

Rekabet Kurumu Başkanlığından,

REKABET KURULU KARARI

Dosya Sayısı : 2006-2-1 (Devralma)
Karar Sayısı : 06-11/130-32
Karar Tarihi : 9.2.2006

A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

10

Başkan : Mustafa PARLAK
Üyeler : Tuncay SONGÖR, Prof. Dr. Zühtü AYTAÇ, Rıfki ÜNAL,
Prof. Dr. Nurettin KALDIRIMCI, Süreyya ÇAKIN, M. Akif ERSİN.

B. RAPORTÖRLER : İbrahim AYDEMİR, Remzi Özge ARITÜRK

C. BİLDİRİMDE

BULUNAN

20

: İLAB Holding A.Ş.
Temsilcisi Av. Ümit HERGÜNER
Süleyman Seba Caddesi, Sıraevler 55,
Akaretler, 34357 Beşiktaş/İstanbul

D. TARAFLAR

: - İLAB Holding A.Ş.
Kozyatağı Atatürk Cad. 72/8 Kadıköy/İstanbul

- Tufan SEVİNÇEL
Atatürk Cad. No:82 Kat:9 Kozyatağı/İstanbul

30

- Sungur ILGAZ
Atatürk Cad. No.82 Sıtkıbey Plaza
Kat. 9 Kozyatağı Kadıköy/İstanbul

E. DOSYA KONUSU: Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık A.Ş. ile birlikte Kariyer.Net tarafından kontrol edilen Kariyerakademi.Net Elektronik Yayıncılık ve İnternet Hizmetleri A.Ş.'nin İLAB Holding A.Ş. veya İLAB Holding'in göstereceği üçüncü kişiler tarafından devralınması işlemine izin verilmesi talebi.

40

F. DOSYA EVRELERİ: Kurum kayıtlarına 3.1.2006 tarih ve 42 sayı ile giren ve 31.1.2006 tarih ve 602 sayılı yazı ile eksiklikleri tamamlanan bildirim üzerine, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ile 1997/1 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in (1997/1 sayılı Tebliğ) ilgili hükümleri uyarınca yapılan inceleme sonucunda düzenlenen 3.2.2006 tarih ve 2006-2-1/Öİ-06-İA sayılı Devralma Ön İnceleme Raporu, 6.2.2006 tarih ve REK.0.06.00.00-120/20 sayılı Başkanlık önergesi ile 06-11 sayılı Kurul toplantısında görüşülerek karara bağlanmıştır.

G. RAPORTÖRLERİN GÖRÜŞÜ : İlgili raporda; İLAB Holding A.Ş. firmasının; Tufan SEVİNÇEL ve Sungur ILGAZ'a ait Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık A.Ş. hisselerini devralması işleminin; tarafların ilgili ürün pazarındaki pazar paylarının 1997/1 sayılı Tebliğ'de belirtilen eşiği aşması nedeniyle anılan Tebliğ kapsamında olduğu, ancak

50 devralma işleminin gerçekleşmesi halinde ilgili ürün pazarında, Kanun'un 7. maddesinde belirtilen hakim durum yaratılmasının veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesi sonucunu doğurmasının söz konusu olmadığı, Hisse devir sözleşmesinin 4/e maddesinde getirilen süre bakımından sınırsız gizlilik yasağının üç yıla sınırlandırılması koşuluyla devralma işlemine izin verilebileceği ifade edilmiştir.

H. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

H.1. Taraflar

H.1.1. Kariyer.Net Elektronik Yayıncılık A.Ş. (Kariyer.Net) ve Kariyerakademi.Net Elektronik Yayıncılık ve İnternet Hizmetleri A.Ş. (Kariyerakademi.Net)

60 Rekabet hukuku bağlamında işleme taraf olmasa da hisseleri devre konu olan Kariyer.Net hakkında bilgi vermekte yarar görülmüştür. Dosyada yer alan bilgilere göre 2000 yılında kurulmuş olan ve merkezi İstanbul'da bulunan Kariyer.Net, İnternet üzerinde her türlü servis ve ticari faaliyet göstererek yayın, insan kaynakları konularında ve diğer konularda veri tabanı oluşturmak, geliştirmek müşterilere servis olarak sağlamak ve İnternet ile ilgili yazılım geliştirmek, reklam ve ilan almak, reklam ve ilan vermek, müşteri hizmetleri vermek, yurt içi ve yurt dışı firmalarla ortaklıklar kurarak veri tabanı alışverişi yapmak gibi elektronik ticaret faaliyetlerinde bulunmak ve konusu ile ilgili olarak danışmanlık ve müşavirlik hizmetleri vermek amacıyla kurulmuş bir şirkettir. İlk olarak 1999 yılında Kariyer Net Elektronik Yayıncılık ve İletişim Hizmetleri Limited Şirketi adı altında kurulmuş olan Şirket'in nev'i, taraflar arasında akdedilen Kariyer.Net Hisse Devir ve Şirket Ortaklık Sözleşmesi ertesinde anonim şirket olarak değiştirilmiştir.

Genel amacı, dünyanın her köşesinde yer alan Türklere profesyonel firmalarda çalışma olanağı sağlayarak fırsat eşitliği yaratmak, uluslararası boyutta iş yapan büyük Türk kuruluşları ve çok uluslu firmalara ise kaliteli işgücüne ulaşma imkanı vermek olan www.kariyer.net, Türkiye'nin ilk ve alanında tanınmış insan kaynakları ve kariyer sitesidir. Bu bağlamda, Kariyer.Net iş arayan veya kariyerini geliştirmek isteyen kişilerle kaliteli işgücü arayışındaki firmaları etkileşimli bir ortamda İnternet teknolojilerindeki yenilikleri takip etmek suretiyle bir araya getirmektedir. Kariyer.Net ortaklık yapısına aşağıda yer verilmektedir:

Tablo 1: Kariyer.Net'in ortaklık yapısı.

Adı-Ünvanı	Ortaklık Payı (%)
Sungur Ilgaz	(...)
Tufan Sevinçel	(...)
İLAB Holding	(...)
Çağla Sevinçel	(...)
Murat Ilgaz	(...)
TOPLAM	100

Yönetim Kurulu Sungur Ilgaz, Tufan Sevinçel ve İLAB Holding'i kontrol eden Mustafa Erhan Say'dan (Taraflar) oluşan Kariyer.Net, 9 Mayıs 2000 tarihinde bağitlanan

Kariyer.Net Hisse Devir ve Şirket Ortaklık Sözleşmesi ile Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca aşağıdaki konularda Şirket Yönetim Kurulu'nun oybirliği ile karar alması üzerinde anlaşılması nedeniyle taraflarca ortak kontrol edilmektedir:

1. Şirket stratejisinin tespiti ve gerektiğinde değiştirilmesi,
2. Toplam değeri 100.00 Amerikan Doları'nı geçen anlaşmalar yapılması,
3. Şirket'in malvarlığı üzerinde rehin, ipotek gibi haklar tesis edilmesi,
- 90 4. Bankalardan kredi alınması veya Şirket'in diğer bir yolla borçlanması,
5. Yıllık bütçenin onayı,
6. Gayrimenkul alımı, satımı ve kiralanması,
7. Üst yöneticilerin yıllık toplam ücretlerinin belirlenmesi.

100 Dosya mevcudu bilgilere göre; temel amacı, eğitim gereksinimi içinde olan kişilerin ve kurum çalışanlarının bir arada çok sayıda eğitim firmasının ilanlarına kolayca ulaşabilmeleri, birçok eğitim seçeneğinin arasından kendilerine en uygun olan eğitim ilanına ağ üzerindeki açık bağlantı üzerinden başvurabilmelerini sağlamak olan ve 1.7.2002'de faaliyete geçen Kariyerakademi.Net, Türkiye'de eğitim veren firmalar ile eğitim almak isteyen kişi ve kurumları ağ üzerindeki açık bağlantı üzerinden bir araya getirmeyi hedefleyen eğitim rezervasyon alanında faal bir şirkettir.

Kariyer.Net, eğitim veren firmalar ile eğitim almak isteyen kişi ve kurumları bir araya getiren bir "eğitim rezervasyon" şirketi olan Kariyerakademi.Net'in %97 hissesine sahiptir. Taraflar, Kariyer.Net üzerinde sahip oldukları haklar dolayısıyla, Kariyerakademi.net üzerinde de ortak kontrole sahiptir.

Kariyer.Net'in 2004 yılı net satışları (.....) YTL'dir. Kariyerakademi.Net'in 2004 yılı net satışları ise (.....) YTL'dir. Şirketlerin 2005 yıl sonu hesaplarının henüz tamamlanmadığı belirtilmiştir.

2.2.1. H.1.2. İLAB Holding A.Ş. (İLAB Holding)

110 Dosya mevcudu bilgilere göre İLAB Holding, Nisan 2000 tarihinde yüksek büyüme potansiyeli olan sektörlerdeki şirketlere ve projelere yatırım yapmak üzere kurulan, İnternet odaklı bir "yatırım holding" şirkettir.

Türkiye'de İnternet odaklı ve İnternet teknolojilerini kullanarak iş yapan şirketlere ve projelere yatırım yapan ve şimdiye kadar kimya-plastik, demir-çelik elektronik pazaryeri (platform ve içerik) hizmetleri sunumu, e-iş danışmanlığı ve yazılım geliştirme alanlarına yatırım yapan İLAB Holding, bu alanlarda hizmet veren şirketleri ile özellikle İnternet teknolojilerini kullanarak buldukları sektöre ve iş yapış şekillerine katma değer sağlayan hizmetler üretmekte olup yatırımlarını holding içinde geliştirilen projeler ile bu projelerin şirketleşmesi ve holding dışında geliştirilen proje ve şirketlere ortak olma biçiminde iki aşamada gerçekleştirmektedir.

120 İLAB Holding'in diğer yatırımları, holding dışında başlatılan proje ve şirketlere ortak olma biçiminde gerçekleşmektedir. Bu yatırımlar arasında 1999 yılında kurulduktan sonra 2000 yılında İLAB Holding'in ortak olduğu Kariyer.net ve Kariyerakademi.net

yer almaktadır. İLAB Holding, yukarıda da değinildiği üzere Kariyer.net ve Kariyerakademi.net üzerinde ortak kontrole sahiptir. İLAB Holding ortaklık yapısına aşağıda yer verilmektedir:

Tablo 2: İLAB Holding'in ortaklık yapısı.

Adı-Ünvanı	Ortaklık Payı (%)
Mustafa Erhan SAY	(...)
Sevim SAY	(...)
Habil SAY	(...)
Ayşe PEKER	(...)
Hüseyin Gürhan DAMATOĞLU	(...)
Ertekin PEKER	(...)
Cem UÇAN	(...)
TOPLAM	100

130 İLAB Holding'in ve/veya İLAB Holding'i kontrol eden Mustafa Erhan Say'ın ya da Mustafa Erhan Say tarafından kontrol edilen şirketlerin, Kariyer.Net'te sahip olunan ve bu şirket üzerinde ve Kariyerakademi.Net üzerinde ortak kontrole vücut veren %(...) oranındaki hisse dışında "işe alım / eleman bulma ve yerleştirme ya da insan kaynakları sektörü"nde ya da "eğitim rezervasyon" alanında başka herhangi bir faaliyeti bulunmamaktadır.

Bir yatırım holding şirketi olan İLAB Holding'in 2004 yılı net satışları (.....) YTL'dir. Şirketin 2005 yılsonu hesaplarının henüz tamamlanmadığı belirtilmiştir.

H.2. İlgili Pazar

H.2.1. İlgili Ürün Pazarı

140 1997/1 sayılı Tebliğ'in 4. maddesinin "ilgili ürün pazarının tespitinde, birleşme veya devralma konusu olan mal ve hizmetlerle, tüketici gözünde fiyatı, kullanım amaçları ve nitelikleri bakımından aynı sayılan mal veya hizmetlerden oluşan pazar dikkate alınır; tespit edilen pazarı etkileyebilecek diğer unsurlar da göz önüne alınır" şeklindeki ifadesi, ilgili pazar kavramını açıklayıcı niteliktedir.

Dosya konusu devralma işlemi herhangi bir yoğunlaşma artışını beraberinde getirmediğinden, ilgili ürün pazarının dar ya da geniş tanımlanmasının işlemin değerlendirilmesi açısından bir önemi bulunmamaktadır. Yine de sektör açısından genel bir değerlendirme yapılmasında yarar görülmektedir.

150 Kariyer.Net ve Kariyerakademi.Net'in faaliyetlerini sürdürmek amacıyla sundukları platformlar üzerinden sırasıyla insan kaynakları alanında çeşitli pozisyonlarda personel istihdam etmek isteyen kurumlar ile bu kurumlardaki ilgili pozisyonlarda çalışmak isteyen kişileri bir araya getirmek ve Türkiye'de özellikle iş merkezli eğitim veren firmalar ile eğitim almak isteyen kişi ve kurumları ağ üzerindeki açık bağlantı üzerinden bir araya getirmek amacıyla insan kaynakları ve eğitim hizmetleri (eğitim

rezervasyonu) alanlarına ilişkin ilanlar yayınlanmaktadır. Her ne kadar bu iki alana ilişkin hizmetler gerek bu hizmetleri arz edenler gerekse talep edenler bakımından birbirinden farklı nitelikte olsalar da, dosya konusu işlem bakımından açıklığa kavuşturulması gereken nokta, bu iki alana ilişkin ilanların üzerinden yayınlandığı platformların, bu platformların birbirlerinden ayrı şekilde değerlendirilmesine neden olacak kadar birbirinden önemli farklılıklar taşıyıp taşıyamamasıdır. Gerek, iş merkezli eğitimlerin iş bulma sürecine olumlu ve önemli katkılarda bulunması nedeniyle bu platformlar üzerinden iş arayan kişiler ile iş merkezli eğitim almak isteyen kişilerin gerekse bu platformlar üzerinden personel istihdam etmek isteyen kurumlar ile iş merkezli eğitim programlarından yararlanmak isteyen kurumların örtüşmeleri, bu platformların aynı web sitesi (ağ kümesi) içerisinde yer alması ya da birbirlerine çeşitli linkler (bağlantı) aracılığıyla bağlanılabilen ağ kümeleri içerisinde bulunması ve de söz konusu hizmetlerin nitelik itibarıyla özellikle birbirleri ile ilişkili alanlara yönelik bir ilan yayınlama faaliyeti olması nedenleriyle eğitim hizmetleri ve insan kaynakları alanlarına ilişkin ilan yayınlama platformlarının bir arada değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

İlanları yayınlanan söz konusu alanlara ilişkin hizmetleri talep ve arz eden tarafları buluşturan eğitim hizmetleri ve insan kaynakları alanlarına yönelik ilan yayınlama platformları temel olarak aşağıdaki şekilde üç başlık altında toplanabilir:

1. Yazılı Basın (Gazeteler): Gazeteler yayınlamış oldukları insan kaynakları ekleri, iş ve eğitim hizmetleri ilanları kanalıyla bu alanda en etkili mecralardan birini oluşturmaktadır. İnternetin gün geçtikçe yaygınlaşmasına ve artan önemine karşın gazeteler halen, sadece iş ve eğitim hizmetleri alanlarına değil tüm alanlara yönelik ilanların yayınlandığı vazgeçilemez bir mecra olma özelliğini korumaktadır. İnternete erişimin çok daha ileri düzeylere erişmesi ve bu erişim imkanının getirdiği kolaylıkların hem bireysel hem de kurumsal düzeyde fark edilmesi ve tanınmasıyla birlikte önümüzdeki dönemlerde gazetelerin diğer pek çok özellikleri ile birlikte ilan yayınlama mecrası bakımından da taşıdıkları önem azalacaktır. Ancak halihazırda İnternete erişimin yetersiz düzeylerde bulunması nedeniyle karar birimlerinin tercihleri doğrultusunda gazeteler ilan yayınlama mecrası alanında önemli bir yere sahiptir.

2. İnsan Kaynakları Danışmanlığı Yapan Kuruluşlar: Söz konusu kuruluşlar her düzeydeki iş pozisyonları için, kendi veri tabanlarından faydalanarak veya gerek kendi ağ kümelerinde gerek gazete ve ilan siteleri kullanmak marifetiyle iş ilanları yayınlamaya müşterilere hizmet vermektedir. Bu kuruluşlar sahip oldukları fiziksel, finansal ve beşeri imkanlar çerçevesinde özellikle insan kaynaklarında olmak üzere her iki alanda da işlevi sadece tarafları buluşturmaktan ibaret olmayan, bunun ötesinde işe alım sürecinin sonuna veya eğitim hizmetinin verilmesine kadar uzanabilecek nitelikte pek çok spesifikasyon içeren hizmetler verebildikleri için diğer platformlardan pek çok yönden ayrılmaktadır.

3. İnternet (Diğer İş İlanı Yayınlayan Siteler ve Eğitim Veren Kurumlar): Bu kuruluşlar iş ve eğitim ilanlarını asıl olarak kendi ağ kümelerinde ve bütünüyle olarak da gazete ve özellikle dergiler aracılığıyla yayınlamaktadır. Bu platform, insan kaynakları danışmanlık firmalarından ayrılarak yazılı basınla birlikte daha çok tarafları buluşturma ve de bilgilendirme işlevine sahip bulunmaktadır. Ancak bu platformun taraflara ilişkin ayrıntılı sayılabilecek bilgileri kendi veri tabanlarında uzun süre tutabilme, söz konusu alanlara ilişkin irili ufaklı çok fazla sayıda ilana kendi üzerlerinde özellikli (konum, sektör, pozisyon gibi çeşitli ölçütlere göre

200 sınıflandırmalar yapabilmek) olarak yer verme gibi sahip olduğu nitelikler bu platformu yazılı basından ayırmaktadır.

Yukarıda her bir platform hakkında yapılan açıklamalardan hareketle, bu platformlar arasındaki ilişki 1997/1 sayılı Tebliğ'in 4. maddesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Söz konusu platformların anılan Tebliğ'in 4. maddesi doğrultusunda talep ve arz ikamesi açısından ele alınması bu platformlar arasındaki ilişkiyi belirgin bir biçimde ortaya koyacaktır.

210 İlk olarak, talep ikamesi bakımından bir değerlendirme yapıldığında, bu üç platformun, kesişim alanlarına karşın önemli ayırıcı özelliklerinin bulunduğu da öne sürülebilir. İnsan kaynakları danışmanlık firmalarına göre yazılı basın ve İnternet platformlarının, daha çok tarafları buluşturma ve bilgilendirmeden ibaret olan işlevleri görece birbirine daha yakın görünmektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, İnternet platformunun, taraflara ilişkin ayrıntılı sayılabilecek bilgileri kendi veritabanlarında uzun süreler tutabilme, söz konusu alanlara ilişkin irili ufaklı çok fazla sayıda ilana kendi üzerlerinde özellikli (konum, sektör, pozisyon gibi çeşitli ölçütlere göre sınıflandırmalar yapabilmek) olarak yer verme gibi sahip olduğu nitelikler bu platformu kullanım amacı, nitelik ve düşük maliyetle ayrıntılı, özellikli ve çok fazla sayıda ilana erişim imkanı sağlayabilmesi bakımından yazılı basından ayırmaktadır. İnternet'in bu ayırıcı özellikleri bir tarafa, ilgili ilanlar şirketler tarafından 220 üzerinden de verilmekte, bu iki platform birbirinin yerine kullanıldığı gibi birlikte de kullanılmaktadır.

Arz ikamesi açısından İnternet'in bir ilan ve reklam aracı olarak kullanılmasının maliyet ve süre bakımından diğer mecralardan oldukça kolay olduğu ve arz bakımından bu üç platformun önemli oranda birbirinden ayrıldığı ifade edilebilir. Öncelikle, yazılı basın platformu ele alındığında, böyle bir platformun oluşturulması için ulusal düzeyde belirli bir tiraj rakamına ulaşmış ve bu alanda belirli bir yer edinmiş bir yayının varlığından söz etmek gerekecektir. Tüm bu özellikleri karşılayabilecek bir yayını gerçekleştirmek için gereken finansal güç ve yatırım düzeyi, süre gibi esasında maliyet niteliğindeki kalemlerin boyutu göz önüne 230 alındığında bu platformun arz açısından diğer iki platform ile ikame edilebilmesi kolay değildir. Diğer taraftan, insan kaynakları danışmanlık firmalarının oluşturduğu platformlar da, farklı büyüklükte olsalar da bu firmaların özellikli hizmetlerini sunmaları için sahip olmaları gereken fiziksel, finansal ve beşeri imkanların önemli maliyet kalemleri içermesi nedeniyle, oldukça düşük maliyetli olan İnternet platformundan ayrılmaktadır. Öyle ki çok dar bir kadro ile düşük maliyetlerle ve kısa sürede söz konusu alanlara ilişkin İnternet platformu oluşturmak suretiyle pazara kolayca giriş yapılabilmekte, dolayısıyla pazarda potansiyel rekabetin düzeyi yüksek düzeyde bulunmaktadır.

240 Gerek arz gerekse talep ikamesi bakımından yukarıda yer verilen nedenlerle bu üç platformun her birinin; "insan kaynakları ve eğitim hizmetleri alanlarına ilişkin ilanlara yönelik yazılı basın platformu", "insan kaynakları ve eğitim hizmetleri alanlarına ilişkin ilanlara yönelik insan kaynakları danışmanlığı yapan kuruluşların oluşturduğu platform" ve "insan kaynakları ve eğitim hizmetleri alanlarına ilişkin ilanlara yönelik İnternet platformu" olmak üzere üç ayrı ilgili ürün pazarı şeklinde tanımlanması mümkün görünmektedir.

Ancak yukarıda da değinildiği gibi inceleme konusu işlem bakımından ilgili ürün pazarının dar ya da geniş tespit edilmesinin önemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla belirgin bir ürün pazarı tanımı yapılmasına gerek görülmemiştir.

H.2.2. İlgili Coğrafi Pazar

250 İnsan kaynakları ve eğitim hizmetleri alanlarına ilişkin ilanların çok büyük ölçüde yurdun her kesimindeki kurum ve kişilere seslenmesi ve bu ilanlara yönelik platformlara erişimin ise yalnız yurt çapında değil, ayrıca dünya çapında da mümkün olması ve Türkiye sınırları içinde ilgili pazar açısından rekabet koşullarının farklılık arz ettiği ayrı bölgeler söz konusu olmaması nedeniyle, ilgili coğrafi pazar "Türkiye Cumhuriyeti sınırları" olarak belirlenmiştir.

H.3. Yapılan Tespitler ve Hukuki Değerlendirme

260 Bildirime konu işlemde Kariyer.Net'in hisselerinin %(....)'sı el değiştirmektedir. Bu devralma sonucunda Kariyer.Net üç teşebbüsün ortak kontrolünden tek teşebbüsün kontrolüne geçeceği; böylece kontrol yapısı değişeceği için dosya konusu işlem 1997/1 sayılı Tebliğ'in 2. maddesinin (b) bendi kapsamında bir devralma işlemidir.

1997/1 sayılı Tebliğ'in 1998/2 sayılı Tebliğ ile değişik 4. maddesi uyarınca "...bir birleşme veya devralma sonucunda birleşmeyi veya devralmayı gerçekleştiren teşebbüslerin, ülkenin tamamında veya bir bölümünde ilgili ürün piyasasında, toplam pazar paylarının, piyasanın % 25'ini aşması halinde veya bu oranı aşmasa bile toplam cirolarının yirmibeş trilyon Türk Lirasını aşması halinde Rekabet Kurulu'ndan izin almaları zorunludur".

270 Kariyer.net'in 2004 yılında Türkiye sınırları içerisinde elde ettiği ciro (.....) YTL'dir. Devralan İLAB'ın ilgili ürün pazarında bu rakamın dışında cirosu bulunmamaktadır. Buna göre dosyadaki bilgi ve belgeler doğrultusunda tarafların ilgili pazardaki ciroları toplamı (.....) YTL'dir.

Bildirim formunda yer alan bilgilere göre, pazar dar tanımlandığında Kariyer.Net'in pazar payı % (...-...) civarında olmaktadır. Pazar basılı ilan mecrasını da kapsayacak şekilde tanımlandığında ise pazar payının % (...) civarında olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla söz konusu işlem pazar payı yönüyle anılan Tebliğ kapsamında Rekabet Kurulu'nun iznine tabi bir işlemdir.

Devralma işlemi neticesinde İLAB'ın pazarda hakim duruma gelmesi söz konusu değildir; zira İLAB firması'nın devralma işlemine konu olan Kariyer.Net dışında ilgili pazarda faaliyeti bulunmamaktadır.

280 İlgili ürün pazarına giriş için yasal ya da mali bir engel bulunmamaktadır. Her müteşebbis İnternet üzerinde bir web sitesi açarak bu hizmeti vermeye başlayabilir. İnternet üzerinden faaliyette bulunan bazı firmaların pazara ilk giren konumunda olmaları nedeniyle bilinirliklerinin fazla olması bir avantaj olarak değerlendirilebilirse de tanıtım ve reklamın hızlı ve ucuz olduğu bir mecra olan İnternet'in rekabete en açık alanlardan biri olduğu ifade edilebilir.

H.3.1. Rekabet Yasağının Değerlendirilmesi

Hisse Alım Sözleşmesi'nin "Satıcıların Beyan ve Taahhütleri" başlıklı 4. maddesinin (d) bendinde hisselerini devreden Tufan Sevinçel ve Sungur İlgaz'a üç yıllık süre ile

Kariyer.Net'in faaliyet kapsamına giren herhangi bir faaliyette bulunmamayı gerektiren bir rekabet yasağı getirilmiştir.

290 Birleşme devralmalarda getirilen sınırlamaların yan sınırlama sayılabilmesi için bunların yoğunlaşmayla doğrudan ilgili, işlemin yürütülmesi için gerekli olması şarttır. Sınırlamaların gerekli olması bunların yokluğunda işlemin yürütülememesi veya daha belirsiz koşullar altında çok daha yüksek maliyetle ve uzun sürede veya epeyce az başarı olasılığıyla sağlanabilmesi anlamına gelmektedir. Alternatifler bulunduğu taraflar daha az sınırlayıcı düzenlemeyi tercih etmek zorundadır.

300 Know-how devrinin olmadığı ancak önemli ölçüde ticari itibar ve müşteri portföyünün devrinin söz konusu olduğu durumlarda iki ya da üç yıllık rekabet yasağı makul karşılanmaktadır. Bu durumda yan sınırlama işlemin gerçekleşmesi için gerekli olacaktır; çünkü işleme konu malvarlığının tümüyle devralınması için alıcının müşteri bağımlılığını kazanabileceği ve devraldığı know-how'dan yararlanabileceği sürede satıcının rekabetinden korunmaya ihtiyacı vardır.

310 Bu değerlendirmeler ışığında, bahse konu sözleşme ile getirilen rekabet yasağı rekabet hukuku bağlamında bir yan sınırlama olarak kabul edilebilecektir. Rekabet yasağının yan sınırlama olup olmadığı değerlendirilirken göz önüne alınan diğer ölçüt makul olma/orantılılık ölçütüdür. Makul bir rekabet yasağı yalnızca devre konu faaliyetin kendisine ait olan maddi olmayan değerlerin korunmasını temin etmelidir.¹ İlgili madde ile getirilen yasağın kapsamı yalnızca devre konu şirket faaliyetleri ile sınırlandırılmıştır. Coğrafi alanı ilgili coğrafi pazarla sınırlıdır. Yasağın muhatapları ise sadece hisselerini devreden iki gerçek kişi teşebbüsten ibarettir. Sayılan nedenlerle, rekabet yasağı makul bulunmuştur.

H.3.2. Gizlilik Hükümünün Değerlendirilmesi

Sözleşmenin 4/e maddesinde satıcılara süresiz gizlilik yasağı getirilmektedir:

“[Satıcılar] Şirket'in müşteri bilgileri, dataları, portföyü de dahil olmak üzere, işbu sözleşme, Şirket ve Alıcı'ya ilişkin bilgileri gizli tutmayı, üçüncü kişilere bildirmemeyi ve işbu Sözleşmedeki amaçların dışında kullanmamayı [beyan, kabul ve taahhüt eder.]”. Bildirim formunda bu yasağın şirket mameleki ile sınırlı tutulmuş olması nedeniyle makul bir yan sınırlama olarak kabul edilmesi gerektiği ifadesi yer almaktadır.

320 Bu yasağın kapsamı satışa konu teşebbüsün bütün bilgilerini içermektedir. Bu sınırlamanın da süre açısından rekabet yasağına ilişkin maddeye paralel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Aksi halde üç yılla sınırlanan rekabet yasağı süre bakımından fiilen sınırsız hale gelecek ve satıcının ileri bir tarihte pazara yeniden girmesi makul olmayan bir biçimde engellenmiş olacaktır. Dolayısıyla sözleşmenin gizlilik yükümlülüğüne ilişkin 4/e maddesindeki kısıtlamanın süresinin üç yıla indirilmesi gerekmektedir.

330 Tüm bu hususlar dikkate alındığında, söz konusu devralma işleminin gerçekleşmesi halinde ilgili ürün pazarında, Kanun'un 7'nci maddesinde belirtilen bir hakim durum yaratılmasının veya mevcut bir hakim durumun güçlendirilmesinin söz konusu olmayacağı, sözleşmede yer verilen rekabet yasağının makul ve gerekli olduğu, başvuru konusu devralmanın rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu

¹ Bellamy & Child, Common Market Law of Competition, 349-350.

doğurmayacağı, ilgili devralmaya sözleşmede yer alan gizlilik yükümlülüğünün süresinin üç yıla indirilmesi şartıyla izin verilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

I. SONUÇ

Düzenlenen rapora ve incelenen dosya kapsamına göre;

1. Bildirim konusu işlemin 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi ve bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan 1997/1 sayılı "Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ" kapsamında izne tabi olduğuna, ancak işlem sonucunda 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesinde belirtilen hakim durum yaratılmasının veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesinin ve böylece ilgili pazarlarda rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmadığına,
2. Hisse devir sözleşmesinin 4/e maddesinde getirilen süre bakımından sınırsız gizlilik yasağının üç yıla sınırlandırılması şartıyla devralma işlemine izin verilebileceğine

340

OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

**9.2.2006 tarih ve 06-11/130-32 Sayılı Kurul Kararı'na
KARŞI OY GEREKÇESİ**

Kurul Kararının gizlilik yasağının 3 yıla sınırlandırılmasına dair bölümüne aşağıdaki nedenlerle katılmamız mümkün olamamıştır:

Gizli bilgiler iki ana başlık altında toparlanabilir. Birincisi, müşteri, fiyat ve miktar bilgileri gibi **ticari bilgiler**; ikincisi ise, üretim süreçleri, ürün geliştirmesi ve uygulamalarına ilişkin **teknik know-how**. Bu iki kategoriden birincisine dair gizli bilgilerin ifşa edilmemesinin ancak sınırlı bir süre için söz konusu olması makul karşılanabilir. Ancak, ikinci kategorideki, yani teknik bilgi mahiyetindeki know-how'a ilişkin gizli bilgilerin ifşa edilmemesinin belirli bir süreye bağlanması zorunluluğundan bahsedilemez. Başka bir anlatımla, teknik gizli bilgilerin, bir sözleşmeye bağlı olarak, süresiz olarak ifşa edilemeyeceğine dair hükümler rekabet kurallarıyla çelişmez.

Teknik know-howlar, fikri mülkiyet hukukunca korunmayan haklardandır. Bir mal veya hizmetin tasarımı, geliştirilmesi veya üretim yöntemi ile ilgili olarak eğer Patent Ofisince tescil edilerek patent alınmış ise, bu patent, belirli sürelerle "kamu idaresi" tarafından korunur. Patenti alınmış, fikri mülkiyet hukukunca korunan haklar gizli değil, tam aksine alenidir, ama başkaları tarafından kullanımı yasaktır. Bir örnek vermek gerekirse; patentle korunan bir "buluş", ayrıca, bir başka kişinin kendi çabasıyla da bulursa dahi, bu "buluş", patentle korunduğundan belirlenen süre zarfında o kişi tarafından kullanılamaz. Ama, aynı şeyi know-how için söylemek mümkün değildir. Sahip olunan bir know-how'ı başka birisinin de elde etmesi durumunda o kişinin bunu kullanmasına engel olunamaz. Bu itibarla, know-how yasal değil, akdî koruma ile korunabilir.

Kararda, ticari ya da teknik bilgi ayırımı yapılmaksızın bütün gizli bilgiler için gizlilik yasağının üç yıla sınırlandırılmasının hukuka uygun olmadığı düşünülmektedir. Nitekim, AB Rekabet Genel Müdürlüğü'nün gizli bilgilere dair yaklaşımı da bu şekildedir.

Mehmet Akif ERSİN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Nurettin KALDIRIMCI
Kurul Üyesi