

İş Gücü Piyasalarına İlişkin Kılavuz İçin Kontrol Listesi

Av. Ecem Süsoy Uygun
Av. Merve Bakırcı

ERDEM
&
ERDEM

İş Gücü Piyasalarına İlişkin Kılavuz

Rekabet Kurumu (Kurum), İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz'u (Kılavuz) 03.12.2024 tarihinde yayımladı. Kılavuz'da yer verilen önemli hususlar kısaca şöyledir:

- Kılavuz, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (4054 sayılı Kanun) çerçevesinde iş gücü piyasalarına yönelik olarak gerçekleşen ihlallere ilişkin belirliliğin sağlanmasını amaçlar.
- Kılavuz'da; 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi çerçevesinde iş gücü piyasalarına yönelik olarak gerçekleşebilecek ihlal türlerinin neler olduğu ve Rekabet Kurulu tarafından bu ihlallerin nasıl değerlendirileceğine ilişkin açıklamalara yer verilir. Bu kapsamda Kılavuz, özellikle iş gücü piyasalarında ortaya çıkabilen ücret tespiti anlaşmaları ve çalışan ayartmama anlaşmaları üzerine yoğunlaşır.
- Bununla birlikte, Kılavuz'da bilgi değişiminin rekabet karşıtı etki doğurması ihtimalinin yalnızca iş gücü pazarında rakip olan teşebbüsler tarafından değil, bilgi değişimini üçüncü taraf sıfatıyla gerçekleştiren bağımsız pazar araştırma kuruluşları ve özel istihdam büroları gibi teşebbüsler tarafından da dikkate alınması gerektiği vurgulanır.
- Ek olarak bilgi değişiminin rekabeti sınırlayıcı etki doğurmaması için şartların sağlanması gerektiği belirtilir. Bu şartlar arasında, (i) bilgi değişiminin bağımsız bir üçüncü taraf tarafından yürütülmesi, (ii) veri kaynağının veya bireysel verinin içeriğinin anlaşılabilir olması, (iii) paylaşılan bilgilerin en az üç ay öncesine ait olması, (iv) verilerin en az on katılımcının bilgilerini içermesi ve (v) hiçbir katılımcının verisinin toplam veri içinde %25'ten fazla ağırlığa sahip olmaması yer almaktadır. Bu koşulların sağlanması durumunda bilgi değişiminin kural olarak rekabeti sınırlayıcı bir etkisi olmayacağı ifade edilmektedir.

- Ayrıca, çalışanların ücretleri, ücretlere ilişkin zam oranları, çalışma süreleri, yan hakları, tazminatları, izin hakları gibi her türden çalışma koşullarına ilişkin bilgilerin rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edileceği ve bu bilgilerin değişiminin rekabeti kısıtlayıcı amaç veya etki doğurabileceği ifade edilir.
- Kılavuz'da ayrıca iş gücü piyasalarındaki anlaşma ve eylemlere 4054 sayılı Kanun'un 5, 6, ve 7. maddelerinin ve yan sınırlama değerlendirmelerinin hangi kapsamda uygulanabileceği açıklanır.
- Kılavuz'da iş gücü piyasalarındaki ücret tespiti ve çalışan ayartmama anlaşmaları ile rekabeti kısıtlama amacıyla gerçekleştirilen bilgi değişimlerinin kural olarak muafiyetten yararlanamayacağı belirtilir.
- Bununla birlikte, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesine ilişkin değerlendirmelerde, inceleme konusu teşebbüsün hem ilgili ürün veya hizmet pazarında hem de ilgili iş gücü pazarında hâkim durumda bulunup bulunmadığının inceleneceği belirtilir.
- Son olarak, birleşme ve devralma işlemlerinin iş gücü pazarındaki rekabeti azaltıp azaltmadığının ilgili işlemin öldürücü devralma ihtimali taşıyıp taşımadığı gibi çeşitli kriterler çerçevesinde değerlendirileceği de vurgulanır.



**İŞ GÜCÜ PİYASALARINDAKİ
REKABET İHLALLERİNE
YÖNELİK KILAVUZ**

Kabul Tarihi: 21.11.2024 Karar Sayısı: 24-49/1087-RM(4)

[Kılavuz'un tamamına buradan erişebilirsiniz](#)

İş Gücü Piyasalarına İlişkin Kılavuz İçin Kontrol Listesi

Açıklama	Yapılacaklar
<p>Rekabet Kurumu tarafından 03.12.2024 tarihinde yayınlanan İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz ("Kılavuz") uyarınca çalışan ayartmama anlaşmaları, bir teşebbüsün bir başka teşebbüsün çalışanlarına iş teklif etmemesine veya bu çalışanları işe almamasına ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan anlaşmalar olarak tanımlanmakta olup, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında yasaklanmaktadır.</p>	<p>Mevcut iş sözleşmeleriniz, gizlilik sözleşmeleriniz, tedarik sözleşmeleriniz, hizmet sözleşmeleriniz (<i>İK verisi danışmanlığı alınan şirketler dahil olmak üzere</i>), hisse devir sözleşmeleriniz, pay sahipliği sözleşmeleriniz kapsamında çalışan ayartmama yükümlülüğü getiren herhangi bir düzenlemenin bulunup bulunmadığı kontrol edilmelidir.</p>
<p>Kılavuz uyarınca çalışan ayartmama anlaşmaları, bir teşebbüsün bir başka teşebbüsün çalışanlarına iş teklif etmemesine veya bu çalışanları işe almamasına ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan anlaşmalardır.</p>	<p>Müşteri, tedarikçi veya paydaşlarla yürütülen ticari ilişkilerde, aktif veya eski çalışanlara iş teklifi götürülmesini engelleyen veya çalışanların istihdam edilmeden önce mevcut işvereninden onay alınmasını gerektiren bir sözleşme hükmü ya da centilmenlik anlaşması olup olmadığı kontrol edilmelidir.</p>
<p>Kılavuz kapsamında işverenler arasında akdedilen, çalışanların ücret ve diğer çalışma koşullarının tespit edilmesi amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran anlaşma veya uyumlu eylemler Kanun'un 4. maddesi kapsamında yasaklanmıştır. Ücret tespiti anlaşmaları, teşebbüslerin çalışanlarının; ücretleri, ücretlere ilişkin zam oranları, çalışma süreleri, yan hakları, tazminatları, fiziki çalışma şartları, izin hakları, rekabet etmeme yükümlülükleri gibi çalışma koşullarını birlikte belirledikleri anlaşmalar olarak nitelendirilmektedir.</p>	<p>Ücret tespiti anlamına gelebilecek anlaşmalara taraf olup olmadığınız kontrol edilmelidir.</p>

Açıklama	Yapılacaklar
<p>6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ("TBK") 444. maddesi uyarınca fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.</p> <p>Rekabet yasağı hükmü, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.</p> <p>Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.</p>	<p>Bu kapsamda çalışanlarınız ile olan iş sözleşmelerinizde veya ortak girişim, pay devri, pay sahipleri vs. sözleşmelerinizde getirilen rekabet yasağının TBK m. 444 ile uyumlu olup olmadığı, ilgili rekabet yasağı hükmünün süresi, içeriği, kapsadığı coğrafi alan ve bağlı olduğu kişiler bakımından orantılılık ve gereklilik unsurlarını içerip içermediği kontrol edilmelidir.</p>



Zam oranları, zam artışları ya da çalışan yan haklarına ilişkin yürütmekte olduğunuz pazar araştırmaları varsa, bu pazar araştırmalarının kaynağı ve yöntemine dikkat ediniz.

İK'nın dönemsel zam oranları, zam artışları veya çalışan yan haklarına ilişkin bilgi değişiminde bulunabileceği çevrimiçi sohbet platformlarında, özellikle WhatsApp gruplarında yer alıp almadığına ilişkin bilgi sahibi olunmalı, bu konuda gerekli tedbirler alınmalıdır.

Açıklama	Yapılacaklar
<p>Kılavuz uyarınca iş gücü ile doğrudan ya da dolaylı ilgisi bulunan her türlü verinin paylaşımı bilgi değişimi olarak nitelendirilmekte ve rekabet karşıtı amaç veya etki ortaya çıkaran nitelikte bilgi değişimleri 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti kısıtlayıcı anlaşma veya uyumlu eylemler çerçevesinde değerlendirilmektedir.</p> <p>Bu kapsamda rekabete duyarlı bilgi değişimi, yalnızca iş gücü pazarında rakip olan teşebbüsler tarafından değil, bilgi değişimini üçüncü taraf sıfatıyla gerçekleştiren bağımsız pazar araştırma kuruluşları ve özel istihdam büroları gibi teşebbüsler aracılığıyla da gerçekleşebilmektedir.</p> <p>Bu doğrultuda bilgi değişiminin rekabeti sınırlayıcı etki doğurmaması için çeşitli şartların sağlanması gerekmektedir. Bu şartlar arasında, (i) bilgi değişiminin bağımsız bir üçüncü taraf tarafından yürütülmesi, (ii) veri kaynağının veya bireysel verinin içeriğinin anlaşılabilir olması, (iii) paylaşılan bilgilerin en az üç ay öncesine ait olması, (iv) verilerin en az on katılımcının bilgilerini içermesi ve (v) hiçbir katılımcının verisinin toplam veri içinde %25'ten fazla ağırlığa sahip olmaması bulunur.</p>	<p>Yukarıdaki bilgiler ışığında pazar araştırmalarının bağımsız araştırma kuruluşları (örn. <i>Nielsen, Korn Ferry vs.</i>) aracılığıyla elde edilmesi halinde çalışanların maaşları veya yan haklarına ilişkin yukarıdaki koşulların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmelidir.</p>

Açıklama	Yapılacaklar
<p>Yan sınırlama niteliği taşıyan çalışan ayartmama anlaşmaları hukuka uygun olup, Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilmemektedir. Rekabeti engelleme, bozma ya da sınırlama amacı veya etkisi olmayan bir anlaşmanın taraflarına getirilen ve bu anlaşmanın esasını oluşturmakla birlikte, anlaşma ile ulaşılmak istenen hedeflerin hayata geçirilmesi için gerekli ve bu hedeflerle doğrudan ilgili olan kısıtlamalar yan sınırlama olarak adlandırılır.</p>	<p>Yan sınırlamanın geçerliliği için asıl anlaşma ile (i) doğrudan ilgililik, (ii) gereklilik ve (iii) orantılılık şartlarının kümülatif biçimde sağlanması gerekir. Buna ilave olarak çalışan ayartmama hükmüne ilişkin yapılacak yan sınırlama değerlendirmesinde aşağıdaki unsurların da dikkate alınması mümkündür:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Hangi esas anlaşmaya yan sınırlama olarak yapıldığını kesin şekilde göstermeli,✓ Yalnızca esas anlaşmaya dâhil olması öngörülen çalışanları etkileyecek şekilde dar tasarlanmalı,✓ Makul bir belirlilikte hangi çalışanların hükümlerin kapsamında olduğunu belirtmeli,✓ Hükümlerin uygulanmasını sonra erdirecek kesin bir tarih yahut olay belirtmeli,✓ Anlaşmanın tüm taraflarınca imzalanmalıdır. <p>Yukarıdakiler ışığında; tedarik, pay devri, pay sahipliği veya ortak girişim sözleşmeleriniz kapsamında öngörülen bir çalışan ayartmama hükmünün bulunması durumunda, yukarıdaki koşulların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmelidir.</p>

İlgili Kişiler



Mert Karamustafaoğlu
Ortak, Rekabet ve Uyum Lideri
mertkaramustafaoglu@erdem-erdem.av.tr



Ecem Süsoy Uygun
Yönetici Avukat
ecemsusoy@erdem-erdem.av.tr



Merve Bakırcı
Yönetici Avukat
mervebakirci@erdem-erdem.av.tr



İstanbul
Ferko Signature
Büyükdere Caddesi, No. 175 Kat. 3, 34394, Esentepe - Şişli, İstanbul
+90 212 291 73 83 / +90 212 291 73 82
istanbul@erdem-erdem.av.tr

İzmir
1476 Sokak, No. 2, D. 27, Aksoy Plaza Alsancak, İzmir
+90 232 464 66 76 / +90 232 466 01 21
izmir@erdem-erdem.com

Amsterdam
Office 4.31, Strawinskylaan 457, 1077 XX Amsterdam
+31 (0)20 747 1113
amsterdam@erdem-erdem.nl