

## Hukuk Bülteni

Rekabet Hukuku | Ekim 2023

### ÇALIŞAN AYARTMAMA ANLAŞMALARINA İLİŞKİN REKABET HUKUKU RİSKLERİ

Son dönemde Rekabet Kurumu, Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği rekabet otoritelerinin uygulamalarına paralel olarak, çalışan ayartmama anlaşmaları ve çalışan istihdamına ilişkin diğer rekabet hukuku ihlallerine yönelik incelemelerini artırmıştır. Son birkaç yılda Rekabet Kurulu ("**Kurul**"), rekabeti sınırlayıcı çalışan ayartmama anlaşmalarına taraf olan teşebbüsler hakkında çeşitli sektörlerde soruşturmalar yürütmüş ve bu teşebbüslere para cezaları uygulamıştır. Bu soruşturma kararları arasında en dikkat çekici olanları, Kurul'un çalışan transferini kısıtlayan anlaşmalara taraf oldukları gerekçesiyle, 19 özel hastaneye<sup>1</sup> toplam 58 milyon TL ve 16 teşebbüse<sup>2</sup> toplam 151 milyon TL tutarında para cezası uyguladığı kararlar olmuştur.

Rekabet hukuku perspektifinden bakıldığında şirketler, aynı ürünleri üretilip üretmedikleri veya aynı hizmetleri sunup sunmadıklarından bağımsız olarak, işgücü piyasasında çalışanların istihdamı açısından birbirleriyle rakip kabul edilmektedir. Bu kapsamda, şirketlerin aralarında (i) çalışanların ücretlerini, tazminatlarını veya yan haklarını tespit etmeye yönelik anlaşması ya da bu konulara ilişkin hassas bilgi değişiminde bulunması veya (ii) birbirlerinin çalışanlarını istihdam etmemeye yönelik anlaşmalar yapması 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("**Rekabet Kanunu**") ihlal edebilmektedir.

Rekabet Kurumu'nun çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik incelemeleri hızlandığından, özellikle insan kaynakları profesyonellerinin bu konuda bilgi sahibi olması önem kazanmıştır. Bu sebeple, çalışan ayartmama anlaşmaları ve çalışan istihdamına ilişkin diğer rekabet hukuku ihlalleri açısından dikkate alınması gereken temel hususları aşağıda dikkatinize sunmaktayız.

<sup>1</sup> Kurul'un 24 Şubat 2022 tarih ve 22-10/152-62 sayılı kararı

<sup>2</sup> Kurul'un 26 Temmuz 2023 tarih ve 23-34/649-218 sayılı kararı

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

## 1. Açık Çalışan Ayartmama Anlaşmaları ve Ücretlere İlişkin Bilgi Değişimi

Şirketlerin birbirlerinin çalışanlarını işe almamayı veya birbirlerinin çalışanlarına iş teklifi sunmamayı açıkça kabul ettikleri anlaşmalar, diğer bir deyişle centilmenlik anlaşmaları, amacı itibarıyla rekabet ihlali olarak değerlendirilmektedir. Kurul'un yakın tarihli kararlarında, açık çalışan ayartmama anlaşmaları ağır ihlal olarak değerlendirilmiş ve Kurul çeşitli sektörlerdeki teşebbüslere bu tür anlaşmalara taraf oldukları için yüksek para cezaları uygulamıştır. Kurul'un yaklaşımına göre, bu tür anlaşmalara taraf olan teşebbüslerin rekabet hukukunu ihlal etmeleri için aynı pazarda faaliyet gösteren rakipler olmaları şart değildir. Zira farklı pazarlarda faaliyet gösteren şirketler de aynı çalışanlar için rekabet edebilmektedir.

Kurul'un yaklaşımı uyarınca, istihdam koşullarına (örneğin, ücret, yan haklar vb.) ilişkin bilgilerin değişimi de rekabet hukukuna aykırı kabul edilmektedir. Örneğin çalışanlara yapılması planlanan zam oranlarının paylaşılması önemli bir rekabet hukuku riski yaratabilmektedir. Bununla birlikte, işgücü piyasasına ilişkin tüm bilgi değişimleri rekabet hukuku ihlali teşkil etmemektedir. Bağımsız üçüncü taraflarca toplanan, konsolide edilmiş ve anonimleştirilmiş veriler veya geçmiş uygulamalara yönelik bilgiler gibi belirli bilgi türlerinin paylaşılması risk teşkil etmeyebilecektir. Bu nedenle, şirketler ne tür bilgilerin paylaşılmasının mümkün olduğunu ve ne tür bilgilerin paylaşılmasının rekabet hukuku riski taşıdığını doğru değerlendirmelidir.

## 2. Ticari İş Birliği Anlaşmaları Kapsamında Çalışan Ayartmama Hükümleri

Çalışan ayartmama hükümleri, meşru bir ticari iş birliğini düzenleyen daha geniş kapsamlı bir anlaşmanın parçası olabilmektedir. Bu tür anlaşmalar, rakipler arasında gerçekleşebileceği gibi tedarik zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arasında da yapılabilmektedir. Bu bağlamda iş birliği anlaşmasının taraflarının birbirlerinin çalışanlarını ayartmasını engellemeye yönelik yükümlülükleri, tarafların *know-how* ve fikri mülkiyetlerini korumak için gerekli olabilmektedir. Ancak, kapsam ve süre bakımından geniş tanımlanan bir çalışan ayartmama hükmü rekabet hukukuna aykırı olabilecektir. Bu nedenle taraflar, ilgili çalışan ayartmama hükmünün, ticari iş birliği anlaşmasının uygulanması bakımından gerçekten gerekli olup olmadığını ve kapsamının doğru düzenlenip düzenlenmediğini değerlendirmelidir. Rekabet hukuku riskinden kaçınmak için, ticari iş birliği anlaşmalarındaki çalışan ayartmama hükümleri, titizlikle tasarlanmalı ve kapsamlı bir rekabet hukuku değerlendirmesi yapılmalıdır.

## 3. Birleşme ve Devralmalar Kapsamında Çalışan Ayartmama Yükümlülükleri

Birleşme ve devralmalar kapsamında, genellikle satıcının hedef şirketin çalışanlarını ayartmasını önlemek amacıyla pay devir sözleşmelerine çalışan ayartmama hükümleri eklenebilmektedir. Bu tür hükümler, Rekabet Kurumu'nun Birleşme ve Devralmalarda İlgili Teşebbüs, Ciro ve Yan Sınırlamalar Hakkında Kılavuz'unda açıklanan belirli koşullara uymaları kaydıyla, yan sınırlama olarak kabul edilmekte ve rekabet hukuku açısından risk oluşturmamaktadır. Bu koşullar genellikle çalışan ayartmama yükümlülüğünün süresi, coğrafi kapsamı ve konusu ile ilgilidir. Kurul'un içtihadı bu tür hükümlere karşı yaklaşımını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, teşebbüslerin, pay devir sözleşmelerine çalışan ayartmama yükümlülüğü eklemek istemeleri halinde, rekabet hukukuna ilişkin risklerden kaçınmak için süre, kapsam ve konu bakımından sınırların doğru belirlenmesi önem taşımaktadır.

## 4. İş Sözleşmelerinde Rekabet Yasağı Yükümlülükleri

Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin uygulama alanı yalnızca teşebbüsler arasındaki anlaşmalardır. Bu nedenle çalışan ve işveren arasındaki iş sözleşmelerinde yer alan ve çalışanların iş ilişkisi sona erdikten sonra

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

işverenle rekabet eden başka bir şirkette çalışmasını engelleyen rekabet yasağı hükümleri, Rekabet Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir. Bununla birlikte, iş hukuku perspektifinden rekabet etmeme yükümlülüklerinin geçerli olabilmesi için süre, coğrafi kapsam ve konu açısından belirli sınırlamalara uyulması gerekmektedir. Bu sınırlamalar, çalışanın mali özgürlüğünü engelleyecek kadar geniş sayılmayacak şekilde dikkatlice belirlenmelidir. Aksi takdirde, rekabet yasağının uygulanabilirliği riske atılabilecektir.

## İLETİŞİM

---



Av. Maral Minasyan

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



Neyzar Ünübol

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