

## Hukuk Bülteni

Rekabet Hukuku | Aralık 2024

### İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz Yayımlandı

Çalışan ayartmama ve ücret tespiti anlaşmaları gibi iş gücü piyasalarına yönelik rekabeti ihlalleri, özellikle son yıllarda dünyadaki birçok rekabet otoritesinin merceğindedir. Global trende paralel olarak, son birkaç yılda Rekabet Kurulu ("Kurul") iş gücü piyasalarındaki 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'una ("Rekabet Kanunu") aykırı davranışlara ilişkin birçok soruşturma yürüttü. İş gücü piyasalarına yönelik ihlaller alanında hukuki belirlilik sağlamak amacıyla hazırlanan İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz ("Kılavuz") 3 Aralık 2024 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde yayımlandı.<sup>1</sup>

Kılavuz, iş gücü piyasasında rekabet ihlali teşkil eden davranışların tespiti ve uygulama açısından dikkate alınması gereken temel hususları açıklamaktadır.

#### 1. Rekabet Kanunu'nun 4. Maddesi Kapsamındaki İhlaller

Kılavuz, teşebbüslerin ticari faaliyetleri itibarıyla rakip olmaları şartı aranmaksızın iş gücü pazarında rakip kabul edilebileceğini düzenlemektedir. Bu doğrultuda Kılavuz uyarınca, teşebbüsler arasındaki çalışan hareketliliğinin kısıtlanması ve çalışan ücretleri ile çalışma koşullarının tespitine yönelik anlaşmalar ve bilgi değişimleri, Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında amaç bakımından ihlal olarak değerlendirilecektir. Kılavuz bu alandaki ihlalleri ücret tespiti, çalışan ayartmama anlaşmaları ve bilgi değişimi olarak üç kategoride ele almaktadır.

##### 1.1. Ücret Tespiti Anlaşmaları

Kılavuz kapsamında ücret tespiti anlaşmaları, teşebbüslerin çalışanlarının ücretleri, ücretlere ilişkin zam oranları, çalışma süreleri, yan hakları, tazminatları, izin hakları, rekabet etmeme

<sup>1</sup> İlgili duyuruya ve Kılavuz'a <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/is-gucu-piyasalarindaki-rekabet-ihlaller-f9036d6367b1ef1193d70050568585c9> adresinden ulaşabilirsiniz.

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

yükümlülükleri gibi çalışma koşullarını birlikte belirledikleri anlaşmalar olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda çalışma koşulları geniş şekilde tanımlanmış olup, çalışanlara ödenecek ek ücretler, ara dinlenme, sosyal yardımlar, işin nerede ve ne zaman görüleceği, özel sağlık sigortası yapılıp yapılmaması veya bireysel emeklilik sistemine dahil edilip edilmeme gibi unsurlar da çalışma koşullarına örnek olarak sayılmaktadır.

Kılavuz, geçmiş tarihli Kurul kararlarına paralel olarak, ücret tespiti anlaşmalarının amaç bakımından rekabet ihlali teşkil ettiğini ve kartel olarak kabul edildiğini yinelemektedir. Kılavuz ayrıca, üçüncü bir tarafın ücret tespiti anlaşmasına aracılık etmesi veya anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırması durumunda ihlalin tarafı olarak kabul edilebileceğini vurgulamaktadır.

## 1.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmaları

Kılavuz, çalışan ayartmama anlaşmalarını, şirketlerin birbirlerinin mevcut veya geçmişteki çalışanlarına iş teklif etmemesine veya bu çalışanları işe almamasına ilişkin doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan anlaşmalar olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte Kılavuz, şirketlerin birbirlerinin çalışanlarının istihdamını tamamen yasaklamayıp, karşı tarafın onayına tabi kılınmasının da çalışan ayartmama anlaşmaları kapsamında değerlendirileceğini vurgulamıştır.

Kılavuz çalışan ayartmama anlaşmalarının tıpkı ücret tespiti anlaşmaları gibi amaç bakımından ihlal teşkil ettiği ve kartel olarak kabul edileceğini açıklamaktadır. Ayrıca, çalışan ayartmama anlaşmalarının da üçüncü bir taraf aracılığıyla gerçekleştirilebileceği ve bu durumda üçüncü tarafın da somut olayın özelliklerine bağlı olarak ihlalin tarafı olarak kabul edilebileceği düzenlenmiştir.

## 1.3. Bilgi Değişimi

Kılavuz, iş gücü ile doğrudan veya dolaylı ilgisi bulunan her türlü rekabete duyarlı verinin şirketler arasında paylaşılmasının Rekabet Kanunu'nun 4. maddesine aykırı olduğunu vurgulamaktadır. Kılavuz, iş gücü piyasaları için rekabete duyarlı bilgileri ücret, zam oranı, çalışma süreleri, yan haklar, tazminatlar, izin hakları şeklinde örneklendirmektedir. Bu kapsamda, bu tür bilgilerin şirketler arasında paylaşılmasının rekabeti kısıtlayıcı amaca veya etkiye sahip olabileceği ve bu amacı taşıyan bilgi değişimlerinin etkisine dahi bakılmaksızın rekabeti ihlali kabul edileceği açıklanmıştır.

Kılavuz'a göre, bilgi değişimi doğrudan şirketler arasında gerçekleşebileceği gibi, **(i)** aracı kurumlar veya platformlar gibi üçüncü taraf mecralar üzerinden, **(ii)** teşebbüs birlikleri, bağımsız pazar araştırma kuruluşları ya da özel istihdam büroları aracılığıyla veya **(iii)** internet sitesi, medya, algoritmalar gibi kanallar vasıtasıyla dolaylı yollarla da gerçekleştirilebilmektedir. Bu kapsamda Kılavuz'da, pazar araştırma şirketleri gibi şirketlere veri sağlayan üçüncü tarafların ilgili verileri toplulaştırılmış şekilde paylaşması gerektiği belirtilmiştir.

Kılavuz'a göre, şirketler arasındaki bilgi değişimlerinin rekabeti sınırlayıcı etkisi olmaması için **(i)** bilgi değişiminin bağımsız nitelikteki bir üçüncü tarafça yürütülmesi, **(ii)** veri kaynağının veya bireysel veri içeriğinin anlaşılmasının mümkün olmaması, **(iii)** bilgi değişimine konu bilgilerin en az üç ay öncesine ilişkin olması, **(iv)** bilgilerin en az on katılımcının verisini toplu halde içermesi ve **(v)** hiçbir katılımcının verisinin toplam veri içerisinde %25'ten fazla ağırlığa sahip olmaması şartlarının tümünün birlikte sağlanması gerekmektedir.

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

## 1.4. Yan Sınırlamalar

İlgili mevzuat uyarınca yan sınırlamalar, rekabeti engelleme, bozma ya da sınırlama amacı veya etkisi taşımayan ve asıl anlaşmanın birincil amacını oluşturmayan, ancak anlaşmanın uygulanabilmesi için gerekli ve anlaşma ile ulaşılmak istenen amaç ile doğrudan ilgili olan sınırlamalar olarak tanımlanmaktadır. Yan sınırlama olarak kabul edilen kısıtlamalar, Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinde düzenlenen rekabeti sınırlayıcı anlaşmalar kapsamında değerlendirilmemektedir. Yan sınırlama niteliği taşımayan çalışan ayartmama ve ücret tespiti kısıtlamaları ise, Kılavuz'un bu kapsamdaki düzenlemelerine tabi olmaktadır ve amaç bakımından rekabet ihlali olarak kabul edilmektedir.

Kılavuz uyarınca, iş gücüne yönelik kısıtlamaların yan sınırlama olarak değerlendirilmesi için bu kısıtlamaların anlaşmayla **(i)** doğrudan ilgili, **(ii)** gerekli ve **(iii)** orantılı olmaları gerekmektedir.

**Doğrudan İlgililik:** Kılavuz uyarınca, bir kısıtlamanın yan sınırlama sayılması için asıl anlaşmanın ayrılmaz bir parçası olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, asıl anlaşmanın yapılmamış olması halinde, ilgili sınırlamanın da var olmaması ve ayrıca, ilgili sınırlamanın asıl anlaşmanın amacını desteklemeye ve kolaylaştırmaya yönelik olması gerekmektedir.

**Gereklilik:** Kılavuz uyarınca, bir sınırlamanın yan sınırlama olarak değerlendirilmesi için asıl anlaşmanın uygulanması veya sürdürülmesi için zorunlu olması gerekmektedir. Bu kapsamda, asıl anlaşmanın niteliği ve pazarın özellikleri dikkate alındığında benzer durumdaki şirketler söz konusu sınırlama olmaksızın asıl anlaşmaya taraf olmayacaklarsa ilgili sınırlamanın gerekli olduğu söylenebilecektir. Bununla birlikte, ilgili sınırlama olmaksızın anlaşmanın daha az karlı hale gelmesi veya uygulanmasının zorlaşması gibi sebepler, yan sınırlamanın gerekli sayılması için yeterli değildir.

**Orantılılık:** Orantılılık koşulunun sağlanması için, yan sınırlama ile ulaşılmak istenen amaca, rekabeti daha az kısıtlayıcı bir araçla ulaşılamaması gerekmektedir. Kılavuz'a göre bir yan sınırlamanın orantılı olup olmadığı her bir somut olayın şartlarına göre değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Kılavuz, sınırlamanın orantılılık koşulunu sağlamadığı bazı hallere örnek vermiştir.

Buna göre, **(i)** süresi açıkça belirlenmeyen veya sınırlama ile ulaşılmak istenen amacın gerçekleşmesi bakımından zorunlu süreyi aşan; **(ii)** asıl anlaşmanın uygulanması bakımından kilit önem taşıyan çalışanlar dışındaki çalışanları da kapsayan veya hangi çalışanları kapsadığını açıkça belirtmeyen; **(iii)** asıl anlaşmanın uygulandığı coğrafi bölgeyi aşan veya **(iv)** anlaşma taraflarından biri veya daha az sayıdaki tarafları hakkında getirilmesi yeterli olduğu hallerde, asıl anlaşmanın taraflarının tamamını veya daha fazla sayıdaki tarafları kapsayan sınırlamaların orantılılık koşulunu karşılamayacağı vurgulanmıştır.

## 2. Rekabet Kanunu'nun Diğer Maddelerinin Uygulanması

Kılavuz ayrıca, Rekabet Kanunu'nda düzenlenen ilkelerin uygun düştüğü ölçüde Rekabet Kanunu'nun muafiyet, hâkim durumun kötüye kullanılması ve birleşme veya devralmaların düzenlendiği 5, 6 ve 7. maddeleri kapsamında yapılacak incelemeler bakımından da uygulanacağını belirtmektedir.

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

**Muafiyet:** Kılavuz uyarınca, Rekabet Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen muafiyet koşulları, işverenler arasındaki söz konusu anlaşmalar için de geçerlidir. Bununla birlikte Kılavuz, iş gücü piyasalarındaki ücret tespiti anlaşmaları, çalışan ayartmama anlaşmaları ve rekabeti kısıtlama amacıyla gerçekleştirilen bilgi değişimlerinin, rekabeti orantısız ölçüde sınırlamaları ve yeni, ekonomik veya teknik gelişmeler sağlama veya tüketicinin bundan yarar sağlama ihtimallerinin düşük olması sebebiyle kural olarak muafiyet kapsamı dışında tutulacağını belirtmektedir.

**Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması:** Kılavuz, Rekabet Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında yapılacak değerlendirmeler bakımından, ilgili şirketin hem ilgili ürün veya hizmet pazarında hem de ilgili iş gücü pazarında hâkim durumda bulunup bulunmadığının da inceleneceğini belirtmektedir. Buna göre, iş gücü piyasalarında hâkim durumun kötüye kullanılması farklı şekillerde ortaya çıkabilecek ve bu kapsamdaki rekabet ihlalleri somut olayın şartlarına göre değerlendirilecektir.

**Birleşme ve Devralmalar:** Rekabet Kanunu'nun 7. maddesi, etkin rekabetin önemli ölçüde azalmasına sebep olabilecek birleşme ve devralma işlemlerini yasaklamaktadır. Kılavuz, bir işlemin iş gücü pazarında rekabetin önemli ölçüde azalmasına yol açıp açmadığı değerlendirilirken hangi değişkenlerin ele alınacağını örneklendirmiştir. Buna göre, bu değerlendirme kapsamında, işlem taraflarının iş gücü pazarındaki pazar payları ve pazarın yoğunlaşma seviyesi, işlem taraflarının çalışanlarının niteliklerinin birbirine yakınlığı, işlemin gerçekleştiği pazara giriş engelleri, ilgili iş gücü pazarında emek arz edenlerin örgütlülüğü, iş değiştirme maliyetleri, işlemin ilgili iş gücü pazarında faaliyet gösteren rakipler arasındaki işbirliği olanaklarını arttırıp arttırmadığı ve işlemin öldürücü devralma niteliği taşıyıp taşımadığı gibi kriterler dikkate alınacaktır.

## İLETİŞİM



Rekabet Hukuku Danışmanı  
Neyzar Ünübol



Av. Ali Tunçsav

[nunubol@kolcuoglu.av.tr](mailto:nunubol@kolcuoglu.av.tr)

[atuncsav@kolcuoglu.av.tr](mailto:atuncsav@kolcuoglu.av.tr)