

**Rekabet Kurumu Başkanlığından,**

**REKABET KURULU KARARI**

**Dosya Sayısı** : 2020-1-065

**(Soruşturma/Uzlaşma)**

**Karar Sayısı** : 22-11/173-71

**Karar Tarihi** : 03.03.2022

**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:** Gözde MAVİ, Merve BİROĞLU, Nezir Furkan KIRAN,  
Mert ÖZMEN, Murat ALACALAR, Serkan GÜMÜŞ

**C. İLGİLİ TARAF** : - Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş.

Temsilcileri: Metin PEKTAŞ, Av. Deniz KIVANÇ,

Av. Derviş Boran BEYSÜLEN

Kızılırmak Mah. 1450 Sok. Ankara Ticaret Merkezi (ATM) B Blok  
Kat:5 No:1/29 Çukurambar Çankaya/Ankara

- (1) **D. DOSYA KONUSU:** Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında, Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş. tarafından gönderilen uzlaşma metni neticesinde soruşturmanın Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş. bakımından sonlandırılması.
- (2) **E. İDDİALARIN ÖZETİ:** Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş.'nin (OBİLET) işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması yaptığı iddiası.
- (3) **F. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 04.06.2020 tarihli ve 20-27/336-M sayılı kararıyla Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik A.Ş. (YEMEK SEPETİ) hakkında çevrim içi yemek sipariş servisi platform hizmetleri pazarındaki uygulamalarıyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. ve 6. maddelerini ihlal ettiği iddialarıyla ilgili olarak yürütülen soruşturma kapsamında YEMEK SEPETİ'nde yapılan yerinde incelemede YEMEK SEPETİ, Zomato İnternet Hizmetleri Ticaret A.Ş. (ZOMATO), Monitise Yazılım A.Ş. (MONITISE)<sup>1</sup> ve Markafoni Elektronik Pazarlama ve Ticaret Anonim Şirketi arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşmasına işaret eden bazı belgeler elde edilmiştir.
- (4) Söz konusu belgelere ilişkin olarak hazırlanan 13.10.2020 tarihli ve 2019-3-79/BN-01 sayılı Bilgi Notu Kurulun 22.10.2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 20-47/636-M sayılı ile adı geçen teşebbüsler arasında işgücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşması bulunup bulunmadığının ve 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla aynı Kanun'un 40. maddesinin birinci fıkrası uyarınca önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir.
- (5) Önaraştırma sonucunda hazırlanan 30.03.2021 tarihli ve 2020-1-65/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu, 01.04.2021 tarihli Kurul toplantısında ele alınarak 21-18/213-M sayılı kararla, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik

<sup>1</sup> Devam eden süreçte, hakkında önaraştırma başlatılan MONITISE'nin unvanının Commencis Teknoloji A.Ş. (COMMENCIS) olarak değiştiği anlaşılmıştır.

olarak aynı Kanun'un 41. maddesi uyarınca 33 teşebbüs hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.

- (6) Soruşturma sürecinde elde edilen bilgiler çerçevesinde Kurulun 10.06.2021 tarihli, 21-30/384-M sayılı; 17.06.2021 tarihli, 21-31/416-M sayılı ve 05.08.2021 tarihli, 21-37/527-M sayılı kararları ile aralarında OBİLET'in de bulunduğu teşebbüsler hakkında başlatılan soruşturma mevcut soruşturma ile birleştirilmiştir.
- (7) Söz konusu Kurul kararları kapsamında 15.06.2021 tarihinde OBİLET'te yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir.
- (8) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hakkında soruşturma açıldığına ve ilk yazılı savunmasının 30 gün içinde gönderilmesi gerektiğine ilişkin soruşturma bildirimi OBİLET tarafından 21.08.2021 tarihinde tebellüğ edilmiştir. Teşebbüsün ilk yazılı savunması 21.09.2021 tarihinde 21355 sayı ile Kurum kayıtlarına girmiştir.
- (9) Devam eden süreçte 08.09.2021 tarihli ve 2020-1-065/BN-13 sayılı Bilgi Notu ile ek süre talep edilmiş, Kurulun 16.09.2021 tarihli ve 21-43/632-M sayılı kararıyla 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin birinci fıkrasında yer alan *"Gerekli görüldüğü hallerde bir defaya mahsus olmak üzere Kurul tarafından 6 aya kadar ek süre verilebilir."* hükmü uyarınca, soruşturma süresi, bitiminden itibaren 6 ay uzatılmıştır.
- (10) OBİLET tarafından gönderilen ve Kurum kayıtlarına 19.01.2022 tarih ve 24727 sayı ile giren başvuruda 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca uzlaşma talebinde bulunulmuştur. Söz konusu başvuru hakkında hazırlanan 21.01.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-38 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 27.01.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-06/76-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (11) Uzlaşma görüşmelerine başlanmasına ilişkin Kurul kararını takiben 09.02.2022 tarihinde, OBİLET temsilcileri ile çevrim içi olarak uzlaşma görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgeler çerçevesinde hazırlanan 18.02.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-46 sayılı Bilgi Notu, Kurulun 24.02.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-10/147-MUA sayılı uzlaşma ara kararı verilmiştir.
- (12) Soruşturma sürecinde OBİLET'ten talep edilen bilgi ve belgeler 14.02.2022 tarih, 25349 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (13) Uzlaşma ara kararı, OBİLET tarafından 24.02.2022 tarihinde tebellüğ edilmiş olup bu karara istinaden hazırlanan uzlaşma metni 28.02.2022 tarih ve 25757 sayı ile Kurum kayıtlarına intikal etmiştir.
- (14) Söz konusu uzlaşma metninde OBİLET ara kararda belirtilen hususları kabul etmiş ve soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılmasını talep etmiştir.
- (15) Yukarıda yer verilen süreç sonucunda hazırlanan 28.02.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-52 sayılı Bilgi Notu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (16) **G. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili Bilgi Notu'nda özetle; Kurulun 24.02.2022 tarihli ve 22-10/147-MUA sayılı uzlaşma ara kararı ile OBİLET tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde, anılan teşebbüs hakkındaki soruşturmanın uzlaşma usulü ile sonlandırılabilceği ifade edilmiştir.

## H. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

### H.1. İlgili Taraf Hakkında Bilgi (OBİLET)

- (17) OBİLET, 2012 yılında kurulmuş olup çevrimiçi otobüs ve uçak biletlerinin karşılaştırılması ve satışı alanında faaliyet göstermektedir. Teşebbüs ayrıca şehirlerarası otobüs firmalarına biletleme altyapı yazılımı programı sunmakta; elektronik bilet hizmeti aracılığı yapmakta; feribot bileti satışı, otobüs ve uçak bileti satışlarında bilete doğrudan bağlı seyahat riski sigortası satışı aracılığı yapmakta ve havaalanı transfer hizmeti satışı gerçekleştirmektedir.
- (18) Teşebbüs, hâlihazırda Ali YILMAZ, Yiğit GÜROCAK ile Digital East Fund 2013 SCA SICAR (DEF) ve European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) tarafından ortak kontrol edilmektedir<sup>2</sup>.

### H.2. İlgili Pazar

#### H.2.1. İlgili Ürün Pazarı

- (19) Soruşturmanın konusunu, hakkında inceleme yürütülen teşebbüslerin işgücü piyasasına yönelik olarak centilmenlik anlaşmaları yapmaları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle, ilgili ürün pazarının tanımlanması bakımından esas alınması gereken hususun teşebbüslerin çıktı pazarında ürettiği ürün ve hizmetler olmadığı ve fakat istihdam ettiği çalışanlardan oluştuğu belirtilmelidir. Zira işgücü piyasasında rakip kavramı, teşebbüslerin ne ürettiğinden bağımsız olarak aynı çalışanı işe almak için rekabet eden her bir teşebbüsü kapsamaktadır. Aynı çalışanı istihdam edebilen teşebbüsler, farklı endüstrilerde faaliyet göstermelerine rağmen çalışanlara yönelik birtakım anlaşmalara taraf olabilmektedirler. Bu kapsamda teşebbüsler arasında faaliyet gösterdikleri ürün pazarında bir dikey ilişkinin bulunması da anılan teşebbüslerin işgücü piyasasında rakip oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Dolayısıyla dosya kapsamında, soruşturma taraflarının istihdam ettiği çalışanlara, bu çalışanların uzmanlık/sorumluluk alanlarına, ifa ettiği görevlere yönelik bir pazar tanımı yapılması mümkündür.
- (20) Literatürde uzmanlık alanı temel alınarak yapılan değerlendirmede, ilgili alanda oldukça uzmanlaşmış işgücü için yapılacak pazar tanımının, bu tip çalışanların daha az seçeneği olacağından daha dar tanımlanabileceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan çalışanların farklı alanlarda çalışma istekliliği/yeterliliği de analize dâhil edildiğinde ilgili pazarın daha geniş tanımlanması gerekebilecektir<sup>3</sup>.
- (21) Dosya özelinde, soruşturma tarafı OBİLET hakkında elde edilen belgelerin genelinden dosya konusu anlaşmanın belirli çalışan grupları özelinde olmaktan ziyade tüm çalışanları kapsadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla ilgili ürün pazarı tanımlanırken çalışanların uzmanlık alanına ve çalıştığı sektöre ilişkin herhangi bir ayrıma gidilmeyerek çalışan istihdamına yönelik geniş bir ilgili ürün pazarı tanımlanabilecektir.
- (22) Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafındaki *"inceleme konusu işlem, gerek ürün gerekse de coğrafi açıdan olası alternatif pazar tanımları çerçevesinde rekabet açısından endişeler yaratmıyor ya da alternatif tüm tanımlar açısından rekabeti bozucu bir etki söz konusu oluyorsa pazar tanımı yapılmayabilir."* ifadeleri kapsamında, ilgili ürün pazarının tanımlanması incelenen iddialar bakımından yapılacak değerlendirmeyi değiştirmeyeceğinden, kesin bir ilgili

<sup>2</sup> Kurulun 01.07.2021 tarih ve 21-33/449-224 sayılı kararı.

<sup>3</sup> OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <https://www.oecd.org/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf>, Erişim Tarihi: 28.07.2021, s. 27-35.

ürün pazarı tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

### H.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (23) Dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden kesin bir ilgili coğrafi pazar tanımı yapılmamıştır.

### H.3. Çalışan Ayartmama Anlaşmalarına İlişkin Genel Bilgi

- (24) Çalışan ayartmama anlaşmaları (no-poaching agreements) yapan teşebbüsler, anlaşma tarafı diğer teşebbüslerin çalışanlarına iş teklifinde bulunmaktan, onları işe almaktan veya çalıştırmaktan kaçınmaktadır. Esas olarak işverenler bu anlaşmalarla emek girdisi üzerinde rekabet etmekten karşılıklı olarak vazgeçmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmaları ile birlikte çalışanlar da daha yüksek ücretler ve daha iyi koşullar sunan iş fırsatlarından mahrum bırakılmaktadır<sup>4</sup>.
- (25) Konuya ilişkin literatürde, çalışan ayartmama anlaşmalarının rakipler arasında işgücü pazarının alım tarafında monopson etkisinin oluşturulması amacını taşımakta olduğu ve anlaşmaya taraf teşebbüslerin işgücü maliyetlerini düşürebileceği belirtilmektedir<sup>5</sup>.
- (26) İşgücü piyasalarında monopson kavramı, teşebbüslerin işgücü pazarında ücretlere ve diğer çalışma koşullarına karar verebilmesine imkân tanıyan pazar gücüne sahip olduğu herhangi bir durumu ifade etmektedir. Pazarın talep tarafında, bir diğer deyişle işverenlerin işgücü satın aldığı emek girdisi pazarında, daha fazla kişiyi işe almak suretiyle çalışanlara rekabetçi seviyenin altında ücret ödeme kabiliyetine sahip pazar gücü yüksek işverenler yer almaktadır<sup>6</sup>.
- (27) Çalışan ayartmama anlaşmalarının etkilerine bakıldığında ise hem işgücü piyasasında hem de çıktı pazarlarında etki doğurabildiği görülmektedir. Bu anlaşmaların niteliğinin belirlenmesi bakımından ilgili pazarlardaki potansiyel etkisine kısaca değinilmesinde fayda bulunmaktadır<sup>7</sup>.

– İşgücü pazarlarındaki potansiyel etkileri:

- i. Çalışan ayartmama anlaşmaları işverenlerin, çalışanlar karşısındaki alıcı ve pazarlık gücünü artırabilmektedir. Özellikle çoğu işverenin çalışan ayartmama anlaşması içerisinde bulunması halinde çalışanlar monopson gücü ile karşı karşıya kalmaktadır.
- ii. Teşebbüslerin (işverenlerin) alıcı güçlerinin artmasıyla bu anlaşmalar işgücünün mobilitesini kısıtlamakta, çalışanları daha yüksek ücretli ve/veya daha iyi çalışma koşullarına sahip iş fırsatlarından mahrum bırakmakta, böylece ücretlerin düşmesine/baskılanmasına sebep olabilmektedir. Keza anılan anlaşmalar ile çalışanların farklı işverenler arasında geçişinin engellenmesi neticesinde emek girdisinin dağılımında etkinsizliklere yol

<sup>4</sup>OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 28.

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

<sup>6</sup> OECD (2020), "Competition in Labour Markets", <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 7.

<sup>7</sup> Detaylı bilgi için bkz. Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 11-18.

açabilmektedir. Ayrıca bir ülke coğrafi alanında ücretlerin bu şekilde yapay olarak baskılanması söz konusu emek sermayesinin yurt dışına yönelmesine/çıkmasına sebep olabilecektir.

- iii. Bu anlaşmalar çalışanların, bir insan kaynağı olarak kendilerini geliştirme güdüsünü azaltabilmektedir. Diğer taraftan işverenlerin çalışanlarına yaptıkları eğitim gibi yatırımların korunmasını sağlama amacı bulunsu dahi, bu anlaşmaların olumsuz etkileri, eğitim yatırımlarının korunmasından doğabilecek etkinlik artışının çok ötesinde olabilecektir. Zira yapılan rekabete uygun bir sözleşmede, çalışana yapılan yatırımın bedeli çıkış tazminatı olarak yansıtılabilmekte ve amorti edilebileceği makul bir süre belirlenebilmektedir.

– Alt pazardaki potansiyel etkileri<sup>8</sup>:

- i. Çalışan ayartmama anlaşmasının bir sonucu olarak istihdam edilen kişi sayısının düşmesi ve/veya çalışanların üretkenliğinin azalması çıktı pazarındaki üretim miktarının düşüşüne ve fiyatların artmasına sebep olarak tüketicilere zarar verebilecektir.
- ii. Çalışan ayartmama anlaşması çalışanların mobilitesini kısıtlayarak girişimciliği ve inovasyonu azaltabilecek, böylece tüketici refahına ve ekonomik etkinliğe zarar verebilecektir.
- iii. Bu anlaşmalar alt pazardaki danişıklı davranışların sürdürülebilmesi için uygun koşulları sağlayabilmektedir. Böylece çıktı pazarında (müşteri özelinde veya coğrafi olarak) pazar paylaşımına ilişkin daha geniş bir kartelin aracı olabilmektedir.

- (28) Bu noktada işgücü pazarının talep ve arz tarafı ile ilgili düzenlemeler hakkında bilgi vermek yerinde olacaktır. Genel olarak kabul edildiği üzere rekabet kanunları, pazarın gerek talep tarafı gerekse arz tarafındaki rekabet kısıtlamalarına eşit şekilde uygulanmakta ve iki durumda da benzer ihlal standartlarının benimsenmesi gerekmektedir. Diğer taraftan işgücü pazarlarında, pazarın arz tarafındaki çalışanlar işverenler ile akdettikleri anlaşmalar ile emeklerini “satmakta”<sup>9</sup> ve çalışma/istihdam koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu anlaşmalar genellikle rekabet hukukunun uygulamasından muaf tutulmaktadır. Bu muafiyet, işçilerin/çalışanların korunması gibi toplumsal ve sosyal güdüler çerçevesinde toplu pazarlık faaliyetlerinin rekabet hukukundan bağışık tutulmasını sağlamayı amaçlamaktadır<sup>10</sup>. Benzer şekilde 4054 sayılı Kanun’un 3. maddesinin gerekçesinde “Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.” ifadesi geçmektedir. Bu düzenleme ile toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceğine açıklık getirmektedir. Bir diğer deyişle gerekçede geçen bu ifadelerin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla pazarın talep tarafı bakımından herhangi bir bağışıklığın bulunmadığı söylenebilmektedir.

<sup>8</sup> Çıktı pazarında rakip olan teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının alt pazardaki rekabeti olumsuz etkileme ihtimali daha yüksektir.

<sup>9</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun Tanım ve şekil başlıklı 8. maddesinde de iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmaktadır.

<sup>10</sup> OECD (2020), “Competition in Labour Markets”, <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>, s. 9.

- (29) 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)<sup>11</sup>, hâlihazırda kurulmuş bir meşru işbirliğine (bir devralma veya hizmet sözleşmesi gibi) ilişkin veya bu işbirliği için gerekli olmayan açık çalışan ayartmama anlaşmalarının (naked no-poaching agreements) rekabet hukukuna aykırı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Rehber'de, resmi veya gayri resmi, sözlü veya yazılı olup olmadığı fark etmeksizin, teşebbüslerin çalışan ayartmama anlaşmaları yapmaktan kaçınması gerektiği, açık çalışan ayartmama anlaşmalarının per se ihlal niteliği taşıdığı ve konunun adli mercilerce de soruşturulacağı ifade edilmiştir. Yine bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı, teşebbüsler arası herhangi bir anlaşma bakımından da makul bir şekilde gerekli olmadığı ve çalışanları daha iyi iş olanakları için pazarlık edebilme imkânından mahrum bırakmak suretiyle rekabeti engelledikleri ifade edilmiştir. Diğer taraftan ABD'de meşru bir işbirliğinin parçası olan anlaşmalar için ise etki temelli yaklaşımlar benimsenmektedir.
- (30) Konuya ilişkin detaylı açıklamalar içeren Portekiz rekabet otoritesinin işgücü piyasalarındaki anlaşmalara ilişkin Eylül 2021 tarihli raporunda, çalışan ayartmama anlaşmalarının "emek girdisinin paylaşılması" ve "emek girdisinin alım fiyatının tespitinin dolaylı bir yolu" olması sebebiyle Portekiz Rekabet Kanunu'nu ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'yı (ABİDA) ihlal ettiği belirtilmektedir<sup>12</sup>. Akabinde bu anlaşmaların tarafı olan teşebbüslerin, esasen, girdi kaynaklarının paylaşımı yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak alım fiyatlarının belirlenmesine ve pazar paylaşımına ilişkin anlaşmalara dâhil olduğu tespiti yapılmaktadır<sup>13</sup>. Emek unsuru, teşebbüsler arasındaki, çalışanların ve tüketicilerin zararına olacak nitelikte gizli anlaşmaların konusu olmaya yatkın, oldukça önemli bir girdi niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bu teşebbüsler emeği konu edinen ve rekabeti ihlal etme amacı taşıyan anlaşmalar yapabilmektedir.
- (31) Söz konusu çalışmada dikkat çeken hususlardan birini de işgücü piyasalarındaki ihlalleri Avrupa Komisyonunun (Komisyon) alım kartellerine ilişkin kararlarıyla aynı nitelikte ele alması oluşturmaktadır. Komisyon'un girdi fiyatlarının belirlenmesine ve girdi kaynaklarının paylaşılmasını konu alan iki kararında<sup>14</sup> hammadde girdisine ilişkin (i) hammadde alım fiyatlarının sabitlenmesi, (ii) alım miktarının tespiti ve (iii) hammadde sağlayıcılarının paylaşılması kartel olarak değerlendirilmiştir. Netice itibarıyla Komisyon, fiyat tespiti ve pazar paylaşımını içeren yatay uygulamalar yoluyla ABİDA'nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Anılan kararlardan hareketle bu yaklaşımın, önemli bir girdi niteliğini haiz emek girdisine ilişkin çalışan ayartmama anlaşmaları bakımından geçerli olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu

<sup>11</sup>DOJ ve FTC (2016), "Antitrust Guidance For Human Resource Professionals", <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>, s.3, Erişim Tarihi: 20.06.2021.

<sup>12</sup> Portekiz rekabet otoritesi tarafından profesyonel futbol kulüpleri hakkında açılan soruşturmaya ilişkin basın duyurusunda çalışan ayartmama anlaşmaları, teşebbüslerin, birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi yapmama veya birbirlerinin çalışanlarını işe almama konusunda anlaştıkları teşebbüsler arası yatay anlaşmalar olarak tanımlanmıştır.

[http://www.concorrenca.pt/vEN/News/Events/Comunicados/Pages/PressRelease\\_202104.aspx](http://www.concorrenca.pt/vEN/News/Events/Comunicados/Pages/PressRelease_202104.aspx).

Erişim Tarihi: 20.06.2021.

<sup>13</sup> Autoridade da Concorrência (AdC) (2021), Labour market agreements and competition policy Issues Paper - Final Version, s. 25.

<sup>14</sup> Söz konusu kararlar İspanya ve İtalya'da kurulan tütün girdisi alımına ilişkin karteli konu almaktadır (COMP/C.38.238/B.2, *Spanish Raw Tobacco*, 20.10.2004 ve COMP/C.38.281/B.2, *Italian Raw Tobacco*, 20.10.2005).

minvalde teşebbüslerin en önemli girdi kalemlerinden birisi olan emek/işgücü/personel girdisinin paylaşımı niteliğindeki çalışan ayartmama anlaşmalarının pazar/müşteri paylaşımı niteliğinde olduğu söylenebilmektedir.

- (32) Söz konusu raporun sonrasında Portekiz rekabet otoritesinin yayımladığı İşgücü Pazarlarında Rekabete Aykırı Anlaşmaları Önlemeye Yönelik İyi Uygulamalar Rehberinde<sup>15</sup> (*Best Practices in Preventing Anticompetitive Agreements in Labor Markets*) çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücü girdisinin dağılımını olumsuz etkileyerek etkinsizliğe sebep olduğu, ücretleri azalttığı/baskıladığı, insan kaynağına yatırım yapma güdüsünü zayıflattığı ve alt pazarda da rekabeti olumsuz etkilediği belirtilmiştir.
- (33) Konuya ilişkin uygulamaya bakıldığında çalışan ayartmama anlaşmalarının ilk olarak ABD’de ele alındığı görülmektedir. DOJ tarafından çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik 2007-2013 yılları arasında silikon vadisinde faaliyet gösteren teknoloji şirketlerine karşı üç dava<sup>16</sup> (Adobe-Apple-Google-IntelIntuit-Pixar; Ebay-Intuit; Lucasfilm-Pixar) yürütülmüştür<sup>17</sup>. Bu davalardan ilkinde Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, ve Pixar’ın birbirlerinin belirli çalışanlarını ayartmamak üzerine anlaştıkları iddia edilmiştir. DOJ davanın uzlaşma ile sonuçlanmasından önce yayınladığı açıklamada anlaşmaların per se kanuna aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır. DOJ açıklamasında ayrıca, paylaşım anlaşmalarının girdi veya çıktı pazarında gerçekleştirilmesinin bir farkının bulunmadığını vurgulamıştır<sup>18</sup>. 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 olduğu duyurulmuştur<sup>19</sup>.
- (34) Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde alınan kararlara bakıldığında da ABD’ye benzer yaklaşımlara rastlanmaktadır. Bazı AB üyesi ülkelerde, rekabet otoriteleri çalışan ayartmama anlaşmalarını, kartel tanımı kapsamında işbirlikçi stratejiyi gösteren anlaşmaların bir parçası olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kararlarda bu anlaşmalar amaç ihlali olarak kabul edilmiş ve ulusal rekabet kanunları ile ABİDA’nın 101. maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir. Bu kapsamdaki İspanya rekabet otoritesinin 2010 yılında aldığı kararında<sup>20</sup>, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dâhilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığını, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtladığını tespit etmiştir. Otorite, çalışan ayartmama anlaşmasını teşebbüsler arasında kurulan kartelin ayrı bir boyutu olarak değerlendirmiştir. Ayrıca kararda çalışan ayartmama anlaşmasına ilişkin aşağıdaki ifadelerle yer verilmiştir:

<sup>15</sup>[https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices\\_In%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets\\_0.pdf](https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices_In%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets_0.pdf),

Erişim Tarihi: 04.11.2021.

<sup>16</sup>DOJ-FTC Antitrust Guidance For Human Resource Professionals, 2016; *High-Tech Employee Antitrust Litigation*- 856 F. Supp 1103, 1110–12 (N.D. Cal. 2012) (Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit, Lucasfilm ve Pixar’a açılan toplu dava); *High-Tech Employee Antitrust Litigation*, No. 11-CV-02509, 2015 WL 5159441, N.D. Cal. Sept. 2, 2015.

<sup>17</sup> Davaların tümü uzlaşmayla sonuçlanmıştır.

<sup>18</sup> *Competitive Impact Statement at 7–8, United States v. Adobe Sys., Inc.* (No. 10-CV-01629) (D.D.C. 2010).

<sup>19</sup><https://globalcompetitionreview.com/gcr-usa/departments-of-justice/doj-brings-first-criminal-no-poach-case>

<sup>20</sup><https://www.cnmc.es/expedientes/s012008>; [http://ec.europa.eu/competition/ecr/brief/04\\_2010/es\\_freight.pdf](http://ec.europa.eu/competition/ecr/brief/04_2010/es_freight.pdf).

*“Teşebbüslerin istihdam ettiği çalışanlar, emek unsurunun girdi niteliğinde bulunması sebebiyle, teşebbüsler arasındaki rekabetin parametresi konumundadır. Teşebbüslerin dâhil olduğu çalışan ayartmama anlaşmasının kartel üyeleri arasında, emek unsurunun elde edilmesi noktasındaki rekabeti azaltma amacı ve etkisi bulunmaktadır. İlaveten bu anlaşma ile istihdam koşulları, işçilerin/çalışanların zararına olacak şekilde etkilenebilecektir.”*

- (35) Bu doğrultuda kararda, (i) işçilerin, bu anlaşma sonucu pazarlık güçlerinde meydana gelen azalmanın ücretlerinde yol açması muhtemel azalma ölçüsünde zarar gördüğü ve (ii) işgücü piyasasında teşebbüsler arasındaki rekabetin parametrelerinden birini çalışan istihdamının oluşturması sebebiyle çalışan ayartmama anlaşmasının rekabete zarar verdiği hususları dikkate alınmıştır. Ayrıca çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığı değerlendirilmiştir.
- (36) Fransız rekabet otoritesinin 2017 yılında, PVC ve linolyum (muşamba) zemin kaplaması alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin kurdukları kartel ile ilgili verdiği kararda<sup>21</sup>, ilgili teşebbüslerin fiyat anlaşmasının yanı sıra belirli müşterileri veya rakipleri ile ilgili olarak; işe alım politikası, satış organizasyonu veya yeni ürün numuneleri konularında kendi iç yönetimlerinde benimseyecekleri stratejiler hakkında anlaşmalarını tespit etmiştir. Karara konu olan çalışan ayartmama anlaşması ile ilgili olarak ise anlaşmanın teşebbüslerin birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemesine ilişkin karşılıklı olmayan bir centilmenlik anlaşması niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca İspanya rekabet otoritesine benzer şekilde, Fransız rekabet otoritesi de çalışan ayartmama anlaşmalarının, rakip teşebbüslerin işe alım politikasına ilişkin stratejik belirsizliğin ortadan kaldırılmasına yol açtığını değerlendirmiştir. İlaveten otorite, bu anlaşmanın çalışanların alternatif iş fırsatlarını kaybetmesine yol açtığını vurgulamıştır.
- (37) Ülkemizde de Kurulun *Ege Konteyner* kararında<sup>22</sup>;

*“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. Keza Kurulun *Bfit* kararında<sup>23</sup> konuya ilişkin olarak aşağıdaki değerlendirmeler yer almıştır.

*“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*

<sup>21</sup> Autorité de la concurrence, Decision 17-D-20, 19.10.2017.

<sup>22</sup> Rekabet Kurulu’nun 02.01.2020 tarih ve 20-01/3-2 sayılı kararı.

<sup>23</sup> Rekabet Kurulu’nun 07.02.2019 tarih ve 19-06/64-27 sayılı kararı.

*azalmaya sebep olmakta ve işgücü pazarında, rakipler arası müşteri paylaşımının çıktığı pazarlarında yaratacağına benzer etkiler yaratmaktadır. Bu çerçevede bu anlaşmaların yatay pazar paylaşımı anlaşmalarına benzer anti-rekabetçi etkiler doğuracağı, işgücü piyasasında çalışanların iş değiştirme imkânlarını sınırlandırarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir.”*

- (38) Konuya ilişkin son olarak Komisyon Başkan Yardımcısı Margrethe Vestager'in 21.10.2021 tarihinde İtalyan Antitröst Derneği'nin yıllık konferansında yaptığı “Kartel Yaptırımlarında Yeni Dönem” başlıklı konuşmadan bahsetmekte fayda görülmektedir<sup>24</sup>. Vestager ilgili açıklamasında; “*Bazı alım kartelleri rekabetin yanı sıra bireyler üzerinde doğrudan etki doğurmaktadır. Özellikle teşebbüsler çalışanların maaşlarını/ücretlerini tespit etmek için anlaştıklarında veya çalışan ayartmama anlaşmaları ile dolaylı olarak maaşları baskıladıklarında bu durum ortaya çıkmaktadır. Çalışan ayartmama anlaşması ile işgücünün teşebbüsler arasında geçişi kısıtlanmakta ve çalışanların ekonomiye en iyi şekilde hizmet etmesine engel olunmaktadır. Ayrıca bu tür çalışan ayartmama anlaşmaları kartel oluşturmanın birçok yolundan sadece bir tanesidir.*” ifadelerine yer vermiştir. Bu açıklama ile Vestager de çalışan ayartmama anlaşmalarının işgücünün mobilitesini kısıtlayarak dolaylı olarak ücretleri baskıladığını ifade etmiş ve ihlalin ağırlığına, dolayısıyla ihlalin bir alım karteli olarak değerlendirileceğine işaret etmiştir.

#### **H.4. OBİLET Hakkında Elde Edilen Belgelerin Değerlendirilmesi**

- (39) Dosya kapsamında, DSM Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Tic. A.Ş.’de (TRENDYOL) yapılan yerinde incelemede OBİLET ile TRENDYOL arasında rekabete aykırı anlaşma olabileceğine işaret eden belgeler elde edilmiştir. Devam eden süreçte OBİLET’te yapılan yerinde incelemede de söz konusu belgelerle bağlantılı belgelere rastlanılmıştır. Her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin değerlendirilmesine aşağıda yer verilmektedir.
- (40) TRENDYOL’dan elde edilen ve 31.07.2019 tarihinde OBİLET yetkilisi (.....) tarafından TRENDYOL yetkilisi (.....)’ya gönderilen “*TY HR <> oBilet*” konulu e-postada, “*Sizin HR’dan, bizim şirketteki birkaç arkadaşla ulaştığımız galiba. İlişkiyi bilmedikleri için herhalde sana haber vereyim dedim. Ulaşan mail: (.....)*” ifadeleri bulunmaktadır. Bu e-postaya TRENDYOL tarafından hem OBİLET hem de TRENDYOL çalışanlarını içerir şekilde cevaben “*(.....) dikkat edebirmiyz?*” denilmektedir. Yazışmadan görüldüğü üzere OBİLET kendi çalışanına ulaşan bir TRENDYOL çalışanını TRENDYOL’a bildirmekte, TRENDYOL ise konuya dikkat edilmesi için diğer çalışanları uyarmaktadır. Aynı zamanda OBİLET çalışanı e-posta gönderilen kişiler arasında tutularak bu uyarının OBİLET tarafından bilinmesi de sağlanmaktadır. Belgenin devamında geçen TRENDYOL’un iç yazışmasından OBİLET çalışanına ulaşan kişinin, teşebbüslerin arasındaki birbirlerinden çalışan almamaya yönelik ilişkiyi/anlaşmayı bilmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca iç yazışmada geçen ifadelerden TRENDYOL’un “dokunmayacağı” teşebbüsleri sıraladığı *untarget* listesine OBİLET’in eklendiği görülmektedir. Böylece OBİLET çalışanlarına iş teklifi yapmama konusunun hassasiyetle takip edildiği söylenebilmektedir. TRENDYOL’dan elde edilen ve çalışan ayartmama hususunun görüldüğü bir diğer iç yazışma olan 28.08.2019 tarihli belgede, “*Obilet icinde konusmustuk dikkat edelim bize basvursa bile almayalım*” ifadeleriyle OBİLET’ten çalışan alınmayacağı tekraren hatırlatılmakta ve belge,

<sup>24</sup>Bkz. [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech\\_-\\_evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/vestager/announcements/speech_-_evp-m-vestager-italian-antitrust-association-annual-conference-new-era-cartel-enforcement_en), Erişim Tarihi: 26.10.2021.

yukarıda sözü edilen 31.07.2019 tarihli belgeyi desteklemektedir.

- (41) 31.08.2020 tarihinde TRENDYOL çalışanı tarafından bir İK şirketi ((.....)) çalışanına gönderilen *“Trendyol - Untarget Firma Listesi”* konulu e-postada *“Selam, Untarget firmalarımızı iletiyorum. Bu firmalardan alım yapamıyoruz.”* ifadeleri ile birlikte arasında OBİLET’in bulunduğu liste gönderilmektedir. Benzer içerikteki 03.09.2020 tarihinde başlayan ve TRENDYOL ile başka bir İK şirketi arasında gerçekleşen yazışmada, İK şirketi tarafından *“Görüşme notlarımızdan derlediğimiz firma ve pozisyon bilgisi ile proje teklifimizi ekte bilgilerinize sunarız.”* ifadeleriyle ((.....)) pozisyonu için gönderilen teklifte bazı firma isimleri *offlimits* olarak sayılmaktadır. Yazışmanın devamında ise İK şirketinin *“Offlimit firmaların bir kısmını not almıştık. Detaylı liste varsa rica ederiz.”* şeklindeki e-postasına TRENDYOL tarafından içerisinde OBİLET’in de bulunduğu bir *untarget* teşebbüs listesi gönderildiği görülmektedir. 03.11.2020 tarihinde TRENDYOL çalışanı tarafından bir İK şirketi ((.....)) çalışanına gönderilen *“Roller ve Detayları”* konulu e-postada da *“Telefon görüşmemize istinaden yasaklı firmalarımızın listesini aşağıda iletiyorum.”* ifadeleriyle OBİLET’in yasaklı olduğu belirtilmektedir. Böylece OBİLET çalışanlarının İK şirketleri aracılığıyla TRENDYOL’da işe alınmasının önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir.
- (42) OBİLET’in konuya ilişkin yaklaşımının yer aldığı 25.11.2020 tarihli iç yazışmasında, TRENDYOL’un İK biriminde çalışan ((.....))’ın OBİLET yetkilisi ((.....))’a gönderdiği ve çeşitli pozisyonlar kapsamında iş görüşmesi teklifini içeren mesajın ekran görüntüsü OBİLET yetkilileri arasında paylaşılmaktadır. Devamında ise *“((.....))’ye yazcam bunlara bi ayar ver diye. kesin başkalarına da yürüyorlar”* şeklindeki ifadelerle TRENDYOL’un OBİLET çalışanına gönderdiği mesaj olumsuz karşılanmakta ve *“neyse ((.....)) de söyledim ((.....)) de ben TY’den birine yazsam olay olur”* denilerek OBİLET’in TRENDYOL çalışanları ile iş görüşmesi yapamadığının altı çizilmektedir. Ayrıca TRENDYOL’un OBİLET çalışanlarına iş teklifi yapmasının önlenmesi için OBİLET’in ((.....)) ve ((.....)) isimli yetkililerine durumun bildirildiği görülmektedir.
- (43) 25.11.2020 tarihli iç yazışmayı destekler şekilde aynı tarihte OBİLET yetkilisi ((.....)) tarafından ((.....)) yetkilisine gönderilen e-postada;
- “Trendyol’dan bir HRBP LinkedIn üzerinden bizim pazarlama ekibimize touch etmiş. Kalabalık bir İK ekipleri olduğu için yeni başlamış ve bilgi akışında sıkıntı olmuş olabilir diye düşündük fakat profiline baktığımda 11 aydır Trendyol’da yani yeni bir çalışan da değil.*
- Tüm HR Lead'lere ... kesinlikle off limit olduğumuzu ve ekiplerine de mutlaka bu bilgiyi paylaşmaları gerektiği ile ilgili toplu bir hatırlatma yapabilir misiniz?”*
- ifadeleri geçmektedir. Akabinde ((.....)) yetkilisinin *“teşekkürler bilgilendirme için- bu konu kesinlikle önemli ve her şirkette offlimit listesi var. Kızın adını verirsn lütfen trendyol hr head’a yazacağım”* şeklindeki e-postasına cevaben OBİLET tarafından *“((.....)). ... teşekkürler hızlı aksiyon için”* denilmektedir. Belgenin incelenmesinden OBİLET’in ((.....)) aracılığıyla TRENDYOL ile iletişim kurduğu dikkat çekmektedir. Zira OBİLET çalışanına yapılan iş görüşmesi ve bu teklifi yapan kişi ((.....)) aracılığıyla TRENDYOL’un İK biriminin yöneticisine bildirilmekte ve böyle bir durumun tekrar yaşanmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Keza teşebbüs yetkilileri arasında paylaşılan yasaklı şirketler listesinde de TRENDYOL geçmektedir. Bu husus da yukarıda yer verilen ve TRENDYOL’un yasaklı listesinin yer aldığı belgeleri desteklemekte, yasaklı niteliğinin karşılıklı olduğunu göstermektedir.
- (44) Yukarıda yer verilen belgelerin değerlendirilmesinden OBİLET ile TRENDYOL

arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmama konusunda doğrudan bir iletişim ve irade uyuşması bulunduğu görülmektedir. Teşebbüsler arasındaki bu ilişki çerçevesinde çalışanlara uyarılar yapılmakta ve konu dikkatle takip edilmektedir. Benzer bir yaklaşım OBİLET'ten elde edilen belgelerde de görülmektedir. İlaveten TRENDYOL'un danışmanlık hizmeti aldığı İK şirketlerine de OBİLET çalışanlarından alım yapılmadığı belirtilerek bu çalışanlara İK şirketleri aracılığıyla teklif götürülmesi engellenmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda her iki teşebbüsten elde edilen belgelerin birbiriyle uyumlu olduğu ve OBİLET ile TRENDYOL'un çalışan geçişlerini engellemeye yönelik karşılıklı tutum içerisinde bulunduğunu gösterdiği değerlendirilmektedir.

- (45) Çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüslerin birbirlerinden hiçbir koşulda çalışan almayacaklarına yönelik olabileceği gibi çalışan transferinin izne bağlanması şeklinde veya çalışanlara doğrudan teklif götürülememesi ve çalışanın kendisinin başvurması üzerine değerlendirilebilmesi gibi farklı şekillerde gündeme gelebilmektedir. OBİLET ile TRENDYOL'un arasındaki anlaşmanın ise çalışan geçişlerinin her koşulda engellenmesine ilişkin olduğu söylenebilmektedir.

### H.5. Genel Değerlendirme

- (46) Dosya kapsamında elde edilen belgeler incelendiğinde OBİLET ve TRENDYOL arasında birbirlerinden çalışan alınmaması yönünde irade uyuşması olduğu görülmektedir. Çalışan ayartmama anlaşmasına yönelik bu irade uyuşması, gerek doğrudan yazışmalarla gerek iç yazışmalarla ve gerekse her iki teşebbüsün birbirlerinin yasaklı listesinde yer almasıyla ortaya konulabilmektedir.
- (47) Bu noktada son olarak çalışan ayartmama anlaşmasının niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Bilindiği üzere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklamaktadır. Kanun'un 4. maddesinin (a) bendinde *"mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi"*, (b) bendinde ise *"Mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü"* hukuka aykırı bulunarak yasaklanmıştır. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in (Ceza Yönetmeliği) "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde ise fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve/veya uyumlu eylemler kartel olarak tanımlanmaktadır.
- (48) Soruşturma konusu çalışan ayartmama anlaşmaları temelde işverenler/teşebbüsler tarafından en önemli girdi kalemlerinden/varlıklardan birini oluşturan işgücü/emek girdisinin paylaşımını konu almaktadır. Bu anlaşmalar pazarın alım tarafında gerçekleştiğinden niteliğinin belirlenmesi konusunda Kurulun alım kartellerine ilişkin yaklaşımına kısaca değinilmesi faydalı olacaktır. *Kiraz*<sup>25</sup>, *Yaprak Tütün*<sup>26</sup> *Çiğ Süt*<sup>27</sup> kararlarında Kurul, pazarın alım tarafındaki rekabete aykırı davranışların ağır sonuçlar doğurduğu, amaç yönünden 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği ve bu ihlallerin fiyat tespiti

<sup>25</sup> Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

<sup>26</sup> Kurulun 19.9.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

<sup>27</sup> Kurulun 26.07.2006 tarih ve 06-56/714-204 sayılı kararı.

ve bölge/müşteri paylaşımı gibi ihlal türleri ile aynı nitelikte kabul edilebileceğini belirtmiştir. Ekonomi literatürü bakımından da çıktı pazarındaki karteller ile girdi pazarındaki karteller arasında bir fark bulunmamaktadır. Zira her iki tür kartel de rekabet hukukunun çıkış noktası olan yapay şekilde tekelci gücü kullanma imkânına kavuşmayı hedeflemekte ve tüketici (alım karteli bakımından üretici) faydasını ele geçirmeyi; rekabetçi dengeye göre kartel taraflarının pazarın karşı taraftaki oyuncuların zararına olacak şekilde daha yüksek bir fayda elde etmesini sağlamaktadır.

- (49) İlâveten işgücü, teşebbüsler tarafından nihai ürünün/hizmetin ortaya çıkarılması sürecinde kullanılan birçok girdi arasında oldukça önemli bir konumdadır. Hatta teşebbüslerin üretim maliyeti arasında çoğunlukla en yüksek kalemi personel maliyetinin oluşturduğu da söylenebilecektir. Bu nedenle, çalışanların işverenler arasında paylaşılmasına ilişkin, ücretleri de etkileme potansiyeli bulunan bu anlaşmalar, işgücü pazarlarında ağır etkiler doğurabilecektir.
- (50) Çalışanların iş tercihlerinde en güçlü motivasyonlarının çalışmalarının/emeğinin karşılığında alacakları ücret olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların sahip olduğu pazarlık gücü kapsamında en önemli unsuru da ücretler oluşturmaktadır. Öte yandan işverenlerin yeni çalışan istihdamında ve/veya mevcut çalışanların muhafaza edilmesinde en etkin araçlardan bir tanesi de yine ücretlerdir. Dolayısıyla çalışan ayartmama anlaşmaları bir taraftan çalışanları önemli bir pazarlık gücünden mahrum bırakırken diğer taraftan işverenlerin rekabet etme güdüsünü ortadan kaldırmakta, dahası çalışan transferlerinin engellenmesiyle olası ücret artışlarının önüne geçen işverenlerin maliyetlerini düşürdüğü, böylece çalışanların refahında meydana gelen azalışın işverenlerin refahına artış olarak yansıdığı söylenebilmektedir.
- (51) Çalışan ayartmama anlaşması neticesinde iş fırsatlarının azalması, ücretlerin düşmesi, işverenlerin arasındaki rekabetin ortadan kalkması aynı zamanda çalışanların bir tüketici olarak refahını da düşürebilecektir. Literatürde, işçilerin ücret düşüşüyle azalan alım gücünün, fiyat artışlarına benzer bir sonuç doğuracağı, dahası geleneksel kartellerin tüketiciler için belli bir ürün pazarında zarar doğurmasına karşılık işgücü kartellerinin alım gücünü düşürerek işçiler bakımından bütün ürün pazarlarında etki yarattığından ağır ihlaller olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>28</sup>. Keza H.3 numaralı başlık altında yer verilen çalışmalarda ve kararlarda da bu anlaşmaların, ilgili işgücü pazarlarında rekabeti, fiyat belirleme ya da pazar paylaşımı anlaşmaları gibi düzeltilemez şekilde ortadan kaldırdığı ve amaç yönünden rekabet ihlali oluşturduğu ifade edilmektedir.
- (52) Çalışan ayartmama anlaşmalarının söz konusu olumsuz etkileri göz önüne alındığında, bu anlaşmaların etkileri bakımından pazar/bölge/müşteri paylaşımı ile özdeş olduğu ve aynı kategori altında ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen müşteri/bölge paylaşımında, ilgili bölge/bölgeler bakımından rekabetin kısıtlanması, fiyatların suni şekilde artışının veya düşüşünün engellenmesi, ürünün/hizmetin kalitesinin azalması gibi endişeler gündeme gelmektedir. Çalışan ayartmama anlaşması ise emek girdisinin sağlayıcısı çalışanların ücretlerinin suni şekilde baskılanması ve hatta düşmesine ya da potansiyel artışlarının önüne geçilmesine, işverenlerin çalışma/istihdam koşullarında iyileştirme yapmasına gerek duymamasına yol açabilecektir.

- (53) Bu doğrultuda, niteliği ve etkileri göz önünde bulundurulduğunda, çalışan

<sup>28</sup> DAY, G. (2020), "Anticompetitive Employment", <https://ssrn.com/abstract=3575809>.

ayırtmamaya ilişkin anlaşmaların; ürün/hizmet pazarlarında, pazarların/müşterilerin/bölgelerin paylaşımı niteliğindeki rekabet karşıtı davranışın/anlaşmanın simetrisinde yer alan ve işgücü pazarının alım tarafında emek gibi nihai ürün/hizmet bakımından önemli bir girdinin sağlayıcısı olan çalışanların paylaşılması anlamına geldiği ve kartel teşkil ettiği değerlendirilmektedir.

- (54) Yukarıda yer verilen açıklamalar çerçevesinde, OBİLET'in TRENDYOL ile çalışan geçişini kısıtlamayı amaçlayan ve pazar/müşteri/bölge paylaşımı niteliğini taşıyan çalışan ayırtmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği ve bu ihlal türünün Ceza Yönetmeliği'nin 3. maddesinde tanımlanan kartel tanımının kapsamına girdiği kanaatine varılmıştır.

#### **1.6. İdari Para Cezasına ve Uzlaşma Sürecine İlişkin Değerlendirme**

- (55) 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.
- (56) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesinde idari para cezası belirlenirken öncelikle temel para cezasının hesaplanacağı; ardından ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak temel para cezasının artırılmasının ve/veya cezadan indirim yapılmasının söz konusu olacağı düzenlenmektedir.
- (57) 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.
- (58) Yukarıda açıklandığı üzere, OBİLET'in eylemlerinin emek girdisinin paylaşımını amaçladığı ve pazar/bölge/müşteri paylaşımına yönelik rakipler arası anlaşma niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla kartel tanımı kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Bu itibarla OBİLET'in 2020 yılı gayri safi gelirlerinin %2'si ile %4'ü arasında bir temel para cezasının belirlenmesi gerekmektedir.
- (59) 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.
- (60) Dosya mevcudu bilgilere göre, OBİLET'in ihlale taraf olduğunu gösteren belgelerin tarihleri 31.07.2019-25.11.2020 arasını kapsamaktadır. Bu çerçevede, ihlalin bir yıldan uzun beş yıldan kısa sürdüğü ve Ceza Yönetmeliğinin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca temel para cezasının yarısı oranında artırılması gerektiği anlaşılmıştır.
- (61) Ceza Yönetmeliği'nin 4. maddesine göre, temel para cezasının hesaplanmasından sonra aynı yönetmeliğin 6. ve 7. maddeleri çerçevesinde ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurlar göz önünde bulundurularak artırma ve/veya indirme yapılmaktadır. Dosya kapsamında anılan Yönetmelik'in 6. maddesi çerçevesinde ağırlaştırıcı unsurun bulunmadığı değerlendirilmektedir.

- (62) Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasında ise hafifletici unsurlar *“yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi haricinde incelemeye yardımcı olunması, ihlalde kamu otoritelerinin teşvikinin veya diğer teşebbüslerin zorlamasının bulunması, zarar görenlere gönüllü olarak tazminat ödenmesi, diğer ihlallere son verilmesi, ihlal konusu faaliyetlerin yıllık gayri safi gelirler içerisindeki payının çok düşük olması gibi haller”* şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddede hafifletici sebepler tahdidi şekilde sayılmadığından somut olayın koşullarına göre farklı hafifletici sebepler dikkate alınabilmektedir.
- (63) Dosya konusu çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin Kurul uygulaması incelendiğinde; bu anlaşmaların birçok Kurul kararına konu olduğu ve ilgili kararlarda gerek işgücü piyasalarına gerekse bu piyasalarda yapılan çalışan ayartmama gibi rekabete aykırı anlaşmaların niteliğine ilişkin detaylı incelemelere/değerlendirmelere yer verildiği, ancak mevcut soruşturmanın çalışan ayartmama anlaşmalarının açıklıkla gösterilebildiği ilk soruşturma olduğu ve bu anlaşmalara idari para cezası uygulanmasının ilk kez gündeme geldiği görülmektedir. Söz konusu husus temel para cezasının belirlenmesi kapsamında teşebbüs lehine yorumlanmış ve hafifletici unsur olarak dikkate alınmıştır.
- (64) Yukarıda yer verilen değerlendirmeler çerçevesinde dosya kapsamında teşebbüs hakkında idari para cezası takdir edilirken;
- Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca temel idari para cezası başlangıç oranı %(.....) olarak belirlenmiş,
  - Ceza Yönetmeliği'nin 5. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi uyarınca ihlalin süresi bir yıldan uzun, beş yıldan kısa olduğundan temel para cezası başlangıç oranı yarısı oranında artırılarak %(.....) oranına ulaşılmış,
  - Ceza Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca temel cezanın dörtte bir ile beşte üç arasında bir oranda indirilebileceği hükmü uyarınca ulaşılan temel para cezası oranından (.....) oranında indirim yapılmış ve
  - Netice itibarıyla OBİLET'in yıllık gayri safi gelirlerinin %(.....)'si oranında idari para cezası verilmesi gerektiği
- sonucuna ulaşılmıştır.
- (65) 4054 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrasında *“Soruşturmaya başlanmasından sonra Kurul, ilgililerin talebi üzerine veya resen, soruşturma sürecinin hızlı bitirilmesinden doğacak usuli faydaları ve ihlalin varlığına veya kapsamına ilişkin görüş farklılıklarını göz önüne alarak uzlaşma usulünü başlatabilir. Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir.”*, altıncı fıkrasında *“Bu çerçevede Kurul, hakkında soruşturma açılan taraflara, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul ettikleri bir uzlaşma metni sunmaları için kesin bir süre verir. Verilen süre geçirildikten sonra yapılan bildirimler dikkate alınmaz. İhlal tespiti ve idari para cezasının yer aldığı bir nihai kararla soruşturma sonlandırılır.”* ve yedinci fıkrasında *“Uzlaşma usulü sonucunda idari para cezasında yüzde yirmi beşe kadar indirim uygulanabilir.”* hükümleri yer almaktadır.
- (66) Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik'in (Uzlaşma Yönetmeliği) 5. maddesinin birinci fıkrasında ise *“Soruşturma tarafları uzlaşma taleplerini yazılı olarak Kuruma iletir. Kurul, 4 üncü maddenin ikinci*

*fıkrasındaki hususları dikkate alarak bu talebi kabul veya ret edebileceği gibi varsa diğer tarafların da uzlaşma görüşmelerine davet edilmesine karar verebilir” düzenlemesi bulunmaktadır.*

- (67) Bu kapsamda soruşturma taraflarından OBİLET uzlaşma talebinde bulunmuştur. Söz konusu başvuru üzerine Kurul tarafından 27.01.2022 tarih ve 22-06/76-M sayı ile uzlaşma görüşmelerine başlanmasına karar verilmiştir.
- (68) Söz konusu Kurul kararı ve Uzlaşma Yönetmeliği hükümleri uyarınca OBİLET ile raportörler arasında çevrim içi olarak 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.
- (69) Akabinde OBİLET temsilcileri tarafından;
- Raportörler tarafından dile getirilen OBİLET ile TRENDYOL arasında birbirlerinin çalışanlarını ayartmama üzerine centilmenlik anlaşması yapıldığının kendileri tarafından kabul edildiği,
  - Uzlaşma sürecine herhangi bir halel getirmemesi ve gecikme yaratmaması kaydıyla;
    - OBİLET açısından ihlale dayanak teşkil eden belgelerin tarih aralığının bir yılı çok kısa süre ile aştığı ve farklı belgelerde aynı aksiyonun bir parçası olan bulguların söz konusu olduğu, bu sebeple ihlalin süresinin bir yıldan kısa sürdüğünün değerlendirilmesinin talep edildiği,
    - Çalışan ayartmama anlaşmalarının çalışan ücret ve yan haklarına ilişkin anlaşmalardan farklı olarak açık ve ağır ihlal teşkil etmemesi gerektiği,
- hususlarının Kurula arz edildiği,
- Sayılan hususlar dışında raportörler tarafından açıklanan diğer tespitlere herhangi bir itirazlarının bulunmadığı ve uzlaşma sürecinde mutabık olunduğu
- ifade edilmiştir. İhlalin süresine ve niteliğine ilişkin olarak yukarıda yapılan açıklamalar ışığında teşebbüsün ilgili taleplerinin yerinde olmadığı değerlendirilmiştir.
- (70) OBİLET ile gerçekleştirilen uzlaşma görüşmeleri neticesinde hazırlanan 14.02.2022 tarihli ve 2020-1-065/BN-43 sayılı Bilgi Notu Kurulun 17.02.2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve 22-10/147-MUA sayılı uzlaşma ara kararında, soruşturma sürecinin uzlaşma ile neticelenmesi halinde,
- OBİLET’in TRENDYOL 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 Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik”in 5. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi, ikinci fıkrası ve 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden % (.....)’si oranında olmak üzere 916.156,73-TL idari para cezası uygulanmasına,
  - 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,

- Bu kapsamda uzlaşma usulü sonucunda teşebbüse 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden nihai olarak %(.....)'u oranında olmak üzere 687.117,55-TL idari para cezası uygulanmasına,
- Uzlaşma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, uzlaşma metninin Kuruma gönderilebilmesi için ara kararın tebliğinden itibaren Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş.'ye 15 gün süre verilmesine,
- Uzlaşma metninin süresi içinde gönderilmemesi halinde, Kurulun ara kararıyla bağlı olmadığına

karar verilmiştir.

(71) OBİLET tarafından bu karara istinaden hazırlanan ve süresi içerisinde Kurum kayıtlarına intikal eden uzlaşma metninde, mezkûr kararda belirtilen hususlar kabul edilerek yürütülen soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması talep edilmiştir.

(72) 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 OBİLET tarafından gönderilen uzlaşma metninin Uzlaşma Yönetmeliğinin 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan unsurları içerdiği görülmüştür.

(73) 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.

(74) Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, Kurulun yukarıda yer verilen uzlaşma ara kararı ile OBİLET tarafından sunulan uzlaşma metni çerçevesinde; Ceza Yönetmeliği kapsamında teşebbüsün 2020 yılı gayrisafi gelirinin %(.....)'si oranında hesaplanan idari para cezasının %25 oranında indirilmesi, OBİLET'e TRENDYOL ile işgücü piyasasına yönelik çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği gerekçesiyle 2020 yılı gayri safi gelirleri üzerinden %(.....) oranında idari para cezası uygulanması ve OBİLET hakkındaki soruşturmanın uzlaşma ile sonlandırılması sonuçlarına varılmıştır.

## J. SONUÇ

(75) Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma kapsamında; Kurulun 24.02.2022 tarihli ve 22-10/147-MUA sayılı ara kararı çerçevesinde Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş. tarafından gönderilen 28.02.2022 tarih ve 25757 sayı ile süresi içerisinde Kurum kayıtlarına giren uzlaşma metninde ihlalin varlığı ve kapsamı ile uzlaşma ara kararında öngörülen azami idari para cezası oranı ve tutarı teşebbüs tarafından açıkça kabul edilmiş olup

1. Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş.'nin Dsm Grup Danışmanlık İletişim ve Satış Ticaret A.Ş. ile çalışan ayartmama anlaşması yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine,
2. Bu doğrultuda anılan teşebbüse aynı 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 7. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden %(...) 'si oranında olmak üzere 916.156,73-TL idari para cezası uygulanmasına,
3. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik kapsamında teşebbüse verilecek idari para cezasında %25 oranında indirim uygulanmasına,
4. Bu kapsamda teşebbüse Kurul tarafından hesaplanan 2020 yılı gayrisafi gelirleri üzerinden azami %(...) oranında ve 687.117,55-TL idari para cezası uygulanmasına,
5. Böylece Rekabet Kurulunun 01.04.2021 tarihli ve 21-18/213-M sayılı, 05.08.2021 tarihli ve 21-37/527-M sayılı, 16.12.2021 tarihli ve 21-61/875-M sayılı kararları uyarınca 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmanın Obilet Bilişim Sistemleri A.Ş. bakımından uzlaşma usulü ile sonlandırılmasına

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