sana danışmak istedik. Değerlendirmek isteyeceğin bir aday mı?

Teşekkürler,

İyi çalışmalar dilerim.”

(.....):

“Selam,

Daha önce baya sorun çıkmıştı. (.....) a bir danışayım.”

- (70) **Bulgu 51:** (.....) 03.02.2021 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen “RE: (.....) CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Test için bi fiyat alır misin”

(.....):

“(.....) merhaba,

(.....) şu an etiya’da çalışmaya devam ediyor. Maalesef Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var, alım yapamıyoruz.”

(.....):

“Tamamdır”

- (71) **Bulgu 52:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Team Lead, Software QA adaylar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer verilmektedir:

(.....):

“Merhaba arkadaşlar,

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

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

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

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

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

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

İyi çalışmalar”

- (72) **Bulgu 53:** ETİYA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.03.2021 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen “FW: Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar Güncelleme” konulu e-postanın eki olarak paylaşılan “alim_yapamadigimiz_firmalar.docx” isimli Word dosyasında aşağıdaki liste yer almaktadır:

“ALIM YAPAMADIĞIMIZ FİRMALAR:

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

- (73) **Bulgu 54:** (.....) 26.03.2021 tarihinde KAFEİN çalışanı ile (.....)¹⁸ arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) bu eleman işe yarar mı ☺)

Dili çok iyi ☺”

KAFEİN Çalışanı:

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

- (74) **Bulgu 55:** (.....) 30.04.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “YNT: Rol Arayışları Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Günaydın Kızlar,

(.....) ve (.....)’yı bilmiyorum ama bana yine java bakar mısınız? Özellikle mikroservis bilen lazım ☹ Ekte kaynak talepleri yine iletiyorum. Bir de geçen seferden

¹⁸ İlgili kişinin hangi teşebbüste çalıştığı tespit edilememiştir.

ulaşamadığınız açmayan adaylara tekrar dönün isterseniz. Umarım güzel adaylar çıkar ☺
 (.....) da fullstack java developer lazım angular bilme de react vs herhangi bi önyüz teknolojisinde deneyimli olması lazım ve deneyimi yüksek adaylara gidelim”

(.....):
 “Merhabalar,
 Java Developer Aday raporu ektedir. Aday çıkaramadım ama searche devam edeceğim.”

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

İsim Soyisim	Tel No	Mail	Açıklama
(...)	(...)	(...)	(...)
(.....)	(...)	(...)	Etia'da çalışıyor. Yasaklı Firma (!)
(...)	(...)	(...)	(...)

(75) **Bulgu 56:** (.....) 05.05.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “bir şey soracaktım kafeinden bazı firmalara geçiş yasakmış bunlar hangi firmalar birde ne kadar süre için bu geçerli ilerleyen süreçte ters bir durum yaşamamak adına soruyorum selam nasılsınız”

(.....):
 “Çok teşekkür ederim iyiyim siz nasılsınız
 Şöyle aslında o firmalar zaten başvuru yaparsanız dahi sizi aramaz ya da sürece sokmaz anlaşmamız olduğu için
 Birçok firma var etia bunlardan biri
 Ama müşterilerimiz (.....) gibi buralara geçiş yapıyorsunuz
 Kafein engellemiyor”

(76) **Bulgu 57:** (.....) 13.08.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....) – java developer” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Selam (.....),
 (.....) için değerlendirir miyiz bir bak istersen?”

(.....):
 “Selam (.....),
 ETİYA yasaklı şirket oradan alamıyoruz :/”

(77) **Bulgu 58:** (.....) 20.09.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: (.....) CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “Merhaba (.....) Hanım,
 (.....) Bey bir cv iletmış ama aday geçen ay Etia'da işe başlamış deneme süresinde şu an, değerlendirme şansımız var mı?”

(.....):
 “Selam
 Yeni başlamış görüş ☺”

- (78) **Bulgu 59:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 24.11.2021 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) tarafından İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e gönderilen "(.....) Etiya Kaynakları" konulu e-posta aşağıdaki gibidir:

(.....):

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

- (79) **Bulgu 60:** (.....) 07.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

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

(.....):

"selam (.....) yok etiya da yasaklı"

- (80) **Bulgu 61:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 10.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

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

(.....):

"Olur kaza yapalım bir konuş önce Durumu değerlendirelim"

- (81) **Bulgu 62:** (.....) 24.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanı (.....) ile (.....) çalışanı (.....) arasında gerçekleşen "RE: Eski (.....) çalışanları hk." konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) merhaba,
Bize iletmiş eski (.....) çalışanlarıyla ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir. Farklı alanlara kaymış kişileri de değerlendiremedik."

Ad-Soyad	Açıklama
(...)	(...)
(.....)	Etiya'da çalışıyor centilmenlik anlaşmamız gereği arayamadık.
(...)	(...)

- (82) **Bulgu 63:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan "Personel Alımı Yasak Olan Firmalar" adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda yer verilmektedir:

...
Etiya
...

- (83) **Bulgu 64:** (.....) 08.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Etiya çalışanı CV” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Hanım,

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

(.....):

“Kaza olmuş:)) olursa gizlesin”

(.....):

“Tamamdır ☺ teşekkürler”

- (84) **Bulgu 65:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.03.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım Merhaba, (.....) Bey ile bugün konuşurken (.....) tecrübeli adaylara ihtiyacı olduğunu öneri olarak (.....), Etiya gibi firmalara bakabileceğimizi iletti. Etiya centilmenlik nedeniyle yasaklı firma bakmıyoruz dedim ama süreçte aday olduğunu paylaşıp teyit alabileceğimi söyledi. Etiya konusunda nasıl ilerleyelim?”

I.3.3. KAFEİN-i2i Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (85) **Bulgu 66:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “İs analist pozisyonu için öneri.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Selam (.....),

Ekteki “CV” bizim (.....)’den geldi. Kefil olduğuna göre, bence gayet iyidir.

İ2i ile aramızda bir centilmenlik var mı bilmiyorum ama bizim aradığımız “business analyst” rolü için deneyelim lütfen(bu arada, müşteri (.....) mi, başkası mı?)”

(.....):

“Selamlar,

İ2i dan eleman almıyoruz.”

- (86) **Bulgu 67:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında i2i çalışanları ile (.....) İnsan Kaynakları ve Yönetim Danışmanlığı Yönetici Ortağı (.....) arasında gerçekleşen “Re: i2i’in iş yaptığı firmalar” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (14.03.2017):

“Merhaba (.....) Hanım

Aşağıda i2i’in iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimlerini belirttim, bu firmaları görüşmelerinizden eleyebilirsiniz.

· (...)

· Kafein

· (...)

Teşekkürler

(.....)”

(.....) (14.03.2017):

“(.....) Bey merhaba,

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

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

(.....) (15.03.2017):

“Selam (.....)

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

(...)

- (87) **Bulgu 68:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.03.2017 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında geçen “FW: Centilmenlik "CV"lerimiz” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) selam,

Geçen (.....)’da konuştuğumuz “alengirli” üç arkadaşın “CV”lerini, derli toplu olması açısından bir kez daha paylaşıyorum...

Alengirli olmalarının nedeni, (.....) ve i2i çalışanı olmaları. Ancak hepsi, zaten ayrılmaya karar vermiş durumdalar ve o aşamaya gelindiğinde, ayrılış süreçlerini kendileri yönetecekler.”

- (88) **Bulgu 69:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.06.2017 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen “Re: Çalışan Referansı ile CV Paylaşımı” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba,

Çalışan referansı ile CV gönderimi kapsamında (.....) arkadaşımızın CV'sini ekte paylaşıyorum.

İyi Çalışmalar.”

(.....):

“Merhaba (.....),

Kafein firması ile yapmış olduğumuz anlaşma çerçevesinde karşılıklı çalışan almamayı taahhut ettik. Bu sebeple (.....) i maalesef değerlendirmeye alamayacağız.

Bilgilendirmek istedim.

İyi çalışmalar,

(.....)”

- (89) **Bulgu 70:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 15.08.2017 tarihinde gerçekleşen “FW:Genesis ADM (.....) Developer(expert) adayı –iş teklifi ” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) selam,

Telefonda ilettiğim gibi aşağıdaki arkadaşımı, birkaç seneden beri iletişimde olduğumuz ve farklı projelerde ilgilendiğimiz bir kardeşimiz.

(.....)

(.....) bilgisi , deneyimi ve (.....) ortamını tanınması nedeniyle -i2i çalışanı olmasına rağmen- EN HIZLI şekilde teklif geçip, “hiring” sürecini başlatmanı rica ediyorum. İ2i ile aramızdaki centilmenlik anlaşmamızı unutun lütfen. Bana atabilirsiniz topu.

Maaş beklentisi “(.....)” ama esneme payı mutlaka vardır. Senin performansına güveniyoruz.

(.....). İsmi “(.....)”, seviyesini de “expert” diyebilirsiniz.
Başlangıç tarihinin de “olabildiğince erken” olmasını istiyoruz.
Efendi, sevimli, iyi bir çocuk. Bakalım. Hayırlı olsun
(.....)”

- (90) **Bulgu 71:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.04.2018 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen “Fwd: Yeni Çalışma Arkadaşı” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Selamlar,
(.....) arkadaşımın CV si ektedir.
En son çalıştığı yer Kafein olduğu için ilk yaklaşımın şirket ve sizler tarafından nasıl olabileceğini tahmin ettiğim için konuyu önce (.....)Abi ye ilettim,
Kafein şirketinin proje bitişi nedeni ile kendilerinin işten çıkarttığı bir arkadaşım bu yüzden şansı olabileceğini düşündüm,kendisine kefilim.
Geri si sizlerin takdirine kalmış,desteğiniz için şimdiden teşekkürler”

- (91) **Bulgu 72:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.05.2018 tarihinde i2i çalışanları arasında geçen “Re: CANIM SIKKIN” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“Buraya (.....) i koysaydık iyi olurdu diye birden bire aklıma geldi. Kadın Kafein de (.....) için işe başlamış :(
Bence dışarıdan zarar etmeyi bile goze alarak bu işi yapacak en iyi adamı bulup getirelim. Ben anlasam ve yogun olmasam yardımcı olmaya calisirim. Ya da şöyle şöyle yap dedigin birseyler varsa yapmaya calisayım..”
(...)

(.....):
“Abi benim fikrim (.....) ile konusalım gelirse tum (.....) işlerinin patronu yapalım :)”

(.....):
“Daha once de soylemistin bence super fikir. Bu yangını sondurmez ama daha cok yangın çıkar sonrası için iyi olur.”

(.....):
“Kadın şu an Kafein de çalışıyor. Gelirse OK, ama (.....) ile ters düşmeyelim”

- (92) **Bulgu 73:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “i2i - Centilmenlik anlaşması” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler geçmektedir:

(.....) (17.12.2018):
“(.....) Hanım günaydın
i2i’den (.....)’ın CV sini iletmiştim bizim ekip için ancak i2i ile olan anlaşmamız nedeniyle süreci ilerlemedi.
(.....) üzerinden süreci işletmemiz mümkün müdür?
Syg.”

(.....) (17.12.2018):
“(.....) bey,
Böyle şeylere yazılı cevap vermekten hoşlanmadığım için olumsuz döndüm. Siz ilerleyin dersiniz ilerleriz.”

(.....) (18.12.2018):
 “Doğru yanıt
 Teşekkürler,”

- (93) **Bulgu 74:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.01.2019 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen “RE: HR Gelen CVler” konulu e-postada bulunan tablonun “Adı Soyadı” ve “(.....) Yorum” isimli sütunlarında sırasıyla aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “(.....) selam
 yorumlarımı yazıyorum, sen güncel listeyi tekrar paylaşabilir misin, benim yorumlarımı da dahil ederek”

Adı Soyadı	Yaş	Mezuniyet	(.....) Yorum	Tecrube	Referans	Görüşme Tarihi
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(.....)	(.....)	(.....)	kafeinden ayrılmış 1-2 ay önce - görüşmeyelim	(.....)	(.....)	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- (94) **Bulgu 75:** i2i’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 21.06.2019 tarihinde i2i çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Deneme Süreleri Hk.” konulu e-posta aşağıda yer almaktadır:

(...)

(.....):
 “Aynı CV ler de olabilir bunun içinde :) Sen bir bakıver..
 Kafein de çalışan, (.....) çalışanlar varsa onları çağırma.”

(.....):
 “(.....) Abi Merhaba,
 Göndermiş olduğunuz cvleri topladım. Aşağıdaki arkadaşlarla daha önce görüşme organize edilmiş ve olumsuz dönüş yapılmış.”

(...)

- (95) **Bulgu 76:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 28.05.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen “BYS - Senior Java Developer” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
 “i 2i’den aktarım alırken “(.....)” ve “(.....)” 2 developer’ı beğenmiştim. Bu arkadaşlar i2i’da bir pozisyona yerleştirilemediyse, Kafein’e alma şansımızı olabilir mi? i 2i ile aramızda centilmenlik anlaşması olabilir diye size sormak istedim.”

(.....):
 “Selam, Evet var özel onay almak gerekir sanırım @(.....) Bey nasıl yapalım? İyi Çalışmalar,”

- (96) **Bulgu 77:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda verilmektedir:

...
/2i
...

I.3.4. KAFEİN-INNOVA Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (97) **Bulgu 78:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 09.07.2019 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
 “(.....) merhaba, biz innovadan adam alabiliyor muyuz?”

(.....):
 “Maalesef”

- (98) **Bulgu 79:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.05.2020 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Kafein Adayı Hk.” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır¹⁹:

(.....):
 “Merhaba,
 İşe alım sürecimize dahil olmak isteyen bir aday Kafein firmasında çalışıyor.
 Adayın bize kendi başvurusu var, centilmenlik anlaşması gereği bu firmadan alım yapabiliyor muyuz? Sözleşmemizde işe almama taahhüdümüz var mı teyitleşmek istedim?”

(.....):
 “Merhaba (.....),
 Tedarikçiden onay alınması gerekir. İlerde sıkıntı yaşarız.
 Teşekkürler.”

(.....):
 “Merhaba (.....),
 (.....) de ilettili zaten. Sözleşmenin aşağıya alınıldığımız “İşe Almama Taahhüdü” başlıklı 4. maddesinde Kafein personelinin işe alınması sebebi ile son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödeyeceğimizi değerlendiriyoruz. Ceza ödenmesinin önüne geçmek için bir ek protokol ile sözleşme tadil edilerek madde tamamen kaldırılmalı veya en azından Kafein’den bu personelin işe alınması işlemine muvafakat ettiklerine ve söz konusu cezadan feragat ettiklerine ilişkin yazılı bir beyan alınmalıdır.

İyi çalışmalar,

** “Taraflar, Proje’de yer alan diğer tarafın bu Sözleşme kapsamında görevlendirdiği kişilerden herhangi birine ve/veya Proje’de yer alan diğer tarafın herhangi bir personeline doğrudan ve/veya dolaylı ve/veya bir kişi ve kurum aracılığıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak işe alma teklifi yapmamayı ve Proje’de yer alan diğer tarafın personelinin gelecek böyle bir teklifi kabul etmemeyi taahhüt eder. Bu taahhüt işbu Sözleşme süresi ve Sözleşme’nin bitiminden itibaren 2 yıl süresince geçerlidir. Bu taahhüdün ihlali halinde ihlali yapan taraf diğerine ilgili çalışanın ilgili taraftaki son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödemeyi Kabul eder.”

¹⁹ Söz konusu bulguya konu sözleşmeye ilişkin olarak KAFEİN’den bilgi talebinde (Belge-257) bulunulmuş ve cevabi yazının eki (Belge-265) olarak bir sözleşme sunulmuştur. KAFEİN ve INNOVA yetkilileri tarafından 28.12.2021 tarihinde imzalandığı anlaşılan sözleşmede, bulguda geçen maddenin yer almadığı görülmektedir.

- (99) **Bulgu 80:** INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.05.2020-14.05.2020 tarihleri arasında INNOVA çalışanları İşe Alım Kıdemli Uzmanı (.....), İşe Alım Uzmanı (.....) ve İşe Alım Grup Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen "RE:Personel Talebi / Sunucu Sistemleri" konulu e-posta yazışmasına aşağıda yer verilmektedir:

(.....):

"(.....) Hanım Merhaba,

(.....) Bey'in ilettiği aday Kafein firmasında çalışıyor. Adayın bize kendi başvurusu var, centilmenlik anlaşması gereği bu firmadan alım yapmıyoruz diye biliyorum. Konuyla ilgili beni bilgilendirir misiniz? Sizin onayınıza göre adayla iletişime geçmiş olacağım. Teşekkürler, İyi çalışmalar dilerim."

(.....):

"Arkadaşlar Merhaba,

Hukuk / Satınalma ekipleri ile durumu teyit edebilir misiniz? Sözleşmemizde işe almama taahhüdümüz var mı? Teşekkürler"

(.....):

"(.....) Hanım,

Konu ile ilgili görüştük, ilerde sıkıntı yaşamamak için tedarikçiden onay alınması gerekiyordu.

"Sözleşmenin aşağıya alıntıladığımız "İşe Almama Taahhüdü" başlıklı 4. maddesinde Kafein personelinin işe alınması sebebi ile son brüt maaşının 4 katı kadar ceza ödeyeceğimizi değerlendiriyoruz. Ceza ödenmesinin önüne geçmek için bir ek protokol ile sözleşme tadil edilerek madde tamamen kaldırılmalı veya en azından Kafein'den bu personelin işe alınması işlemine muvafakat ettiklerine ve söz konusu cezadan feragat ettiklerine ilişkin yazılı bir beyan alınmalıdır."

Şeklinde görüş iletiler, onay alarak süreci ilerletelim mi yoksa başka adaylar bakalım mı?

İyi çalışmalar,"

(.....):

"Merhaba (.....), Farklı adaylar bakalım. Teşekkürler,"

- (100) **Bulgu 81:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 25.08.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

"(.....) bey güneydin

İnnovadan 1 adayla görüşsek olurmu"

(.....):

"Bence yapmayalım (.....) hanım, daha dün İK Direktörleri beni aradı tanışmak istediğini söyleyerek iş geliştirme anlamında samimi bir görüşme yaptık haftaya tekrar görüşeceğiz bu ara bize çok yakın davranıyorlar."

(.....):

"Tabii ki"

- (101) **Bulgu 82:** KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....)²⁰:

“Evet (.....) hnm (.....) paylaştı
Ben size yönlendirdim
Mailde

(.....):

“Sorup döneyim”

(.....):

“Tamam birde (.....) adayları için innova dan adam çekebilir miyiz siz tatile çıkmadann sorayım😊”

(.....):

“1 adet olabilir (.....) de çalışmasa iyi olur”

(.....):

“Tamamdır”

(.....):

“(.....) slm
Anlaşırsanız
Mümkünse kf ye ilk etapta söylemeyebilir
Görüşebiliriz”

(.....):

“Tamamdır
(.....) hnm adayla bu şekilde konuşurum”

(.....):

“(.....) ok alabiliriz”

(.....):

“Tamamdır (.....) hnm
Teşekkür”

- (102) **Bulgu 83:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 22.12.2020 tarihinde INNOVA çalışanı (.....) tarafından (.....) çalışanı (.....)’e gönderilen “(.....)Yerine Kaynak Arayışı Hk” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....) (INNOVA):

“(.....) Bey merhaba,

Kafein firmasıyla Innova arasında bir centilmenlik anlaşması bulunuyor. Bu nedenle ilettiğiniz CV'deki adayı Innova bordrosuna almamamız mevcut durumda mümkün değildir. Ancak uygun bulmanız durumunda, adayı Kafein üzerinden kiralayabiliriz.”

- (103) **Bulgu 84:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 12.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “Yasaklı Firmalar_Okullar” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “İşe Almama Taahhüd _ İk Firmaları.xlsx” Excel dosyasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

²⁰ İlgili belgede çalışanın soyadı bilgisi yer almamaktadır.

<i>Firmalar</i>	<i>Çerçeve Hizmet Satın Alma</i>
(...)	(...)
<i>Kafein</i>	<i>İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor</i>
(...)	(...)

- (104) **Bulgu 85:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.07.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “Off limit firma listesi” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx” Excel dosyasında sırasıyla aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

<i>Firmalar</i>	<i>Çerçeve Hizmet Satın Alma</i>
(...)	(...)
<i>Kafein</i>	<i>İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor</i>
(...)	(...)

- (105) **Bulgu 86:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 13.10.2021 tarihinde INNOVA çalışanları arasında geçen “Alım Yapılamayan Firmalar Listesi” konulu e-postanın eki olarak gönderilen “Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx” Excel dosyasında sırasıyla aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

<i>Firmalar</i>	<i>Çerçeve Hizmet Satın Alma</i>
(...)	(...)
<i>Kafein</i>	<i>İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor</i>
(...)	(...)

- (106) **Bulgu 87:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 27.12.2021 tarihinde INNOVA İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörü (.....) ile İşe Alım Müdürü (.....) arasında gerçekleşen “Kafein hedef firma olacaktı 😊” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“Kafein offlimit listemizde yer alıyor ama alalım dersiniz seve seve 😊”

(.....):
“Girelim sorun yok, emir büyük yerden geldi 😊”

- (107) **Bulgu 88:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 31.01.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):
“(.....) hanım size bugün çok soru soru sordum ama bir sorum daha olacak
(.....) projesi için iyi derece de ingilizce bilen bilen .net developer arıyoruz. Innova firmasından bir aday bana linkedinden yazdı arayışım var diye. Ulaşabilir miyim?
Innova yasaklı firma sayıldığı için sormak istedim”

(.....):
“Ben duymadım ulaş 😊”

- (108) **Bulgu 89:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda

verilmektedir:

...
Innova
...

- (109) **Bulgu 90:** INNOVA’da yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 17.02.2022 tarihinde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen “RE: Ara Katman Operasyon Uzmanı / Kıdemli Uzmanı Talebi” konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Canım kafeinde çalışanlara dokunamıyoruz.
Hem de (.....) projesinde bizim için sakıncalı bir durum olacaktır.
Bilgine,”

(.....):

“Kuşum Aralık sonu gibi (.....) gruptan yazmıştı alın diye, sonrasında bu aday özelinde (.....)’le konuştuk başvuru olduğu için pek sıkıntı olmaz gibi noktasındayız. Yarın bir görüşelim duruma göre bakacağız yine ☺”

I.3.5. KAFEİN-İZİBİZ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (110) **Bulgu 91:** İZİBİZ’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 19.06.2019 tarihinde İZİBİZ Chief Operating Officer (.....) ve Finans ve İnsan Kaynakları Yöneticisi (.....) arasında gerçekleşen “RE: JAWA YAZILIM UZMANI HK.” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Bey,
Kariyer.net üzerinden başvuru yapmış ilanımıza.
Saygılarımla.”

(.....):

“(.....),
Bu arkadaşımıza Kafein yazılım ile kardeş kuruluş olmamız sebebiyle aramızda centilmenlik anlaşması var. Bu sebeple Kafein yazılımdan direk personel alımı yapamıyoruz diyelim.
Teşkk.
(.....).”

- (111) **Bulgu 92:** İZİBİZ’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 20.06.2019 tarihinde İZİBİZ çalışanı (.....) tarafından İZİBİZ’e başvuru yapan KAFEİN çalışanı (.....) gönderilen “ JAWA YAZILIM UZMANI HK.” Konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“Merhaba (.....) Bey,
Kafein yazılım ile kardeş kuruluş olmamız sebebiyle aramızda centilmenlik anlaşması bulunmaktadır.
Bu sebeple Kafein yazılımdan direk personel alımı yapamıyoruz.
Başvurunuz için teşekkür eder, başarı dolu bir kariyer dileriz.”

- (112) **Bulgu 93:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 01.09.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):
“(.....) Hanım merhabaa
Konuşabiliyor musunuz arasam? ☺”

(.....):
“Hayır zorluyor
Yazın”

(.....) (Ses Kaydı):
“...öyleyse dün size bahsettiğimiz bizde çalışan adayla alakalı söylemek istiyorum aslında. Dün ifade ettiğiniz durumu ben adaya bugün açıkladım. Beni aradı ve şöyle bir şey söyledi: ‘Bu hafta sanırım bir deneme süresi sonlanıyormuş. Bu süreçte sürecinize dâhil olmak istiyorum -(.....) sürecinize-’ dedi. Ben firmalar arası centilmenlik anlaşmasından vs. hepsinden bahsetmeme rağmen hâlâ bu projede yer almak istediğini söyledi. (.....) yani maaş yönünden de daha tatmin edici olacağını söyledi. O yüzden ben son kez sormak istiyorum. Herhangi bir şey yapılabilir mi? Onay maili demiştiniz aday ‘bunu da gönderebilirim’ dedi bu arada. ‘Deneme sürecinin ardından açıkta kalmak istemiyorum açıkçası’ dedi. Bu şekilde. Teşekkür ederim bu konu yüzünden sizin zamanınızdan alıyorsam da ayriyeten kusura bakmayın lütfen.”

(.....):
“Hayır
Onay alsın
Önce
Net”

(.....):
“Peki onay sureci nasıl oluyor. Yöneticisine söyleyip Kafein de çalışmak istediğini belirten bir mail atıp bunu bize mi iletecek ?”

(.....):
“İş başvurusunda bulundum diyecek bu ayrılma ile eş değer
Adı nedir
(.....) olacak mı belli değil”

(.....):
“(.....)²¹”

(.....):
“Riskli iş yapıyorsunuz
Almayın sürece diyorum”

(.....):
“O halde adaya farklı bir prosedür mevcut değil. Firmalar arası centilmenlik anlaşması gereği değerlendiremiyoruz. Dönüşünü yapıyorum.
Tesekkür ederim.”

- (113) **Bulgu 94:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında paylaşılan “Personel Alımı Yasak Olan Firmalar” adlı PDF dosyasının içeriğine aşağıda verilmektedir:

²¹ Raportörlerce yapılan araştırmalar sonucunda (.....)’ın yazışmaların gerçekleştiği tarihte İZİBİZ çalışanı olduğu anlaşılmıştır.

...
İzibiz
...

I.3.6. KAFEİN-NETAŞ Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (114) **Bulgu 95:** (.....) 21.01.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(...)

(.....):

"Bende iyiyim çok tesekkürler. yine testte kriz yaşanıyor=) attığınız cv harika ama netaş'tan cv almamız yasak
Cv değil kişi
Aday yani"

(.....):

"Aaaa öyle bir anlaşmanız mı var"

(.....):

"Malesefff"

(.....):

"Aslında savunma tarafında arkadaşım ama çok üzüldüm şuan"

(.....):

"Cok guzel cv valla ama işte sıkıntılıyız birçok firmayla anlaşmamız var"

- (115) **Bulgu 96:** (.....) 21.01.2021 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"(.....) selam, geçen gün sordugun alan iş arayan bir arkadaşımı bulamadım fakat bir tane cv yolluyorum Netaş'ta çalışıyor suan alamıyorsunuz biliyorum ama blocklogunuzda bulunabilir diye düşündüm. 2 sene birlikte çalıştım çok çalışkan bir kızdır ve ayrıca ingilizcesi çok iyi değerlendirebileceğiniz biri diye düşünüyorum ☺"

(.....):

"Çok teşekkürler başka işe geçerse ya da netaş'ta anlaşmamız kalkarsa çok değerli cv"

- (116) **Bulgu 97:** (.....) 23.02.2021-26.02.2021 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen "RE: (.....) Test" konulu e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

"Merhaba,
Netaş'tan test adayları alabileceğimiz tek kriter (.....) de çalışmıyor olmaları. Aşağıdaki adaylara daha önce ulaşamadysak ulaşip proje için uygunluklarını öğrenmenizi rica ediyorum. Yanlarına isimleri yazdım.²² (...)"

²² Teşebbüs tarafından sunulan belgede KAFEİN çalışanlarının, çeşitli adayların yer aldığı birden fazla tabloyu (.....) ile paylaştığı görülmektedir. Bununla birlikte ilgili tablolarda rakip teşebbüslerle centilmenlik anlaşması olduğuna dair herhangi bir ibare bulunmamakta, yalnızca görüşme gerçekleştirilebilecek aday bilgileri yer almaktadır.

(.....):

“Merhaba arkadaşlar,

Listeden pek bir şey çıkmadı gibi, sizleri de yorduk teşekkür ederiz. İletişim kuramadıklarımız dönüş yaptıklarında bilgi verebilirseniz sevinirim.

Bildiğiniz üzere Netaş firması yasaklı listeden kalktı şimdilik. Buradan aday bulabileceğimizi ümit ediyorum. Aşağıdaki adayla bir teknik görüşme yapacağım. Uygunluğuna göre müşteriye iletiyor olurum.

(...)”

I.3.7. KAFEİN-EGEMSOFT Hakkında Elde Edilen Bulgular

- (117) **Bulgu 98:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 11.02.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“Egemsoftu kim sordu bana”

(.....)

“ben sormuştum (.....) Hanım”

(.....):

“Alamıyoruz maalesef”

- (118) **Bulgu 99:** EGEMSOFT’ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 23.02.2022 tarihinde EGEMSOFT çalışanı (.....) tarafından KAFEİN çalışanı (.....)’e gönderilen “FW: Personel hareketleri” konulu e-postada aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım Merhabalar,

Umarım sıhhatiniz, keyfiniz yerindedir.

Biliyorsunuz sizin ile çeşitli fırsatlar çerçevesinde işbirliği yapmaya çalışıyoruz. Şimdiye kadar bir netice alamadık, ama biz yine de birlikte hareket edilebilecek her fırsata çok sıcak yaklaşıyoruz.

Arkadaşımdan aldığım bilgiye göre sizin İnsan Kaynakları organizasyonu, bizim çalışanlarımızı hazır kaynak olarak görüyor ve sıklıkla değişik arkadaşlarımıza iş teklifinde bulunuyor. Tabii ki ne isterler ise yapabilirler, ama yine de bu konu ile ilgili rahatsızlığımızı bilmenizi istedim.

İyi günler dilerim.”

- (119) **Bulgu 100:** KAFEİN’de yapılan yerinde incelemede elde edilen ve 03.03.2022 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen WhatsApp yazışmasında aşağıdaki ifadeler bulunmaktadır:

(.....):

“(.....) Hanım merhabalar, az önce bir adayı aradım egemsofttan, “siz bilmiyorsunuz sanırım fakat bizim aramızda centilmenlik anlaşması var ve ortak projeler yapıyoruz, benim bütün çalışanlarımı aldınız ve şimdi beni arıyorsunuz. geçen hafta toplantı yaptık sizin yöneticilerinizle de konuştuk ama hala arıyorsunuz...” dedi”

(.....):

“Bunu kim söyledi”

(.....):
“(.....) ismi”

(.....)
“Bu eleman mı?”

(.....):
“evet”

(.....)
“Müdür gibi konuş mul
Konuşmuş”

(.....):
“Takım lideriydi”

I.4. Değerlendirme

I.4.1. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Teorik Çerçeve

- (120) İş gücü piyasasını genel olarak arz tarafında çalışanların, talep tarafında ise işverenlerin olduğu, ücretlerin ve diğer istihdam koşullarının tarafların arz ve talep güçlerine göre belirlendiği bir buluşma noktası olarak tanımlamak mümkündür. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar rekabet hukuku uygulamalarının ürün piyasaları ile sınırlı kaldığı görülsede, son yıllarda gerek literatürde gerek otoritelerin kararlarında ortaya konulduğu üzere girdi pazarları ile çıktı pazarları arasında rekabeti sınırlayıcı anlaşmaların etkisi ve incelenmesi bakımından fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, girdi niteliğinde olan emeğe yönelik teşebbüsler arası anlaşmalar rekabet hukuku uygulamalarının kapsamında değerlendirilmektedir.
- (121) Birçok sektörde, çalışanların niteliğinin her geçen gün önem kazandığı ve teşebbüsler için çoğu zaman en önemli girdi unsurlarından biri olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bir yandan teşebbüslerin çıktı pazarındaki rekabetçi güçleri açısından belirleyici olan çalışanlar diğer yandan teşebbüsler adına önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Emek için rekabet halinde olan teşebbüsler, rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmek suretiyle özellikle çalışan hareketliliği ile ücretlere ve diğer çalışma koşullarına yönelik anlaşmalar yapabilmektedir.
- (122) Çalışan ayartmama anlaşmaları, emek için rekabet halinde olan teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik yaptıkları anlaşmalardır. Ayartmama anlaşmalarının farklı form ve kapsamda oluşturulması mümkündür. Örneğin, yalnızca rakip teşebbüsün hâlihazırdaki çalışanlarının istihdam edilmemesi şeklinde bir anlaşmaya varılabileceği gibi, geçmişte rakip teşebbüste çalışmakla birlikte hâlihazırda çalışmayan/farklı bir teşebbüste çalışan personelin dahi istihdam edilmemesine yönelik anlaşmalara da varılabilmektedir. Benzer şekilde anlaşma tarafları arasında çalışanların ayartılmamasına yönelik bir süre sınırı saptanabilmektedir. Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları belirli çalışan grupları özelinde yapılabileceği gibi teşebbüsün bütün çalışanlarını kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir.
- (123) Çalışanların daha iyi koşullarda veya daha yüksek ücretlerle çalışmasını temin eden iş gücü piyasasının rekabetçi yapısının temelinde çalışan hareketliliği bulunmaktadır. Çalışan hareketliliğinin düştüğü, eş deyişle çalışanların farklı teşebbüslere transferinin engellendiği bir piyasada çalışanlar daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş

fırsatlarından mahrum kalacaktır.²³ Anılan bu husus Kurum tarafından iş gücü piyasasına ilişkin yapılan duyuruda da vurgulanmış, emek faktörünün teşebbüsler arasında sağlıklı bir şekilde geçişinin sağlanmasının hedeflendiği dile getirilmiştir.²⁴ Böylelikle bir yandan çalışanların rekabetçi seviyelerin altında kalan ücretlerle çalışmasının önüne geçilebilecekken, diğer yandan çalışanların daha etkin bir şekilde hizmet sunabilecekleri teşebbüslerce istihdam edilmesiyle ve fikirlerin/yeteneklerin teşebbüsler arasında yayılmasıyla teşebbüslerin küresel rekabetçiliğinin artması gibi faydalar elde edilebileceği ifade edilen hususlar arasındadır. Bunun yanında rekabetçi açıdan sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasasının; iş gücünün niteliğinin artması, refahın haksız bir biçimde işçiden işverene aktarılmasının engellenmesi ve iş gücüne katılımın artması gibi çıktılar sağlaması da muhtemel görülen sonuçlar arasında sayılmıştır.

(124) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine yönelik tespitlerin yukarıda izah edilen hususlarla sınırlanması da mümkün değildir. Bu konuda Portekiz Rekabet Otoritesi çalışan ayartmama anlaşmalarının bir yandan çıktı pazarındaki bir yandan iş gücü pazarındaki etkilerini ortaya koyan çalışmada önemli tespitler yer almaktadır.²⁵ Otorite “çalışan ayartmama anlaşmalarının iş gücü pazarına potansiyel etkileri” başlığı altında bu anlaşmaların:

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

ifade etmiştir.

²³OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

²⁴<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6>

²⁵https://www.concorrenzia.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

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

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

ifade edilmiştir.

(126) Bu anlaşmalar alt pazardaki danışıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları da sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir. Kurulun *Konteyner Şoförleri* kararında²⁶ incelenen çalışanlara yönelik anlaşmanın çıktı pazarında kurulan bir kartelin parçası olduğu tespit edilmiştir.

(127) Çalışan ayartmama anlaşmalarının niteliği noktasında, günümüze kadarki uygulamanın esas olarak ücretlerin belirlenmesi ve çalışan ayartmama anlaşmaları gibi açık (*hard-core*) kartellere odaklandığı belirtilmektedir²⁷. 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.

(128) Keza Kurulun *Bfit* kararında²⁸ 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*

²⁶ Kurulun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

²⁷ 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

²⁸ Kurulun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlemesine yol açacağı öngörülmektedir.” değerlendirmelerine yer verilmiştir.

- (129) 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.
- (130) 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)²⁹, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliği (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ile ilgili ve bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşmalar açık çalışan ayartmama anlaşması olarak kabul edilerek *per se* ihlal niteliğinde değerlendirilmiştir. Ayrıca Rehber’de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği ve konunun adli soruşturmalara da konu edileceği açıklanmıştır. Yine bu anlaşmaların, ilgili iş gücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD’de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (131) ABD’deki uygulamaya bakıldığında 2010 yılında DOJ’nin duyurduğu *Adobe* davasıyla³⁰ başlayan Silikon Vadisi Davaları’nın öne çıktığı görülmektedir. Silikon Vadisi’ndeki önde gelen teknoloji şirketlerinin birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme konusunda anlaşştığını belirten DOJ, anlaşmanın *per se* ihlal yarattığını öne sürmüştür.³¹ Benzer diğer bir dava ise *Lucasfilm* davasıdır.³² 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.³³ Bu anlamda ABD’de açık çalışan ayartmama anlaşmalarının *per se* niteliğinin netleştiği söylenebilecektir.
- (132) Avrupa Birliği (AB) örneklerine bakıldığında Avrupa Komisyonu nezdinde bir örneğe rastlanmazken üye ülkelerde alınan kararlara bakıldığında ABD’ye benzer yaklaşımlara rastlandığı söylenebilecektir. AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmaların amaç ihlali olarak kabul edildiği de görülmekte, bu tip anlaşmalar ulusal rekabet kanunlarına ile ABİDA’nın 101. maddesine aykırı olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında³⁴, tespit edilen navlun sevkıyatı karteli

²⁹DOJ ve FTC (2016), “*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*”, <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

³⁰ *United States v. Adobe Sys. Inc.*, No. 10-CV-01629 (D.D.C. 2010).

³¹ https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-0_para.3, Erişim Tarihi: 01.08.2020.

³² *United States v. Lucasfilm Ltd.*, No. 10-CV-02220 (D.D.C. 2010).

³³<https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

³⁴ <https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf.

dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığı, dolayısıyla rekabeti amaç bakımından kısıtladığı tespit edilmiştir.

- (133) Fransız rekabet otoritesinin ise 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda³⁵, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaştıklarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın bir centilmenlik anlaşması ile hayata geçirildiği ve teşebbüslerin istihdam politikalarına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırıldığı ifade edilmiştir. Otorite ayrıca bu tip anlaşmaların çalışanları iş fırsatlarından mahrum bıraktığını vurgulamıştır. Sonuç olarak karara konu anlaşmalar amaç bakımından ihlal olarak nitelendirilmiştir.

I.4.2. Bulgulara İlişkin Değerlendirme

I.4.2.1. KAFEİN - RDC Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (134) Dosya kapsamında, KAFEİN ve RDC’de gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. (.....). Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmiştir.
- (135) RDC’den elde edilen 01.04.2016 tarihli Bulgu 1’de, RDC çalışanının çevresinden öz geçmiş topladığı anlaşılmaktadır. RDC çalışanının eline ulaşan öz geçmişlerden birinin, bir KAFEİN çalışanına ait olduğu ve KAFEİN ile RDC arasında çalışan transferinin engellenmesine yönelik bir anlaşma imzalandığı, bu anlaşmanın “centilmenlik anlaşması” olarak nitelendirildiği açıkça belirtilmektedir. Söz konusu anlaşma gereği KAFEİN’in RDC nezdinde çalışan alınamayacak teşebbüs olarak nitelendirildiği görülmektedir. Ancak çalışanın KAFEİN’den ayrılmış olması durumunda RDC tarafından istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Buradan, söz konusu iki teşebbüs arasında çalışan transferinin engellenmesine yönelik centilmenlik anlaşması yapıldığı ve söz konusu anlaşmanın teşebbüslerin aktif çalışanlarını kapsadığı açık bir şekilde anlaşılmaktadır.
- (136) RDC’den elde edilen 08.08.2016-02.09.2016 tarihlerini kapsayan ve teşebbüsler arası karşılıklı yazışmayı içeren Bulgu 2’de, KAFEİN’in (.....)’in yaptığı “*Marketing Solutions*” ihalesini kazandığı, ancak söz konusu hizmetin ihale öncesindeki dönemde RDC tarafından verildiği anlaşılmaktadır. (.....)’in “*Marketing Solutions*” ihalesini KAFEİN’in kazanması üzerine RDC CEO’su KAFEİN CEO’suna; uzun zamandır “*kardeş firma*” olduklarını, birbirlerine “*zarar verecek*” konularda çok dikkatli davranmaya çalıştıklarını ve gelecekte de bu durumun böyle devam etmesini dilediklerini ifade ettikten sonra RDC’nin ihale öncesinde “*Marketing Solutions*” projesinde çalışan personellerinin istihdam edilmemesini istemektedir. RDC CEO’sunun ifadelerinden, iki teşebbüs arasında var olan bir çalışan ayartmama anlaşmasının bahse konu proje sonucu ortaya çıkan durum bakımından da uygulanması istenilmek suretiyle Bulgu 1’de de yer verilen “centilmenlik anlaşması”na atıf yapılmış olabileceği şüphesi doğmaktadır. KAFEİN CEO’su tarafından RDC CEO’sunun bu isteklerine karşı “*Bundan hiç şüphemiz olmasın*” sözleriyle karşılık verildiği görülmektedir. Bir sonraki yazışmada ise RDC CEO’su, personellerinin KAFEİN tarafından transferi konusunda mümkünse dokunulmaması ya da en azından RDC’den izin alınmadan görüşülmemesini talep etmektedir. Devam eden süreçte, KAFEİN CEO’su tarafından bazı isimler belirtilmektedir. (.....) tarafından önerildiği belirtilen bu kişilerden uygun olanların KAFEİN tarafından, RDC’nin iznine

³⁵ Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

istinaden, işe alınabileceği, aksi bir durumda ise bu kişiler ile iletişime geçilmeyeceği söylenmektedir. RDC CEO'sunun verdiği cevapta ise KAFEİN tarafından iletilen isimlerden biri için onay verilebileceği, diğer kişilerin ise başka projelerde görev alması için çalışıldığı belirtilmekte ve listede olmayan iki RDC çalışanı KAFEİN'e önerilmektedir. Yani liste dışında paylaşılan iki RDC çalışanının KAFEİN tarafından istihdam edilebileceğine ilişkin onay verilmektedir. Yazışma silsilesinin devamında da KAFEİN'in RDC çalışanlarını transfer etmek istemesi durumunda öncelikle RDC'den izin aldığına ilişkin ifadeler de yer almaktadır. Bulgu 2 doğrultusunda, RDC ile KAFEİN arasındaki bir çalışan ayartmama anlaşmasının gereği olarak özellikle *"Marketing Solutions"* projesinde çalışmış olan RDC çalışanlarının KAFEİN tarafından işe alınmak istenmesi durumunda, KAFEİN'in öncelikle RDC ile iletişime geçerek geçiş için onay alması gerektiği ve zaman zaman bu onayların verilmeyerek transferlerin engellendiği anlaşılmaktadır. Söz konusu e-posta yazışmasının CEO seviyesinde gerçekleşmesi, anlaşmanın önemini ve karşılıklı olarak dikkatli bir şekilde takip edildiğini göstermektedir.

- (137) RDC'den elde edilen 23.03.2017 tarihli Bulgu 3'te, KAFEİN'de çalışan iki adayın RDC adına çalışmak üzere (.....)'a önerildiği görülmektedir. (.....) tarafından söz konusu adayların olumlu olarak değerlendirildiği ve kişiler için RDC'nin teklifinin iletilmesi istenmektedir. Ancak RDC çalışanı tarafından RDC CEO'suna gönderilen yazışmada *"(.....) de Kafeinde :)"* ifadesi kullanılmaktadır. Söz konusu ifade dikkate alındığında, RDC'nin KAFEİN'den çalışan transfer etmesinin RDC tarafından sakıncalı görüldüğü söylenebilecektir. Zira ismi geçen kişinin KAFEİN çalışanı olduğuna dikkat çekilmektedir.
- (138) RDC'den elde edilen 04.05.2017 tarihli ve teşebbüsler arasındaki karşılıklı yazışmayı da içeren Bulgu 4'te, öncelikle KAFEİN CEO'suna KAFEİN İK Direktörü tarafından gönderilen e-posta görülmektedir. İK Direktörü tarafından, (.....) isimli KAFEİN çalışanının RDC tarafından işe alındığı belirtilmekte ve *"Bu durumda ben RDC den eleman almaya başlıyorum"* denilmektedir. Ardından bir KAFEİN çalışanı tarafından işe alımın doğru olup olmadığı RDC çalışanlarına sorulmaktadır. Akabinde, e-posta yazışmaları KAFEİN CEO'su tarafından, ortaya çıkan durum hakkında bilgi edinilmek amacıyla RDC CEO'suna iletilmektedir. RDC CEO'su tarafından ise, KAFEİN İK Direktörünün RDC'den daha önce de eleman aldığı, Bulgu 3'te de bahsedilen (.....) ihalesi kapsamında KAFEİN tarafından işe alınmasına izin verilmeyen bir RDC çalışanının KAFEİN tarafından transfer edildiği ve görüşülmemesi istenilen birçok RDC çalışanına KAFEİN tarafından ulaşıldığı ifade edilmektedir. Devamında RDC'nin, teşebbüsler arasında bulunan centilmenlik anlaşmasını artık yeterince dikkate almadığının muhtemel olduğu, söz konusu işe alımın bu nedenle gerçekleşmiş olabileceği ve teşebbüsler arasındaki anlaşmanın bozulması nedeniyle KAFEİN'in istediği RDC çalışanı ile görüşebileceği ifade edilmektedir. KAFEİN CEO'su ise (.....) ihalesi sürecinin koordineli gittiğini, diğer bir deyişle KAFEİN'in RDC çalışanlarını RDC'nin onayına istinaden aldığını düşündüğünü ifade etmektedir. E-postanın devamında ise *"Özet olarak siz içinizi rahat tutun, huzurlu olun."* ifadeleri yer almaktadır. İlerleyen saatlerde ise bir KAFEİN çalışanı tarafından RDC çalışanlarına gönderilen e-postada başka bir KAFEİN çalışanının da RDC tarafından istihdam edilip edilmediği sorulmaktadır. Bu e-postaya istinaden yapılan RDC iç yazışmasında sözü edilen KAFEİN çalışanının RDC tarafından istihdam edildiği konuşulmaktadır. RDC yetkilisi tarafından *"biraz ara verelim almaya en iyisi"* denilerek, teşebbüslerin arasında var olan anlaşmaya aykırı davranılması nedeniyle durumun daha kötüye gitmemesi adına KAFEİN çalışanlarının bir süre transfer edilmemesi istenmektedir.

- (139) Yukarıda yer alan Bulgu 4 göz önünde bulundurulduğunda, teşebbüsler arasında çalışan ayartmama anlaşması bulunduğu açık bir şekilde görülmektedir. Ancak söz konusu anlaşmaya bazı aykırı davranışlar gerçekleştiği ve bu durumun teşebbüs CEO'ları arasındaki konuşmalarda zaman zaman gündeme getirildiği anlaşılmaktadır. Yazışmada her ne kadar teşebbüsler arasında bulunan centilmenlik anlaşmasının tarafların aykırı davranışları nedeniyle bozulduğundan/sonlandığından bahsedilse de Bulgu 4'ün ilerleyen tarihteki bulgular ile birlikte değerlendirilerek anlaşmanın akıbetine ilişkin daha net bir çıkarım yapılması gerekmektedir.
- (140) KAFEİN'den elde edilen ve 29.11.2018-04.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen iç yazışmalara ilişkin Bulgu 5'te, KAFEİN çalışanlarına RDC üzerinden (.....)'da çalışan (.....) isimli adayın öz geçmişi ulaşılmaktadır. KAFEİN çalışanı tarafından RDC'den onay alınmadan sürecin ilerletilemediği belirtilmektedir. Ardından KAFEİN İK Direktörü tarafından da RDC'den eleman alınmadığı, konunun kesinlikle atlanmaması gerektiği ifade edilmektedir. Bir KAFEİN çalışanı tarafından ise (.....)'in yakın zamanda RDC'den transfer edildiği belirtilerek bu alımın nasıl gerçekleştiği sorgulanmaktadır. KAFEİN İK Direktörü tarafından ise sözü edilen kişi için RDC ile iletişime geçilerek onay alındığı, RDC ile iletişime geçmeden RDC çalışanlarının işe alınmadığı belirtilmektedir. Aynı onay sürecinin öz geçmişi iletilen kişi için de yapılabileceğine yönelik tartışmanın ardından e-posta silsilesinin devamında öz geçmişi iletilen aday için de RDC'den onay alındığı görülmektedir. Bulgu 4 ve Bulgu 5'in birlikte değerlendirilmesi sonucunda, teşebbüslerin zaman zaman çalışan transferini önlemeye yönelik centilmenlik anlaşmasına aykırı davrandığı anlaşılsa da teşebbüslerin gerekli önlemleri aldığı ve anlaşmanın uygulanmasına devam edildiği değerlendirilmektedir. Anlaşmaya aykırılığı önlemek adına onay mekanizmasının işletilmesi ve sıkıca takip edilmesi bu kanıyı desteklemektedir.
- (141) KAFEİN'den elde edilen 03.12.2018 tarihli Bulgu 6'da, bir RDC çalışanının, KAFEİN tarafından (.....)'de çalışmak üzere istihdam edilmesi söz konusudur. Aday tarafından KAFEİN çalışanına "Rdc den onay aldiniz mi acaba cv mi gonderme konusunda" denilmektedir. Yukarıda yer verilen Bulgu 5'i destekler biçimde Bulgu 6'da, teşebbüsler arasındaki çalışan geçişlerinde öncelikle karşı taraftan izin alınması gerektiği açıkça görülmektedir.
- (142) KAFEİN'den elde edilen 04.12.2018 tarihli Bulgu 7'de, Bulgu 5 ile bağlantılı olarak, KAFEİN'e iletilen adayın RDC çalışanı olduğu, RDC'den kesinlikle alım yapılamadığı ve adayın isminin RDC ile paylaşılarak onay alınması gerektiği belirtilmektedir.
- (143) RDC'den elde edilen 04.12.2018 tarihli Bulgu 8'de, KAFEİN'in RDC çalışanı olan (.....) ile iş görüşmesi yaptığı, söz konusu kişinin RDC'den ayrıldığı bilgisinin edinildiği ve bu nedenle sürecin ilerletildiği, ancak kişinin halen RDC'de çalışıyor olduğunun anlaşıldığı ve bu kapsamda görüşmelere RDC'den onay alınması halinde devam edilebileceği ifade edilmektedir. KAFEİN CEO'su da, RDC CEO'suna onay amacıyla ulaşmaktadır. RDC CEO'su tarafından (.....)'in KAFEİN tarafından işe alınmasına onay verilmektedir.³⁶ Ardından KAFEİN CEO'su tarafından "Gerçekten bu durumun oluşmasına üzüldüm. İçerde sizden eleman alınmamasına yönelik kesin talimatım var." denilmektedir. Bulgu 8'den de anlaşılabileceği üzere teşebbüslerin birbirlerinden çalışan transfer etmek istemesi durumunda öncelikle karşı taraf ile iletişime geçilerek izin alınması gerekmektedir. Ayrıca KAFEİN CEO'su tarafından açıkça belirtildiği üzere,

³⁶ Mayıs 2017 tarihinde RDC tarafından işe alımı yapılan KAFEİN çalışanı (.....)'in, Aralık 2018'de tekrar KAFEİN tarafından işe alındığı anlaşılmaktadır.

KAFEİN İK biriminin RDC'den çalışan alınmamasına ilişkin bilgilendirildiği görülmektedir.

- (144) RDC'den elde edilen 20.06.2019 tarihli Bulgu 9'da, KAFEİN İK Direktörü tarafından KAFEİN CEO'suna bir RDC çalışanına ait öz geçmiş gönderilmektedir. Ardından KAFEİN CEO'sunun aday ile iletişime geçebilmek için RDC CEO'sundan onay aldığı görülmektedir.
- (145) RDC'den elde edilen 21.01.2020 tarihli Bulgu 10'da, RDC tarafından bir KAFEİN çalışanının öz geçmişi, RDC'nin müşterisi ile paylaşılmaktadır. RDC CEO'sunun "Onlara duyurmadan süreci yürütebilirmisiz? Kendiside gizli tutacak" ifadelerinden bu durumun teşebbüslerin arasındaki çalışan ayartılmamasına yönelik anlaşmaya aykırı bir davranış olarak gerçekleştirildiği ve aday ile RDC'nin söz konusu işe alım sürecini KAFEİN'den gizlemek istediği anlaşılmaktadır.
- (146) RDC'den elde edilen 29.01.2020 tarihli Bulgu 11'de, öncelikle KAFEİN İK Direktörü tarafından KAFEİN CEO'suna bir KAFEİN çalışanının RDC tarafından işe alındığı, KAFEİN'in "eleman alma" konusunda hassas davranmasına rağmen RDC'den gerekli karşılığın alınamadığı aktarılmakta olup süreç karşısında nasıl bir tavır alınacağı sorulmaktadır. Söz konusu çalışanın Bulgu 10'daki KAFEİN çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, RDC'nin anlaşmaya aykırı davranışı saklama stratejisinin başarılı olamadığı anlaşılmaktadır. KAFEİN CEO'su tarafından ise KAFEİN İK Direktörünün e-postasını RDC CEO'suna iletilerek, "Mirim hayırdır :) Borçlandın, bir kişi alabiliriz ..." ifadelerini kullanılmaktadır. RDC CEO'sunun cevabında ise RDC'nin de işe alım konusunda KAFEİN'e karşı hassas davrandığı, çalışanın öz geçmişinde KAFEİN'e ilişkin herhangi bir ibarenin bulunmadığı belirtilmektedir. Akabinde, devam eden süreçte daha dikkatli davranılacağı ve RDC'nin KAFEİN'e bir çalışan borçlu olduğu belirtilmektedir. Bir diğer deyişle, RDC'nin çalışan ayartmama anlaşmasına aykırı olarak KAFEİN çalışanını işe alması nedeniyle karşılık olarak KAFEİN'in de RDC'den bir çalışan alması kabul edilmiştir. Bulgu 11 dikkate alındığında, teşebbüslerin çalışan transferini önlemeye yönelik anlaşmanın uygulanmasını sıkı bir şekilde takip ettiği anlaşılmaktadır.
- (147) KAFEİN'den elde edilen 20.03.2020 tarihli Bulgu 12; Bulgu 11'de sözü edilen, KAFEİN'in RDC'den bir kişilik işe alım yapma hakkına ilişkindir. KAFEİN İK Direktörü tarafından bu işe alım hakkının halen devam ettiği bilgisi diğer İK çalışanları ile paylaşılmakta ve bu bilgiye istinaden bir RDC çalışanın aday olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır.
- (148) KAFEİN'den elde edilen 06.07.2020 tarihli Bulgu 13'ün de, Bulgu 11'de sözü edilen işe alım hakkına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanı tarafından KAFEİN İK Direktörüne bir kişilik işe alım hakkının devam edip etmediği sorulmakta, İK Direktörü tarafından ise söz konusu hakkın devam ettiği ifade edilmektedir.
- (149) KAFEİN'den elde edilen 01.09.2020 tarihli Bulgu 14'te, Bulgu 11'de sözü edilen işe alım hakkına yönelik konuşmaları içermektedir. KAFEİN çalışanı KAFEİN İK Direktörüne, RDC'den bir aday bulunduğunu ancak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini sormaktadır. İK Direktörü ise işe alım hakkının hala geçerli olduğunu ve RDC çalışanı ile iletişime geçilebileceğini belirtmektedir.
- (150) KAFEİN'den elde edilen 15.12.2020 tarihli Bulgu 15'te, KAFEİN çalışanları tarafından istihdam edilmek üzere birçok adayın bulunduğu çeşitli tablolar paylaşılmaktadır. Söz konusu tablolarda öncesinde "uygun" olarak nitelendirilen bir adayın daha sonra "RDC çalışanı / güncel cvsinde yazıyordu. Alamıyoruz." şeklinde nitelendirildiği görülmektedir.

- (151) RDC'den elde edilen 27.10.2021 tarihli Bulgu 16'da, RDC çalışanlarının bir aday bulunduğu ancak adayın KAFEİN'de çalıştığının fark edildiği görülmektedir. Ardından, RDC çalışanı *"normalde kafeinden aday alamıyoruz (.....) beyle böyle centilmenlik anlaşmaları gibi bir şey var ama"* demektedir. Bulgu 15 ile birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasındaki anlaşmanın iki taraf için halen uygulandığı sonucu çıkarılmaktadır.
- (152) KAFEİN'den elde edilen 05.01.2022 tarihli Bulgu 17'de, KAFEİN çalışanlarına iki adet öz geçmiş iletildiği, ancak bir adayın RDC çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. RDC çalışanına ulaşıp ulaşılmayacağı sorusuna ise KAFEİN İK Direktörü tarafından olumsuz yanıt verilmektedir.
- (153) KAFEİN'den elde edilen 14.01.2022 tarihli Bulgu 18'de, KAFEİN çalışanlarının adaylara ilişkin oluşturduğu tablo görülmektedir. Tabloda yer alan bir aday için ise *"RDC yasaklı firmamız alamıyoruz."* notu düşülmüştür.
- (154) KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 19'da, WhatsApp yazışmasında gönderilen *"Personel Alımı Yasak Olan Firmalar"* adlı PDF dosyası görülmektedir. Söz konusu dokümanın içeriğini ise bir liste oluşturmakta olup listede RDC yer almaktadır. Dokümanın adından da anlaşılabileceği üzere RDC, KAFEİN nezdinde personel alımı yasak firma olarak nitelendirilmektedir. Bulgu 17, Bulgu 18 ve Bulgu 19 birlikte değerlendirildiğinde teşebbüsler arasındaki çalışan transferini engellemeye yönelik anlaşmanın 03.02.2022 tarihine kadar devam ettiği kanaatine varılmaktadır.
- (155) Ayrıca, Bulgu 9'a kadar teşebbüsler arasında bir işe alım söz konusu olduğu durumda onay alma mekanizması söz konusuyken Bulgu 15, Bulgu 16, Bulgu 17, Bulgu 18 ve Bulgu 19'da direkt olarak çalışan alınamayacağından bahsedilmesi dikkat çekmektedir.

1.4.2.2. KAFEİN - ETİYA Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (156) Dosya kapsamında, KAFEİN ve ETİYA'da gerçekleştirilen yerinde incelemelerde teşebbüsler arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. (.....). Söz konusu belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmiştir.
- (157) Teşebbüsler hakkındaki ilk belge, KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 11.12.2016 tarihli Bulgu 20'dir. Söz konusu belgede hâlihazırda ETİYA'da çalışan bir adayla ilgili olarak normalde ETİYA çalışanlarına dokunulmadığı ancak daha önce ETİYA'nın KAFEİN'in bazı çalışanlarına teklifte bulunarak anlaşmayı bozması nedeniyle KAFEİN'in de sınırlı sayıda çalışan için anlaşmaya uygun davranmayabileceğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bulguda ayrıca ilgili pozisyon için ETİYA çalışanı ile görüşülmesi ve adayın uygun bulunmasının akabinde, son aşamada KAFEİN'in üst düzey yöneticilerinin çalışanın transferi için ETİYA Genel Müdürü ile iletişime geçebileceği ifade edilmektedir.
- (158) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 25.09.2017 tarihli Bulgu 21'de, teşebbüste açık olan pozisyonlarda değerlendirilmek üzere üç adet öz geçmiş paylaşılmaktadır. Ardından söz konusu üç adaydan birinin ETİYA'da çalıştığı, adayın işe alınması durumunda ETİYA ile KAFEİN arasındaki yeni başlayan iş ilişkisinin bozulabileceği belirtilmektedir. Bulgu 21'den, KAFEİN çalışanlarının ETİYA'dan işe alım yapma konusunda ETİYA ile kurulan iş ilişkileri nedeniyle temkinli davrandığı anlaşılmaktadır.
- (159) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 24.11.2017 tarihli Bulgu 22'de, ETİYA'da üç yıldır çalışan bir adayın KAFEİN tarafından istihdam edilmesi konu edilmektedir. KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta *"Etiya ile centilmenlik anlaşması yaptık. Şimdilik onlardan adam almamalıyız"* ifadeleri yer almaktadır. İlgili cevabın devamında, daha önce ETİYA'dan bir aday ile görüşme organize edildiği, ancak adayın dış kaynak

olarak çalışması planlanan teşebbüs tarafından kabul edilmediği ve bu nedenle işe alımın gerçekleştirilemediği ifade edilmektedir. Ardından “1 Kişilik hakkımız hala mevcut. Bu durumda işe alımını gerçekleştirebilir miyiz?” denilerek ETİYA’nın bir çalışanını transfer edebilme hakkına sahip olduğu, bu kapsamda işe alımın gerçekleştirilebilir olup olmadığı sorulmaktadır.

- (160) İlgili yazışmaların devamı niteliğinde olduğu değerlendirilen 28.11.2017 tarihli Bulgu 23’te ise “Yaklaşık 3-4 hafta önce konuştuğumuz ve Etiya’dan almayı planladığımız bir aday vardı ve o gün için bu kişiyi alalım başka almayalım demiştik. Sonradan beni Etiya’dan aradılar ve “bizden bir kişi almışsınız” dediler, ben de siz de bizden almışsınız ama isterseniz bundan sonrası için artık centilmenlik anlaşması yapalım ve bundan sonra birbirimizden almayalım dedim ok dediler.” ifadelerinin yer aldığı ve teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını almamak hususunda anlaştıkları açıkça görülmektedir. İlgili e-postanın devamında daha önce teklif sunulan ve ETİYA’nın tekliften duyduğu rahatsızlığını dile getirdiği adayın transferinin sorun teşkil etmeyeceği, ancak bu kişi dışında bir ETİYA çalışanının transfer edilmesinin taraflar arasındaki anlaşmayı bozmak anlamına geleceği ifadelerine yer verilmektedir. Nitekim yazışmanın ilerleyen bölümlerinden taraflar arasındaki iş ilişkisinin gözetildiği ve bahse konu centilmenlik anlaşması nedeniyle adaydan vazgeçildiği anlaşılmaktadır.
- (161) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 18.12.2017 tarihli Bulgu 24’te, ETİYA’nın aralarındaki anlaşmaya uymayarak KAFEİN’den bir personel transfer ettiği, bu duruma misilleme olarak KAFEİN’in de ETİYA’dan personel transfer etmek üzere harekete geçtiği anlaşılmaktadır.
- (162) ETİYA’dan elde edilen 28.12.2017 tarihli Bulgu 25’te, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine “Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar” konulu e-postanın ekinde KAFEİN’in de bulunduğu bir yasaklı liste gönderilmektedir. İlgili e-postada ve listede KAFEİN’e ilişkin olarak “Kafein firmasından bugün itibariyle son 2-3 aday alabileceğiz. Alım yapamadığımız noktaya geldiğinde tekrar güncelleme göndereceğim.” ifadelerinin geçtiği görülmektedir. İlgili ifadelerden, taraflar arasındaki anlaşma tam olarak ortadan kaldırılmamakla birlikte, ETİYA’nın anlaşmaya bir süreliğine uymamak yönünde bir irade sergilediği kanaatine varılabilmektedir. Nitekim daha ileri tarihli bulgulara ilişkin yapılan değerlendirmelerde de bahsedileceği üzere, taraflar arasındaki anlaşmanın devam ettirildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ETİYA’nın anlaşmaya aykırı olarak alım yapmaya yönelik iradesinin, çok sayıda belge ile net bir şekilde ortaya konulan taraflar arasındaki anlaşmayı ortadan kaldırmayacağı değerlendirilmektedir.
- (163) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.02.2018 tarihli Bulgu 26’da, bir KAFEİN çalışanının istifa ettiği ve istifasının kabul edildiği görülmektedir. Yazışmanın devamında ise istifa eden çalışanın hangi teşebbüste çalışmaya başlayabileceği konuşulmakta ve ETİYA tarafından işe alınmış olabileceği ihtimali değerlendirilmektedir. KAFEİN’in CEO’su (.....) ise “Bugün Etiya dan (.....)³⁷ ile toplantı yaptık. 1. Eleman geçişleri durduruldu, bu konuda İK departmanlarına yanımda mail attı.” ifadelerini kullanmaktadır. KAFEİN’in CEO’su (.....)’nın ifadelerinden ETİYA yetkilisi (.....) ile toplantı yapıldığı ve bu toplantı sonucunda karşılıklı olarak eleman geçişlerinin durdurulması konusunda anlaşıldığı, ayrıca ETİYA yetkilisi (.....)’un ETİYA İK birimini konuya ilişkin olarak bilgilendirdiği anlaşılmaktadır.
- (164) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 03.02.2018 tarihli Bulgu 27’de, ETİYA’da ücretlere yapılacak zam oranlarının belli olduğu ve bu nedenle ETİYA çalışanlarının

³⁷ Teşebbüs tarafından gönderilen cevabi yazıda ilgili bulguda bahsi geçen “(.....)” isimli kişinin ETİYA CTO’su (.....) olabileceği ifade edilmektedir.

işten ayrılmaya başlayabileceği, personel transferi düşünülüyorsa zamanlamanın uygun olduğu belirtilmektedir. KAFEİN çalışanının cevabında ise “*Etiyadan alamyomusuz uyarı geldi yine anlasma yapmıslar*” ifadeleri geçmektedir. Bulgu 27’den KAFEİN ile ETİYA arasında personel geçişlerinin engellenmesi konusunda bir anlaşma yapıldığı, bu nedenle ETİYA’dan personel alınamayacağı ve anlaşmadan herhangi bir sapmayı önlemek amacıyla KAFEİN personelinin uyarıldığı anlaşılmaktadır.

- (165) KAFEİN çalışanı ile (.....) çalışanı arasında gerçekleşen 06.02.2018 tarihli Bulgu 28’de, (.....) çalışanı tarafından bir arkadaşının öz geçmişinin KAFEİN’de bir pozisyon için uygun olabileceği belirtilerek KAFEİN çalışanına iletildiği görülmektedir. Yazışma içeriğinden bahse konu öz geçmişin bir ETİYA çalışanına ait olduğu anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanı ise ETİYA’nın müşterileri olduğunu ve centilmenlik anlaşmalarının bulunduğunu, bu nedenle ilgili öz geçmişin değerlendirmeye alınamayacağını ifade etmektedir. Bulgu 28’den, KAFEİN ile ETİYA arasında müşteri-hizmet sağlayıcı ilişkisinin bulunduğu, bu kapsamda personel geçişinin engellenmesi amacıyla bir centilmenlik anlaşmasının mevcut olduğu anlaşılmaktadır.
- (166) ETİYA’dan elde edilen 16.03.2018 tarihli Bulgu 29’da, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine “*Bilgilendirme / Alım Yapamadığımız Firmalar*” konulu bir e-posta gönderilmekte, e-postanın ekinde ise KAFEİN’in de bulunduğu bir yasaklı liste iletilmektedir. Söz konusu listede KAFEİN’e ilişkin olarak “*Kafein (onaysız alım gerçekleştirilemiyoruz.)*” ifadelerine yer verilmektedir. Benzer şekilde bir ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firmasının yetkilisine gönderilen 03.04.2018 tarihli Bulgu 30’da da aynı içerikli listenin iletildiği ve belgede “*Birde ekte alım yapamadığımız şirketleri paylaşıyorum.*” ifadelerinin geçtiği görülmektedir. Bu kapsamda Bulgu 29 ve 30’dan ETİYA’nın KAFEİN’den, KAFEİN’in onayı olmaksızın çalışan almama iradesi açık bir şekilde anlaşılmaktadır. İlgili belge KAFEİN’den elde edilen belgelerle birlikte değerlendirildiğinde ETİYA’nın bu iradesinin teşebbüsler arasındaki anlaşmadan kaynaklandığı izlenimi edinilmektedir.
- (167) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.06.2018 tarihli Bulgu 31’de, önceki dönemlerde bir pozisyonda çalışmak üzere aday arayışında bulunduğu, bir adayın beğenildiği ancak adayın ETİYA çalışanı olması nedeniyle işe alımın mümkün olmadığı, KAFEİN CEO’su (.....)’nun ETİYA yetkilisi ile görüşerek adayın transferi konusunda izin alması gerektiği yönünde ifadeler bulunmakta, netice itibarıyla ise adayla ilgilenmekten vazgeçildiği anlaşılmaktadır.
- (168) 23.09.2018 - 24.09.2018 tarihleri arasında KAFEİN ile ETİYA arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 32’de ise bir ETİYA yetkilisinin aralarındaki centilmenlik anlaşmasına istinaden KAFEİN CEO’su (.....) ile iletişime geçerek bir personelin transferi hususunda izin istediği görülmektedir.
- (169) ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firması çalışanına gönderilen 08.11.2018 tarihli Bulgu 33’te, Bulgu 29’un içeriğine benzer şekilde, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin yer aldığı bir listenin gönderildiği ve bu listede KAFEİN’in de bulunduğu görülmektedir. Öte yandan Bulgu 29 ve 30’da yer alan listeden farklı olarak Bulgu 33’te yer alan listede KAFEİN’in yanında “*onaysız alım gerçekleştirilemiyoruz*” ifadesinin bulunmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum, personel geçişlerine ilişkin teşebbüsler arası anlaşmanın izne bağlı olmaktan çıkarılarak, mutlak bir geçiş yasağı haline getirildiği, dolayısıyla daha katı bir şekilde uygulandığı şüphesini doğurmaktadır.
- (170) Bir KAFEİN çalışanı ile KAFEİN İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında 15.11.2018 tarihinde gerçekleşen yazışmaya ilişkin Bulgu 34’te, KAFEİN çalışanının uygun bir pozisyon olması halinde değerlendirilmek üzere bir öz geçmiş paylaştığı

görülmektedir. İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı tarafından verilen cevapta söz konusu kişinin ETİYA'da çalıştığı ve KAFEİN ile ETİYA arasında centilmenlik anlaşması olup olmadığının bilinmediği belirtilmektedir. Söz konusu belge, teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı olabilecek ilişkiyi gösteren diğer belgelerle birlikte değerlendirildiğinde, ETİYA ve KAFEİN'in birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda anlaşma yaptığı konusundaki şüpheleri desteklemektedir.

- (171) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 03.12.2018 tarihli Bulgu 35'te, (.....) projesinde çalışmak üzere işe alımı konuşulan bir adayın daha önce KAFEİN'de çalıştığı belirtilerek bu durumun bir sorun teşkil edip etmeyeceği sorulmakta, verilen cevapta ise daha önce KAFEİN'de çalışmış kişilerin çalışma süresine bakılmaksızın ETİYA'ya alınmadığı belirtilerek bu kararın KAFEİN'in üst yönetiminin ETİYA ile ilişkilerinden kaynaklandığının altı çizilmektedir. Bulgu 35'ten ETİYA'nın, KAFEİN'in eski çalışanlarını dahi istihdam etmediği, dolayısıyla iki teşebbüs arasındaki anlaşmanın mevcut çalışanların yanı sıra eski çalışanları da kapsadığı anlaşılmaktadır.
- (172) ETİYA İnsan Kaynakları Uzmanı ile bir insan kaynakları firması çalışanı arasında gerçekleşen 18.12.2018 tarihli Bulgu 36'da, insan kaynakları firması tarafından ETİYA ile paylaşılan adaylardan birinin KAFEİN'de çalışması nedeniyle değerlendirme dışı bırakıldığı, ilgili e-postanın ekinde ise ETİYA tarafından insan kaynakları firmasına alım yapılamayan teşebbüslerin listesinin iletildiği görülmektedir. İlgili listede KAFEİN'in de adı yer almaktadır.
- (173) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 09.04.2019 tarihli Bulgu 37'de, alım yapılamayan teşebbüslerin durumunun yeniden değerlendirildiği ve alım yapılamayan firmalar listesindeki bazı teşebbüslerin liste dışı bırakıldığı görülmekte, öte yandan KAFEİN'in listedeki varlığının devam ettirilmesi yönünde karar alındığı anlaşılmaktadır.
- (174) 25.04.2019 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 38'de, ETİYA'da çalıştırılmak üzere görüşme gerçekleştirilen iki KAFEİN çalışanı hakkında, teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşması nedeniyle sürecin sonlandırıldığına ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Akabinde benzer bir durum yaşanmaması adına alım yapılamayan teşebbüslere ilişkin bilgi talep edilmekte, gönderilen cevapta ise aralarında KAFEİN'in de yer aldığı görülen bir yasaklı teşebbüs listesi paylaşılmaktadır.
- (175) ETİYA çalışanı tarafından bir insan kaynakları firması yetkilisine gönderilen 29.04.2019 tarihli Bulgu 39'da, yukarıda yer verilen diğer belgelerin içeriğine benzer olarak, çalışanları ile görüşülmemesi gereken teşebbüslerin listesinin gönderildiği ve bu listede KAFEİN'in de bulunduğu görülmektedir.
- (176) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 05.03.2020 tarihli Bulgu 40'ta, (.....) adlı KAFEİN çalışanının ETİYA'ya geçtiği, (.....) adlı çalışanın da ETİYA'ya geçiyor olabileceği, söz konusu transferlerin KAFEİN'in (.....) ile planlanan projelerini olumsuz etkileyebileceği, bu nedenle de bu geçişlerin ETİYA ile iletişime geçilerek durdurulması gerektiği belirtilmiştir.
- (177) KAFEİN çalışanları ile KAFEİN İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı arasında 06.07.2020 tarihinde gerçekleşen yazışmaya ilişkin Bulgu 41'de, KAFEİN çalışanının uygun bir pozisyon olması halinde değerlendirilmek üzere paylaştığı bir öz geçmiş İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı'na iletilmektedir. İnsan Kaynakları ve Eğitim Departmanı tarafından verilen cevapta söz konusu kişinin ETİYA'da çalıştığı, KAFEİN ile ETİYA arasında çalışan geçişini kısıtlamaya yönelik bir anlaşmanın mevcut olduğu ve adayın bu nedenle değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir.

- (178) 13.08.2020 tarihinde ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaların yer aldığı Bulgu 42'de, KAFEİN'de çalışan bir adayın işe alınabilmesinin teşebbüsten özel izin alınması şartına bağlı olduğu, konu ile ilgili olarak KAFEİN ile iletişime geçildiği ancak KAFEİN'in, çalışanın ETİYA'ya transferine müsaade etmediği görülmektedir. Bu çerçevede, teşebbüslerin çalışan almama veya çalışan alımının onaya bağlanması noktasındaki mutabakatının geçerliliğini koruduğu anlaşılmaktadır.
- (179) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.08.2020 tarihli Bulgu 43'te, ETİYA'nın, (.....) isimli KAFEİN çalışanın transferi için öncelikle KAFEİN'den izin istediği, ancak KAFEİN'in bu geçişe onay vermemesi üzerine transferin gerçekleşmediği ifade edilmektedir. Aynı bulgunun devamında, KAFEİN'in (.....) isimli ETİYA çalışanına teklif götürmesi üzerine bu durumun ETİYA nezdinde rahatsızlık yarattığına ve KAFEİN'in ETİYA'dan almak istediği personel konusunda aynı hassasiyeti göstermediği yönünde serzenişte bulunduğu ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Öte yandan "...bize sormadan (.....) kanca atmışsınız diyorlar. Bu durumda (.....) geri bırakmamız gerekecek. ☺ Ya da belki (.....) verirse (.....) alabilir miyiz diye sorabiliriz." ifadelerinden teşebbüsler arasındaki soruna çözüm üretilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Devam eden yazışmalarda ise, KAFEİN'de yakın zamanda (.....) isimli bir çalışanın işe başladığına ancak bu çalışanın ETİYA geçmişinin bulunmadığına, isim-soy isim karışıklığının yaşanmış olabileceğine ilişkin bazı ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Bulgu 43'teki ifadeler incelendiğinde ETİYA ve KAFEİN arasındaki anlaşmanın birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürülmemesine ilişkin olduğu ve taraflar arasındaki anlaşmanın sıkı şekilde takip edildiği de söylenebilmektedir.
- (180) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.09.2020 tarihli Bulgu 44'te, KAFEİN'de çalıştırılmak üzere değerlendirilmek istenen bir adayın ETİYA çalışanı olduğunun vurgulandığı ve adayla ilerlenmesi noktasında KAFEİN İK Direktörü'ne danışıldığı görülmektedir. Benzer şekilde, 16.10.2020 tarihli Bulgu 45'te, hâlihazırda ETİYA çalışanı olan bir adayın ETİYA'daki yöneticisinden onay alması halinde KAFEİN tarafından işe alınabileceği ifade edilmektedir. KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 19.10.2020 tarihli Bulgu 46'da, ETİYA'da çalışan bir adayın yazışmada detaylarına yer verilmeyen bir pozisyon için uygun olabileceği, ancak KAFEİN İK Direktörü (.....)'in adayın ETİYA'daki yöneticisinden izin alması koşuluyla KAFEİN ile görüşebileceğini belirttiği ifade edilmiştir. Söz konusu ifadeler cevap olarak "(...) ben (.....) 'e söyleyemem ki oda yöneticisine söyleyemez (.....) 'i değerlendirmeyelim o zaman ben kendisine böyle iletirim kafein direk etiyadan alamıyor muş (...)" denilmektedir. İş başvurusunda bulunan bir personel ile KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü (.....) arasında geçen 26.11.2020 tarihli konuşmaları içeren Bulgu 47'de, hâlihazırda ETİYA'da çalışan başvuru sahibinin transferi için, KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasına istinaden çalıştığı teşebbüsten izin alınması gerektiğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bulgu 44, 45, 46 ve 47'den KAFEİN'in ETİYA'nın çalışanlarını doğrudan transfer etmediği, teşebbüsler arası personel transferi için öncelikle ilgili çalışanın ETİYA'daki yöneticisinden izin alması gerektiği anlaşılmaktadır.
- (181) ETİYA'dan elde edilen 01.12.2020 tarihli Bulgu 48'de, bir ETİYA çalışanı tarafından diğerine gönderilen e-postanın ekinde, KAFEİN'in de bulunduğu bir yasaklı liste iletilmekte; 20.01.2021 tarihli Bulgu 49'da ise ETİYA'nın özel bir projesi kapsamında adayların aranması talep edilmektedir. Bir ETİYA çalışanı bu talebe karşılık olarak yaptığı görüşmelere ilişkin notları paylaşmaktadır. Notlarda (.....)'da çalışan adayın KAFEİN aracılığı ile çalışması gerekçe gösterilerek aranmadığı ifade edilmektedir.

- (182) 20.01.2021 tarihli Bulgu 50'de başvuru yapan adayın CV'sinin ETİYA çalışanı (.....)'dan gelmesi halinde üst yönetimden³⁸ onay alınarak ilerlenebildiği ifade edilmektedir. Bunun üzerine ETİYA çalışanı (.....)'ın bu hususa ilişkin daha önce sorun yaşandığını ve yetkililerle görüşüp dönüş yapacağını belirttiği görülmektedir.
- (183) (.....) çalışanı ile KAFEİN çalışanı arasında, 03.02.2021 tarihinde gerçekleşen yazışmayı içeren Bulgu 51'de, (.....) çalışanı tarafından, KAFEİN üzerinden (.....)'da çalıştırılmak üzere bir adayın önerildiği görülmektedir. KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta, adayın hâlihazırda ETİYA'da çalıştığı belirtilerek "*Maalesef Etiya ile centilmenlik anlaşmamız var, alım yapamıyoruz.*" denilmektedir. Söz konusu bulgudan, KAFEİN ile ETİYA arasında çalışan transferini engellemeye yönelik bir centilmenlik anlaşması olduğu ve bu nedenle adayın ETİYA çalışanı olması nedeniyle değerlendirilmeye alınmadığı anlaşılmaktadır.
- (184) ETİYA çalışanları arasında gerçekleşen 03.03.2021 tarihli Bulgu 52'de KAFEİN'in de dâhil olduğu bir grup şirketten alım yapılamadığı, bu şirketlerde çalıştığı tespit edilen kişilerin ancak istifa süreçlerini başlatmaları halinde işe alım için değerlendirilebilecekleri ifade edilmektedir. 23.03.2021 tarihli Bulgu 53'te paylaşılan "*alim_yapamadigimiz_firmalar*" başlıklı listede ise KAFEİN'in yer aldığı görülmektedir.
- (185) KAFEİN çalışanı ile (.....) arasında, 26.03.2021 tarihinde gerçekleşen yazışmaya ilişkin olan Bulgu 54'te, (.....) tarafından KAFEİN'e bir aday önerisinde bulunmaktadır. KAFEİN çalışanı ise adayın uygun olabileceğini ancak ETİYA ile KAFEİN arasında var olan centilmenlik anlaşması nedeniyle adayın KAFEİN tarafından işe alınamayacağını ifade etmektedir.
- (186) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen 30.04.2021 tarihli Bulgu 55'te, KAFEİN çalışanı tarafından "*Fullstack Java Developor*" pozisyonunda çalışmak üzere farklı adaylar bulunması talep edilmektedir. Bir diğer KAFEİN çalışanı tarafından verilen cevapta ise çok sayıda adayın bulunduğu bir Excel dosyası paylaşılmaktadır. İlgili Excel dosyasının içeriğinde bir adaya ilişkin açıklama bölümünde "*Etiya'da çalışıyor. Yasaklı Firma (!)*" ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.
- (187) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen *WhatsApp* yazışmasını içeren 05.05.2021 tarihli Bulgu 56'da, (.....) tarafından KAFEİN'den bazı firmalara geçiş yapılmasının yasak olduğu belirtilmekte, ilerleyen süreçte olumsuz bir durum yaşamamak adına bu durumun hangi firmalarla ve ne kadarlık bir süre için geçerli olduğu sorulmaktadır. (.....) tarafından ise söz konusu yasağın birçok teşebbüs için geçerli olduğu ve yapılan anlaşma gereği bu teşebbüslere aday tarafından başvuru yapılsa dahi hâlihazırda KAFEİN çalışanı olunması durumunda iletişime geçilmediği veya işe alım sürecine başlanılmadığı, ETİYA'nın da bu teşebbüslerden biri olduğu belirtilmektedir.
- (188) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen yazışmayı içeren 13.08.2021 tarihli Bulgu 57'de, (.....) projesinde çalıştırılmak üzere bir aday paylaşılmaktadır. Ancak adayın "*yasaklı şirket*" olarak nitelendirilen ETİYA'da çalıştığı ve bu nedenle değerlendirmeye alınamayacağı ifade edilmektedir.
- (189) KAFEİN çalışanları arasında 20.09.2021 tarihinde gerçekleştirilen yazışmayı içeren Bulgu 58'de, KAFEİN çalışanlarına iletilmiş olan bir öz geçmiş hakkında konuşulmaktadır. KAFEİN çalışanı; adayın ETİYA'da işe başladığını, mevcut durumda deneme sürecinde olduğunu ve değerlendirmeye alınıp alınamayacağını sormaktadır. KAFEİN İK Direktörü (.....) tarafından "*Yeni başlamış görüş ☺*" denilerek adayın ETİYA'da yeni işe başladığı göz önünde bulundurularak değerlendirilebileceği ifade

³⁸ Belgede (.....) Bey'den onay alınması gerektiği belirtilmektedir.

edilmektedir. Bulgu 58 doğrultusunda, KAFEİN ile ETİYA arasında personel transferinin engellenmesine yönelik mevcut anlaşmanın devam ettiği anlamı çıkarılabilmekte olup söz konusu aday özelinde, adayın ETİYA'da yeni işe başlamış olması ve deneme sürecinde olması nedeniyle istisnai olarak değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

- (190) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen bir başka bulgu olan 24.11.2021 tarihli Bulgu 59'da da KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek belirli bir proje kapsamındaki personel transferleri noktasında bu anlaşmanın varlığının sorgulandığı görülmektedir. Benzer şekilde, KAFEİN çalışanları arasında gerçekleştirilen *WhatsApp* yazışmasını içeren 07.01.2022 tarihli Bulgu 60'ta, ETİYA'dan çalışan alınıp alınamadığı sorgulanmaktadır. Yazışmanın devamında ETİYA'nın "yasaklı" olduğu belirtilerek ETİYA'dan çalışan alınamayacağı belirtilmektedir.
- (191) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 10.01.2022 tarihli Bulgu 61'de, aranan nitelikli personeller bakımından ETİYA'nın önemli bir kaynak olmakla birlikte aralarındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü yasaklı firmalar arasında yer aldığından bahsedilmekte, öte yandan bu yasakların zaman zaman esnetilebildiğine ilişkin ifadeler yer verilmektedir.
- (192) KAFEİN çalışanı ile (.....) çalışanı arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 24.01.2022 tarihli Bulgu 62'de; (.....) çalışanı tarafından eski (.....) çalışanlarına ilişkin öz geçmişler iletildiği anlaşılmaktadır. KAFEİN çalışanının, söz konusu adaylara ilişkin değerlendirmeleri içeren bir tabloyu (.....) çalışanına gönderdiği, söz konusu tabloda (.....) isimli adaya ilişkin "Açıklama" sütununda "Etiya'da çalışıyor centilmenlik anlaşmamız gereği arayamadık." ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda Bulgu 62'nin, KAFEİN ile ETİYA arasındaki çalışan geçişlerinin engellemesine yönelik centilmenlik anlaşmasını gösterir nitelikte olduğu söylenebilecektir.
- (193) KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 63'te, "Personel Alımı Yasak Olan Firmalar" başlıklı bir *PDF* dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede ETİYA'nın yer aldığı görülmektedir.
- (194) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 08.02.2022 tarihli Bulgu 64'te, eski bir KAFEİN çalışanı olan (.....) tarafından bir öz geçmişin KAFEİN çalışanlarına iletildiği görülmektedir. Fakat ilgili kişinin hâlihazırda ETİYA'da çalıştığı, (.....) projesinde mevcut olan bir açık pozisyon için ise uygun olduğu ifade edilerek iletişime geçmek için izin istenmektedir. Bu doğrultuda KAFEİN İK Direktörü tarafından, "Kaza olmuş:)) olursa gizlesin" şeklinde cevap verilmektedir. Bulgu 64'ten; KAFEİN İK Direktörü'nün, ETİYA çalışanı olan adayla KAFEİN'de işe alınması için görüşülmesine izin verdiği anlaşılmaktadır. Ancak bu durumun KAFEİN ile ETİYA arasında var olan centilmenlik anlaşmasına aykırı olabileceği ve bu nedenle ETİYA'nın bu işe alıma tepki göstermesi durumunda ETİYA çalışanının KAFEİN tarafından yanlışlıkla işe alındığının belirtilmesi gerektiği ifade edilmektedir.
- (195) Son olarak KAFEİN'den elde edilen 01.03.2022 tarihli Bulgu 65'te, aranan nitelikli personeller bakımından ETİYA'nın önemli bir kaynak olmasına rağmen KAFEİN ile ETİYA arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü ETİYA'nın yasaklı firmalar arasında yer aldığına dikkat çekilmektedir.
- (196) Yukarıda yer verilen belgeler doğrultusunda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve KAFEİN ile ETİYA'nın birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması içerisinde bulunduğu değerlendirilmektedir.

1.4.2.3. KAFEİN - i2i Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (197) KAFEİN bakımından dosya konusu bir diğer iddia, teşebbüs ile i2i arasında iş gücü piyasasında rekabeti bozucu bir anlaşmanın mevcut olduğuna ilişkindir.
- (198) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 03.03.2017 tarihli Bulgu 66 teşebbüsler hakkında elde edilen ilk belge olup ilgili belgede hâlihazırda i2i'da çalışan bir aday olumlu değerlendirilmekle birlikte KAFEİN'in i2i'dan personel alamadığına ilişkin ifadeler yer almaktadır.
- (199) i2i çalışanları arasında 14.03.2017-15.03.2017 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 67'de, i2i'da çalıştırılmak üzere yapılacak aday görüşmelerine ilişkin olarak *"i2i'n iş yaptığı veya partner olarak çalıştığımız firma isimleri"*nin olduğu bir listenin paylaşıldığı ve aralarında KAFEİN'in de bulunduğu bu firmalarda çalışan ve/veya çalışmış personellerle görüşülmemesi gerektiğinin ifade edildiği anlaşılmaktadır.
- (200) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 22.03.2017 tarihli Bulgu 68'de, KAFEİN'de çalıştırılmak üzere değerlendirilen üç adaya ilişkin olarak; adayların i2i çalışanı olmalarına vurgu yapılmakta ve adayların i2i'dan izin süreçlerini kendilerinin yürüteceğine ilişkin ifadeler yer verilmektedir.
- (201) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 15.06.2017 tarihli Bulgu 69'da ise istihdam etmek üzere düşünülen bir aday hakkında, adayın KAFEİN'de çalıştığı ve i2i ile KAFEİN arasındaki yapılan anlaşmada *"karşılıklı çalışan almamayı"* taahhüt ettikleri belirtilmekte ve adayın değerlendirilmeye alınmaması gerektiğine ilişkin ifadeler yer verilmektedir. Benzer şekilde 11.04.2018 tarihli Bulgu 71'deki ifadelerden KAFEİN'den ayrılmış bir adayla görüşülmesine ilişkin endişelerin dile getirildiği anlaşılmaktadır.
- (202) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 15.08.2017 tarihli Bulgu 70'te ise KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki bir centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmekte, bununla birlikte bulguda geçen ifadelerden bahse konu anlaşmanın ihlal edilerek i2i'da çalışan bir adayın KAFEİN'e transfer edilmesi noktasında istekli davranıldığı anlaşılmaktadır.
- (203) i2i çalışanları arasında gerçekleşen 17.05.2018 tarihli Bulgu 72'de, bir KAFEİN çalışanının i2i'da istihdam edilmesinin planlandığı, bununla birlikte ilgili çalışanın transfer edilmesinin KAFEİN CEO'su (.....) tepkisine neden olabileceğine ilişkin endişelerin dile getirildiği anlaşılmaktadır.
- (204) KAFEİN'den elde edilen ve 17.12.2018-18.12.2018 tarihleri arasında gerçekleşen Bulgu 73'te KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki bir centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmektedir. Aynı zamanda bahse konu centilmenlik anlaşması nedeniyle bir adaydan vazgeçildiği görülmektedir.
- (205) i2i'da yapılan yerinde incelemede elde edilen 11.01.2019 tarihli Bulgu 74'teki ifadelerden KAFEİN'den ayrılmış bir adaya ilişkin yapılan değerlendirmede adayla görüşülmemesine yönelik not düşüldüğü, 21.06.2019 tarihli Bulgu 75'teki ifadelerden ise KAFEİN'de çalışan adayların görüşmeye çağrılmadığı anlaşılmaktadır.
- (206) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 28.05.2020 tarihli Bulgu 76'da ise KAFEİN ile i2i arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki bir centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek aday için özel onay alınması gerektiği ifade edilmektedir.
- (207) Son olarak KAFEİN'den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 77'de, *"Personel Alımı Yasak Olan Firmalar"* başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede i2i'nin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda söz konusu belgenin yukarıda yer verilen diğer

belgelerle birlikte değerlendirilmesiyle ilgili belgenin teşebbüsler arasındaki anlaşmanın yansımaları olduğu anlaşılmaktadır.

- (208) Ayrıca KAFEİN ile İZİ hakkında elde edilen belgeler arasında 2021 yılına ait bir belge bulunmamakla birlikte; dosya kapsamında elde edilen belgelerde geçen ifadelerden belge elde edilemeyen 2021 yılında teşebbüsler arasındaki anlaşmanın devam ettiği çıkarımı yapılabilmektedir. Örneğin Bulgu 76'da KAFEİN ile İZİ arasındaki personel transferlerini kısıtlayıcı nitelikteki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilmekte, 03.02.2022 tarihli Bulgu 77'de ise personel alımı yasak olan firmalar arasında İZİ'ye yer verildiği görülmektedir. Nitekim dosya kapsamında anlaşmanın kesintiye uğradığına ilişkin herhangi bir belge de bulunmamaktadır.
- (209) Dolayısıyla KAFEİN ile İZİ arasında centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirilen, birbirlerinden çalışan alınmamasına yönelik uzlaşının, herhangi bir kesintiye uğramaksızın 2017 yılından 2022 yılına kadar devam ettiği değerlendirilmektedir.

1.4.2.4. KAFEİN - INNOVA Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (210) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 09.07.2019 tarihli Bulgu 78'de, bir KAFEİN çalışanının INNOVA'dan personel transfer edip edemediklerine ilişkin olarak KAFEİN'in İnsan Kaynakları Direktörü (.....)'e danıştığı, (.....) tarafından transfer edemediklerine ilişkin yanıt verildiği görülmektedir.
- (211) INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen 13.05.2020 tarihli Bulgu 79'da, INNOVA'ya iş başvurusunda bulunan bir KAFEİN çalışanının değerlendirilmesinin centilmenlik anlaşması yahut taraflar arasındaki sözleşme kapsamında sorun teşkil edip etmeyeceği sorulmakta, verilen cevapta ise KAFEİN'den onay alınması gerektiği aksi takdirde KAFEİN ile mevcut iş ilişkisinin bozulabileceği ifade edilmektedir. Benzer şekilde INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 12.05.2020-14.05.2020 tarihli Bulgu 80'de, işe alımlara ilişkin bir aday üzerinde konuşulurken adayın KAFEİN'de çalıştığı ve INNOVA ile KAFEİN arasında centilmenlik anlaşması olduğu ifade edilerek cezai yaptırım ile karşı karşıya kalmamak adına KAFEİN'den adayın transferi konusunda izin alınması gerektiği yönünde ifadeler bulunmakta, netice itibarıyla ise adayla ilgilenmekten vazgeçildiği anlaşılmaktadır.
- (212) KAFEİN'de yapılan yerinde incelemede elde edilen 25.08.2020 tarihli Bulgu 81'de ise KAFEİN ile INNOVA'nın bir görüşme gerçekleştirdiğine, gelişen iş ilişkilerine istinaden KAFEİN'in INNOVA çalışanlarıyla görüşmekten kaçındığına ilişkin ifadeler yer almaktadır.
- (213) 13.10.2020 tarihinde KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 82'de, KAFEİN çalışanı bir pozisyon için INNOVA çalışanlarının değerlendirmeye alınıp alınamayacağını sormaktadır. KAFEİN İK Direktörü (.....) tarafından "1 adet olabilir (.....) çalışmasa iyi olur...Anlaşırsanız Mümkünse kf ye ilk etapta söylemeyebilir" denilerek işe alımın bir kişi ile sınırlı tutulması, aday ile anlaşılması durumunda geçişin ilk aşamada gizli tutulması gerektiği ifade edilmektedir.
- (214) INNOVA'da yapılan yerinde incelemede elde edilen 22.12.2020 tarihli Bulgu 83'te INNOVA'nın dış kaynak sağladığı teşebbüs tarafından bir öz geçmiş paylaşıldığı görülmektedir. INNOVA çalışanının verdiği yanıtta ise KAFEİN ile INNOVA arasındaki centilmenlik anlaşmasından açıkça bahsedilerek öz geçmişi iletilen adayın INNOVA kadrosuna alınamayacağı ancak KAFEİN'den "kiralatabileceği" ifade edilmektedir.
- (215) INNOVA'dan elde edilen 12.07.2021 tarihli Bulgu 84, 13.07.2021 tarihli Bulgu 85 ve 13.10.2021 tarihli Bulgu 86'da bir ETİYA çalışanı tarafından gönderilen "Off limit-Alım Yapılamayan Firmalar_2018_revize.d.xlsx" adlı Excel dosyasında KAFEİN'e ilişkin

olarak “İşe almama Taahhüd Maddesi Yok. Kafein personel geçişlerine olumsuz bakıyor.” ifadelerinin geçtiği görülmektedir. İlgili belge taraflardan elde edilen diğer belgelerle birlikte değerlendirildiğinde INNOVA’nın bu iradesinin teşebbüsler arasındaki rekabete aykırı anlaşmadan kaynaklandığı izlenimi edinilmektedir.

- (216) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen bir diğer bulgu olan 27.12.2021 tarihli Bulgu 87’de de KAFEİN’in “offlimit” listesinde yer aldığı belirtilmekle birlikte KAFEİN’den zaman zaman personel transferi gerçekleştirilmesine ilişkin bir tutumun sergilendiği anlaşılmaktadır.
- (217) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmayı içeren 31.01.2022 tarihli Bulgu 88’de, KAFEİN tarafından (.....) projesinde çalıştırılmak üzere personel arandığı, INNOVA’da çalışan bir adayın KAFEİN çalışanı ile iletişime geçerek ilgili pozisyon için başvuru yapmak istediği, iletişime geçilen KAFEİN çalışanının ise “*Innova yasaklı firma sayıldığı için sormak istedim*” diyerek konuyu KAFEİN İK Direktörü ile paylaştığı ve başvuru yapmak isteyen adayla görüşmek için izin istediği görülmektedir. Bu soruya KAFEİN İK Direktörü tarafından, “*Ben duymadım ulaş ☺*” şeklinde cevap verilmektedir. Bulgu 88’den; KAFEİN İK Direktörü’nün, bulguda yasaklı firma olarak geçen INNOVA çalışanı adayla görüşülmesine izin verdiği anlaşılmaktadır.
- (218) KAFEİN’den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 89’da, “*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*” başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede INNOVA’nın yer aldığı görülmektedir.
- (219) INNOVA çalışanları arasında gerçekleşen 17.02.2022 tarihli Bulgu 90’da, KAFEİN’de çalışan adaylara dokunulamayacağı yönünde geniş bir tutuma işaret eden ifadeler bulunmakla birlikte adayın kendisinin başvurması halinde görüşmenin gerçekleştirilebileceğine ilişkin ifadeler de yer almaktadır. Bununla birlikte taraflar arasındaki anlaşmanın teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarına doğrudan teklif götürmemesi veya başvuru üzerine değerlendirme yapılabilmesi şeklinde ortaya çıkması, anlaşmanın iş gücü piyasasındaki rekabeti engellediği değerlendirmesini değiştirmemektedir.
- (220) Netice itibarıyla KAFEİN ve INNOVA arasında, 09.07.2019-17.02.2022 tarihlerini kapsayan dönemde birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi götürülmemesi yönünde rekabete aykırı irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir.

1.4.2.5. KAFEİN - İZİBİZ Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (221) İZİBİZ çalışanları arasında gerçekleşen yazışmaları içeren 19.06.2019 tarihli Bulgu 91’de, insan kaynakları personeli ile KAFEİN’de çalışan bir adaya gönderilmek üzere taslak bir yazı paylaşmakta, ilgili yazıda İZİBİZ ile KAFEİN’in kardeş kuruluş oldukları ve aralarında centilmenlik anlaşması bulunduğu ilişkin ifadeler yer almaktadır. 20.06.2019 tarihli Bulgu 92’de ise bir önceki bulguda yer alan yazının aday ile paylaşıldığı, İZİBİZ ile KAFEİN arasındaki centilmenlik anlaşmasından ötürü adayla görüşme yapılamayacağının ifade edildiği görülmektedir.
- (222) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 01.09.2020 tarihli Bulgu 93’te ise, KAFEİN’de çalışmak üzere başvuruda bulunan bir İZİBİZ çalışanı hakkında, teşebbüsler arasındaki centilmenlik anlaşmalarından bahsedilerek adaylık sürecinin sonlandırıldığına ilişkin ifadeler yer verilmektedir.
- (223) KAFEİN’den elde edilen 03.02.2022 tarihli Bulgu 94’te, “*Personel Alımı Yasak Olan Firmalar*” başlıklı bir PDF dosyasının paylaşıldığı ve ilgili listede İZİBİZ’in yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda anlaşmanın söz konusu belge tarihinde de devam ettiği ve ilgili belgenin taraflar arasındaki anlaşmanın uzantısı olduğu anlaşılmaktadır.

- (224) Sonuç olarak her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve KAFEİN ile İZİBİZ'in birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması içerisinde olduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir.

I.4.2.6. KAFEİN - NETAŞ Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (225) (.....) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 21.01.2021 tarihli Bulgu 95'te, (.....) tarafından bir arkadaşının öz geçmişi (.....) ile paylaşılmaktadır. (.....) ise, KAFEİN ile NETAŞ arasında bir anlaşma olduğunu ve bu nedenle adayın değerlendirilemeyeceğini belirtmekte, yazışmanın devamında da "*Cok guzel cv valla ama işte sıkıntılıyız birçok firmayla anlaşmamız var*" ifadelerini kullanmaktadır. Bununla birlikte aynı tarihli Bulgu 96'da da, KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen konuşmada; (.....)'ın KAFEİN'e tanıdığı bir kişiyi aday olarak önerdiği görülmektedir. İlaveten, (.....) tarafından adayın hâlihazırda NETAŞ'ta çalıştığı, bu nedenle mevcut durumda KAFEİN tarafından işe alınamayacağı belirtilmektedir. Diğer KAFEİN çalışanı tarafından verilen yanıtta adayın başka bir teşebbüste işe başlaması veya KAFEİN ile NETAŞ arasındaki anlaşmanın sona erdirilmesi durumunda öz geçmişin değerlendirmeye alınabileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla Bulgu 95 ve 96'nın, KAFEİN ile NETAŞ arasındaki personel geçişinin engellenmesine yönelik anlaşmayı gösteren bulgular olduğu değerlendirilmektedir. 23.02.2021-26.02.2021 tarihleri arasında KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen Bulgu 97'de ise KAFEİN çalışanı tarafından, alım yapılmayacak teşebbüs listesinden NETAŞ'ın çıkarıldığı ve NETAŞ çalışanlarına ulaşılabilceği belirtilmektedir. Bu kapsamda Bulgu 97'nin, yazışmaların gerçekleştiği veya daha önceki bir tarihte ihlalin sona erdiğini gösterdiği söylenebilmektedir.

I.4.2.7. KAFEİN - EGEMSOFT Hakkında Elde Edilen Bulgulara İlişkin Değerlendirme

- (226) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 11.02.2022 tarihli Bulgu 98'de KAFEİN'in İK çalışanları arasında EGEMSOFT'tan personel alınamadığına ilişkin ifadelerin yer aldığı görülmektedir.
- (227) EGEMSOFT'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen EGEMSOFT ile KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen 23.02.2022 tarihli Bulgu 99'da, bir EGEMSOFT yöneticisinin KAFEİN yöneticisi ile iletişime geçerek KAFEİN'in EGEMSOFT çalışanlarına teklif götürmesinden duyduğu rahatsızlığı dile getirdiği görülmektedir.
- (228) KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen bir diğer bulgu olan 03.03.2022 tarihli Bulgu 100'de insan kaynakları biriminde çalışan bir KAFEİN çalışanı tarafından EGEMSOFT'ta çalışan bir aday ile iletişime geçildiği, EGEMSOFT çalışanı tarafından; EGEMSOFT ile KAFEİN yöneticilerinin bir araya gelerek gerçekleştirdikleri toplantıda birbirlerinin çalışanlarını ayartmama üzerine bir centilmenlik anlaşması yaptıklarının ifade edildiği anlaşılmaktadır.
- (229) Bu kapsamda Bulgu 98, Bulgu 99 ve Bulgu 100 birlikte değerlendirilmelidir. Öncelikle KAFEİN'in İK çalışanları arasında, KAFEİN tarafından EGEMSOFT'tan çalışan transfer edilmediğine ilişkin konuşmaların yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yaklaşık iki hafta sonra EGEMSOFT'un KAFEİN ile iletişime geçerek KAFEİN tarafından yoğun olarak EGEMSOFT çalışanlarına iş teklifi yapıldığı konusunda serzenişte bulunduğu ve çalışan ayartmama anlaşması yapmak yönünde bir irade beyanı ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Yaklaşık 10 gün sonra KAFEİN çalışanları arasında gerçekleşen yazışmalar incelendiğinde ise EGEMSOFT'un bahse konu irade beyanının karşılık bulduğu değerlendirilmektedir. Öyle ki KAFEİN İK Direktörüne verilen, KAFEİN ile EGEMSOFT arasındaki çalışan ayartmama anlaşması bilgisine karşı KAFEİN İK Direktörü tarafından aksi yönde bir beyanatta bulunmadığı görülmektedir. Bu

kapsamda KAFEİN ile EGEMSOFT arasında çalışan ayartmama anlaşması yapılması yönünde bir irade uyuşmasının sağlandığı değerlendirilmektedir.

I.4.3. Genel Değerlendirme

- (230) 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.
- (231) 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.
- (232) Özellikle uzmanlaşmanın yüksek olduğu bazı iş gücü pazarlarında; çalışanlar, teşebbüsler için belki de en önemli girdi olarak görülmektedir. Bizzat bu nedenle teşebbüslerin rekabetçiliğinde de çalışanların başat aktörler olduğu varsayılabilir. Teşebbüslerin emek üzerinde çeşitli uzlaşmalara vararak bir girdi üzerinde rekabet etmekten feragat etmeleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi açısından ihlal 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 iş gücü pazarında görülecek etkilerle çalışanların refahında gözle görülür bir düşüş yaşanacaktır. Çalışan hareketliliğinin düşmesiyle; çalışan ücretlerinin baskılanması ve iş gücü pazarında etkinsizlik yaşanması da beklenmektedir.
- (233) Çalışan ayartmama anlaşmalarının her ne kadar çıktı pazarındaki faaliyetleri doğrudan örtüşen teşebbüsler arasında görülmesi daha sık ve olası olsa da, emek için rekabet çıktı pazarından bağımsız olarak ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin olarak önemli olan teşebbüslerin aynı nitelikteki çalışanların istihdamı noktasında rakip olmalarıdır. Dosya kapsamında elde edilen belgelerden görüleceği üzere teşebbüsler arası çalışan ayartmama anlaşmalarının genellikle ikili anlaşmalar şeklinde yapıldığı ve teşebbüslerin çıktı pazarındaki faaliyet alanları bakımından çok çeşitli alanlara yayıldığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olduğu şüphesi oluşan teşebbüslere ilişkin herhangi bir sektörel ayrıma gidilmemiştir.
- (234) Dosya kapsamında elde edilen belgeler incelendiğinde, KAFEİN ile RDC, ETİYA, İZİ, INNOVA, İZİBİZ, NETAŞ ve EGEMSOFT arasında, birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu değerlendirilmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmasına yönelik bu irade uyuşmasının yazışmalarda centilmenlik anlaşması şeklinde nitelendirildiği ve bu anlaşmaya hassasiyet gösterildiği de görülmektedir. İlave bu irade uyuşması her biri KAFEİN'in taraf olduğu ve çoğu zaman sözlü centilmenlik anlaşması olarak nitelendirilen ayrı ayrı ikili anlaşmalar görünümündedir. Ancak belgelerin KAFEİN'in söz konusu teşebbüsler ile rekabete aykırı çalışan ayartmama anlaşması yapmak yönünde genel bir eğilimde olduğuna, genel bir strateji benimsediğine işaret ettiği, bu itibarla teşebbüsün iş gücü piyasasına yönelik stratejisinin parçası olarak 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini kapsamında devam eden tek bir ihlal olduğu sonucuna varılmaktadır.

I.4.4. Başvurunun Pişmanlık Yönetmeliği Kapsamında Değerlendirilmesi

(235)

(.....TİCARİ SIR.....)

(236)

(.....TİCARİ SIR.....)

(237)

(.....TİCARİ SIR.....)

(238)

(.....TİCARİ SIR.....)

(239)

(.....TİCARİ SIR.....)

(240)

(.....TİCARİ SIR.....)

(241)

(.....TİCARİ SIR.....)

1.4.5. Uzlaşma Süreci ve İdari Para Cezasına İlişkin Değerlendirme

- (242) 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.
- (243) 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 ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (244) Söz konusu Yönetmelik'in temel para cezasını düzenleyen 5. maddesinin ilk fıkrasına göre; temel para cezası hesaplanırken ihlale taraf olan teşebbüslerin Kurul tarafından saptanacak yıllık gayri safi gelirlerinin, karteller için %2'si ile %4'ü, diğer ihlaller için %0,5'i ile %3'ü arasında bir oran esas alınacaktır. Anılan maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkrada yazılı oranların belirlenmesinde ilgili teşebbüslerin veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususların dikkate alınacağı hükmüne yer verilmiştir.
- (245) Ayrıca, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı Ceza Yönetmeliği'nin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirim yapılmaktadır.
- (246) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında "Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir.", altıncı fıkrasında "Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespitin ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır." ve yedinci fıkrasında "Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir." hükümleri yer almaktadır.
- (247) Uzlaşma Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasında ise "Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir" düzenlemesi bulunmaktadır.
- (248) Bu kapsamda soruşturma taraflarından KAFEİN uzlaşma talebinde bulunmuştur. Anılan başvuru üzerine Kurul tarafından uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (249) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca KAFEİN vekili ve yetkililerinin ile yapılan uzlaşma görüşmesinde teşebbüse dosya 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 idari para cezası aralığı hakkında bilgi verilmiştir.

(250) KAFEİN'in uzlaşma sürecinin devam etmesi yönündeki beyanları doğrultusunda gerçekleştirilen uzlaşma görüşmesi neticesinde alınan 05.01.2023 tarihli ve 23-01/14-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde;

- KAFEİN'in RDC, ETİYA, INNOVA, İ2İ, İZİBİZ, NETAŞ ve EGEMSOFT ile çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
- Bu doğrultuda, anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik"ın 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(.....) oranında olmak üzere 3.943.688,20 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 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....) oranında ve 1.577.475,28 TL tutarında idari para cezası uygulanmasına,
- Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için işbu ara kararın tebliğinden itibaren anılan teşebbüse 15 gün süre verilmesine,
- Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun işbu ara kararıyla bağlı olmadığına

karar verilmiştir.

(251) Bahse konu ara kararda ceza oranı belirlenirken yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri dikkate alınarak, KAFEİN tarafından gerçekleştirilen davranışların emek girdisinin paylaşımını amaçlayan eylemlerden olduğu ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu dikkate alındığında anılan davranışların "kartel" kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış ve temel para cezası başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.

(252) Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasında ihlalin süresinin temel para cezasının tespitinde dikkate alınacağı öngörülmektedir. Belirtilen hükme göre temel para cezasının miktarı; bir ila beş yıl arasında süren ihlallerde yarısı oranında, beş yıldan uzun süren ihlallerde ise bir katı oranında arttırılacaktır. Dosya mevcudu bilgilere göre, KAFEİN tarafından rekabetin ihlal edildiğini gösteren ilk ve son belgelerin tarihleri sırasıyla 01.04.2016 ve 03.02.2022 tarih aralığını kapsamaktadır. Bu çerçevede ihlalin süresinin beş yıldan fazla olduğu değerlendirildiğinden Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi uyarınca temel para cezası başlangıç oranı bir katı oranında artırılarak uygulanacak temel para ceza oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.

- (253) Diğer taraftan, Ceza Yönetmeliği'nin 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmiştir. Diğer yandan anılan Yönetmelik'in 7. maddesi kapsamında; ihlale konu olan iş gücü piyasalarının son dönemde dünya çapında incelemelere konu olması, çalışan ayartmamaya yönelik anlaşmaların kartel niteliğinin yakın zamanlarda ön plana çıkması ve KAFEİN'in yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde ilgili olabileceği düşünülen tüm bilgi ve belgeleri zamanında ve eksiksiz olarak sunması ile yerinde incelemeye yardımcı olması hususları göz önüne alınarak temel para cezasında %60 oranında indirim uygulanarak uzlaşma indirimi öncesinde teşebbüse uygulanacak para cezası oranı %(.....) olarak belirlenmiştir.
- (254) KAFEİN tarafından bu karara istinaden hazırlanıp gönderilen uzlaşma metninde mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek, teşebbüs hakkında yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.
- (255) Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında;
- “1) Uzlaşma tarafı, uzlaşma ara kararında bildirilen hususları kabul etmesi halinde, aşağıdaki unsurları içeren bir uzlaşma metnini sunar:*
- a) Uzlaşma tarafının ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettiğine dair açık beyanı,*
- b) Kurulun uzlaşma tarafına ihlal nedeniyle verebileceği azami idari para cezası oranı ve miktarı ile tarafın uzlaşma usulü çerçevesinde bu ceza oranını ve miktarını kabul ettiği,*
- c) Uzlaşma tarafının hakkındaki iddialar konusunda yeterli derecede bilgilendirildiği ve kendi görüşlerini ve açıklamalarını aktarmak için tarafa yeterli imkân tanındığı,*
- ç) İdari para cezasının ve uzlaşma metninde yer alan hususların uzlaşma tarafınca dava konusu yapılamayacağı.”*

hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda KAFEİN tarafından gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

- (256) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrasında “*Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir...*” hükmü yer almaktadır. Uzlaşma Yönetmeliği'nin 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.
- (257) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, (.....); Kurulun yukarıda belirtilen uzlaşma ara kararı ile anılan teşebbüs tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde Ceza Yönetmeliği kapsamında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi; teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2021 yılı gayri safi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

J. SONUÇ

- (258) Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca yürütülmekte olan soruşturma kapsamında; Kurulun 05.01.2023 tarihli, 23-01/14-MUA sayılı ara kararına istinaden Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ tarafından gönderilen nihai uzlaşma metni 11.01.2023 tarih ve 56562 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal etmiştir. Uzlaşma metninde

ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup;

1. Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ'nin RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri AŞ, Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret AŞ, Innova Bilişim Çözümleri AŞ, İzi Bilişim Danışmanlık Teknoloji Hiz. ve Paz. Tic. AŞ, İzibiz Bilişim Teknolojileri AŞ, NETAŞ Telekomünikasyon AŞ ve Egem Bilgi İletişim Ticaret AŞ ile çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
2. Bu doğrultuda, anılan teşebbüse 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik" in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrasının (b) bendi ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....) oranında olmak üzere 3.943.688,20-TL idari para cezası uygulanmasına,
3. (.....),
4. 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin yedinci fıkrası ve "Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik" in 4. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
5. Bu kapsamda aktif işbirliği ve uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2021 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak % (.....) oranında ve 1.577.475,28-TL tutarında idari para cezası uygulanmasına
6. Böylece Rekabet Kurulunun 21.04.2022 tarihli ve 22-18/301-M sayılı ve 23.11.2022 tarihli ve 22-52/791-M sayılı kararları uyarınca yürütülen soruşturmanın Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret AŞ bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

23-05/59-19

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