

**Rekabet Kurumu Başkanlığından,**

**REKABET KURULU KARARI**

**Dosya Sayısı** : 2019-4-065

**(Önaraştırma)**

**Karar Sayısı** : 20-01/3-2

**Karar Tarihi** : 02.01.2020

**A. TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER**

**Başkan** : Birol KÜLE

**Üyeler** : Arslan NARİN (İkinci Başkan), Adem BİRCAN, Şükran KODALAK,  
Ahmet ALGAN, Hasan Hüseyin ÜNLÜ, Ayşe ERGEZEN

**B. RAPORTÖRLER:** Muhammed Safa UYGUR, Nezir Furkan KIRAN,  
Abdulsamed TÜRLÜ

**C. BAŞVURUDA**

**BULUNAN** : - Re'sen

**D. HAKKINDA İNCELEME**

**YAPILANLAR :**

- ADAD Ulus. Taş. Den. Ve Tic. Ltd. Şti.  
Kıbrıs Şehitleri Cad. 1443 Sok. No:185/202 Alsancak/İzmir
- Arma Grup Lojistik Tic. Ltd. Şti.  
Egemenlik Mah. 6108 Sok. No:51/9c Işıkkent Bornova / İzmir
- Anakaya İnşaat Nakliyat Otomotiv Gıda Tekstil Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.  
Egemenlik Mah. 6045 Sok. No:6 Bornova/İzmir
- Atlas Yurtiçi Yurtdışı Taş. Kont. Dep. Hiz. Ve Pet. Ür. Tic. Ltd. Şti.  
1472 Cad. No:36 K:3 D:6 Konak/İzmir
- Birlik Gümrük Müşavirliği ve Birlikten Nakl. Kim. İnş. İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük  
Talatpaşa Blv. Kurtkaya Apt. No:76 K.7 D.13-14 Alsancak/İzmir
- Borkont Taşımacılık ve Ticaret Ltd. Şti.  
Egemenlik Mah. 6112 Sok. No:1 K:1 Daire:137 Ticaret Merkezi Işıkkent Bornova/İzmir
- Ceyhan Kardeşler Nakliyat Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Ltd Şti.  
Egemenlik Mah. 6107/6 Sok. No:8, 35070 Işıkkent Bornova/İzmir
- Çardak Kardeşler Nak. Tic. Ltd. Şti.  
Egemenlik Mah. 6108/1 Sok. No:26/A Bornova/İzmir
- Çimen Nakliyat İsmail Çimen  
2468 Sok. No.11 D:2 Gültepe / İzmir
- Damper Taşımacılık İnşaat ve Ticaret Ltd. Şti.  
1583/2 Sok. No:2 Rodkar İş merkezi B Blok D:107 Konak/İzmir
- Deniz Nakliyat Memet Karabakan  
Cengizhan Mah. 2193/3 Sok. No:14 K:4 Bayraklı / İzmir
- Doztaş Turizm Petrol Ürünleri Taşımacılık Seyahat Ticaret Ltd. Şti.  
Atatürk Cad. No:398 K:6 D:611 Alsancak/İzmir
- Ege Ekspres Ulus. Taş. Hizm. Tic.Ltd. Şti. adına vekili Av. Serkan ONUKAR  
Ali Çetinkaya Bulv. No: 21 Palas Apt. K:7 D:7 Alsancak/İzmir
- Ege Konteyner Nakliyecileri Derneği  
Mansuroğlu Mah. 1593/1 Sk. No:28 D:13 Bayraklı/İzmir

- Ege Söylemezler İnş. Taş. Loj. Gıd. Paz. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti. ve Söylemezler Nakliyat Nesim Söylemez'den Oluşan Ekonomik Bütünlük  
1472 Sok. No:36/2 Alsancak/İzmir
- Ekinci Ulaştırma İlaçlama Nakliyat Petrol Ürünleri Turizm Ticaret ve San. A.Ş. ve EKC Lojistik Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük  
Kıbrıs Şehitleri Cad. No:159 K:2 D:3 Alsancak/İzmir
- Ekşioğlu Nakliyat ve Ticaret Serkan Ekşi  
7057 Sok. No:124 Balçioğlu Depo Yanı Pınarbaşı Bornova/İzmir
- Ercan Sertel Madencilik Lojistik ve Denizcilik Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.  
Sümer Mah. Çal Cad. No:69 Merkezefendi/ Denizli
- Eysel Lojistik A.Ş.  
Evka 3 Mah. 119/30 Sok. No:7/A Bornova/İzmir
- Fuat Taşımacılık Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Kavaklıdere Mah. Çıtak Sok. No:2 Bornova/İzmir
- Fidanlar Uluslararası Taşımacılık Turizm ve Sanayi Ticaret Ltd. Şti.  
Mansuroğlu Mah. 286/1 Sok. No:15 D:18 Bayraklı/İzmir
- Gönültaş Nakliyat Lojistik Tamir Bakım Ltd. Şti.  
Mustafa Kemal Mah. 677/51 Sok. No:22 Buca/İzmir
- Gültekin Lojistik Taşımacılık Ticaret A.Ş.  
Hürriyet Mah. Mehmet Akif Cad. No:100 K:3 Şirinyer Buca/İzmir
- Günaydın Loj. Ulus. Taş. San. Ve Tic. Ltd. Şti.  
Egemenlik Mah. Aydınlar Cad. No:5 Bornova/İzmir
- Gürüş Loj. Dep. Dağ. Taş. Hiz. Ltd. Şti.  
İsmet Kaptan Mah. 1362 Sok. No:43 E. Tolunay İş Merkezi K:8 D:82 Konak/İzmir
- Hernak Nakliyat Hafriyat Taahhüt Tic. San. Ltd. Şti  
1443 Sk. No:148 D:302 Alsancak/İzmir
- İsmail Kaya Nakliyat Taah. Tur. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Işıkkent 6125/1 Sok. No: 13 Bornova/İzmir
- İzqi Nakliyat ve Tur. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti.  
119/30 sok. No:7/A Bornova/İzmir
- Karataş Lojistik Kerem Karataş  
1471 Sok. No:35 K:2 D:2 Alsancak/İzmir
- Kayabaşı Nakliyat İnşaat Turizm Sanayi Ticaret Ltd. Şti.  
1202/2 sokak No:31 Kat:3 Daire Gıda Çarşısı 312 Konak/İzmir
- Kol Nakliyat Otomotiv Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.  
1203/11 Sok. No:4/413 Karahasan Atlı İş Merkezi Yenişehir/İzmir
- Mesut İnşaat Taahhüt Madencilik Petrol San Ve Dış Tic. Ltd. Şti.  
Naldöken Mah.129/10 Sok. No:47 D 4.Sanayi Sit. Bornova/İzmir
- Nur Nakliyat Kıyasettin Yılmaz  
Rafet Paşa Mah. 5370 Sok. No:5 Çamdibi Bornova/ İzmir
- Öztürk Kırşehir Nak. Ltd. Şti.  
Mansuroğlu Mah. 273 Sok. No:18/7 Bayraklı/İzmir
- Özaytekin Nakliyat Süleyman Özaytekin  
1494 Sok. No:24 Alsancak/İzmir

- Pantrans Ulus. Taş. Ltd. Şti.  
Gürpınar Mah. 7004 / 6 Sok. No:4 Bornova/İzmir
- Seçkinler Loj. Nak. Gıd. ve Kom. Ltd. Şti.  
6108/1 Sok. No:26/1 Egemenlik Mah. Işıkkent Bornova/İzmir
- Serhat Lojistik Müm. Güm. Nak. Tic. Ltd. Şti.  
6108 Sok. No:18-A Işıkkent Bornova/İzmir
- Tokyürek Lojistik Hizmetleri ve Uluslararası Nakliyat Tic. Ltd. Şti.  
Gürpınar Mah. 7004/12 Sok. No:4 Bornova/İzmir
- Toptaş Nak. Tic. Ltd. Şti.  
1202/2 Sok. No:31 K:3 D:308 Gıda Çarşısı Yenişehir/İzmir
- Ulupınar Nakliyat ve Orman Ürünleri Tic. ve San. Ltd. Şti.  
Yenişehir Mah. Gaziler Cad. 361/2 Sok. K:4 D:403 Konak/İzmir
- Yanardağ Lojistik A.Ş.  
Evka 3 Mah. 119/30 Sok. No: 7/A Bornova/İzmir
- Yaparoğlu Lojistik A.Ş.  
Naldöken Mah E881129/10 Sok. No:39/2A 35050 Bornova/İzmir
- Yesnak Lojistik Tic. A.Ş.  
Erzene Mah. 113 Sok. No:107 K:4 D:7 Bornova/İzmir
- Yılmaz Kardeşler Uluslararası Lojistik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.  
7401. Sok. No:8 Kemalpaşa Mah. Bornova/İzmir
- Yılmazlar Petrol Ürünleri Nakliyat Taş. İnş. Teks. Gıda Turz. San. Tic. Ltd. Şti.  
Yunus Emre Mah. 7402/7 Sk No:17 Pınarbaşı Bornova / İzmir
- Yorulmazoğlu Nakliyat Taahhüt Turizm Gıda Tarım ve Hayvancılık Sanayi Ticaret Ltd. Şti.  
1203/1 Sok. No:6 K:1 D:102 Yenişehir Konak/İzmir
- YPR Lojistik Yasin Yaparoğlu (Vekili Av. Mücahit EKİNCİ)  
Kıbrıs Şehitleri Cad. No:159 K:2 D:3 Alsancak/İzmir

- (1) **E. DOSYA KONUSU:** İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti.
- (2) **F. İDDİALARIN ÖZETİ:** Yürütülen bir dosya kapsamında gerçekleştirilen yerinde incelemelerde, sözü edilen teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar (ücret tespit anlaşmaları) yapmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) 4. maddesini ihlal etmiş olabileceklerine ilişkin çeşitli bilgi ve belgeler tespit edilmiştir.
- (3) **G. DOSYA EVRELERİ:** Rekabet Kurulunun (Kurul) 15.11.2018 tarih ve 18-43/686-M sayılı kararı ile İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin fiyat tespiti yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla yürütülen soruşturma kapsamında, Adad Ulus. Taş. Den. ve Tic. Ltd. Şti.'de (ADAD) ve Doztaş Turizm Petrol Ürünleri Taşımacılık Seyahat Ticaret Ltd. Şti.'de (DOZTAŞ) gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen çeşitli bilgi ve belgeler üzerine, sözü edilen teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine

yönelik 03.10.2019 tarih ve 19-34/510-M sayı ile karar ile bir önaraştırma başlatılmıştır.

- (4) İlgili karar uyarınca düzenlenen 13.12.2019 tarih ve 2019-4-065/ÖA sayılı Önaraştırma Raporu görüşülerek karara bağlanmıştır.
- (5) **H. RAPORTÖR GÖRÜŞÜ:** İlgili raporda; hakkında önaraştırma yapılan teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca teşebbüslere soruşturma açılmasına gerek olmadığı; bununla birlikte, bahse konu teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti kısıtlayıcı anlaşma niteliğindeki her türlü eylemlerine son vermeleri, aksi takdirde haklarında mezkur Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağına bildirilmesi yönünde, görüş yazısı gönderilmesi gerektiği ifade edilmiştir.
- (6) Öte yandan raportör Muhammed Safa UYGUR tarafından ise, 4054 sayılı Kanun'un 1. maddesi, 2. maddesi ve 3. maddesinin gerekçesine dayanılarak emek piyasalarının 4054 sayılı Kanun'un uygulama alanına girmediği, bu nedenle İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri iddiasına ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına gerek olmadığı sonucuna farklı görüşle katılmakla birlikte sözü edilen eylemler nedeniyle teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında görüş gönderilmesine dair kanaate katılmadığı ifade edilmiştir.

## I. İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

### I.1. İlgili Pazar

#### I.1.1. İlgili Ürün Pazarı

- (7) Dosya kapsamında önaraştırmanın konusunu, İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmaları oluşturmaktadır. İncelemenin işgücü pazarına ilişkin olması sebebiyle çalışanlara yönelik bir pazar tanımı yapılabilecektir.
- (8) Bununla birlikte İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafında; *"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 yer almaktadır. Bu çerçevede mevcut dosya bakımından, kesin bir ilgili ürün pazarı tanımı yapılmamıştır.

#### I.1.2. İlgili Coğrafi Pazar

- (9) Dosya konusu bakımından ilgili coğrafi pazar "İzmir limanları çıkışlı ve varışlı kara yolu güzergâhları" olarak belirlenebilecektir. Ancak işbu dosya kapsamında yapılacak değerlendirmeleri etkilemeyeceğinden, ilgili coğrafi pazarın belirlenmesine gerek bulunmamaktadır.

## I.2. Tespitler ve Değerlendirme

### I.2.1. Soruşturma Dosyasında Yer Alan Belgeler

(10) Kurulun 15.11.2018 tarih ve 18-43/686-M sayılı kararı ile yapılan önaraştırma kapsamında gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen bilgi ve belgelerden işbu dosyanın konusu ile ilgili olanlara aşağıda yer verilmektedir:

(11) **Belge 1:** DOZTAŞ'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve ADAD temsilcisi tarafından 06.09.2016 tarihinde gönderilen<sup>1</sup> e-posta yazışmasında aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

*“...Şöför alış verişinin azalması için herkesin aylık maaş/harcırah/özel haklar gibi kalemlerini nakliye ücretleri gibi sabitlemesi gerektiği düşünüyorum. Kendi aralarında konuşup örnek teşkil ediyor.”*

(12) **Belge 2:** ADAD'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen ve ADAD temsilcisi tarafından 20.10.2017 tarihinde gönderilen<sup>2</sup> e-postada yer alan ifadelere aşağıda yer verilmiştir:

<sup>1</sup> Anılan e-postanın alıcı bölümünde şu kişi ve teşebbüsler yer almaktadır: Pantrans Ulus. Taş. Ltd. Şti. (PANTRANS), Serhat Lojistik Müm. Güm. Nak. Tic. Ltd. Şti., Yaparoğlu Lojistik A.Ş. çalışanı (.....), Yılmazlar Petrol Ürünleri Nakliyat Taş. İnş. Teks. Gıda Turz. San. Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Gültekin Lojistik Taşımacılık Ticaret A.Ş. çalışanları (.....) ve (.....), Öztürk Kırşehir Nak. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Ercan Sertel Madencilik Lojistik ve Denizcilik Sanayi ve Tic. Ltd. Şti., Fuat Taşımacılık Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti. çalışanları (.....) ve (.....), Arma Grup Lojistik Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Kol Nakliyat Otomotiv Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), ADAD çalışanı (.....), Yesnak Lojistik Tic. A.Ş. çalışanı (.....), İsmail Kaya Nakliyat Taah. Tur. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti., Yanardağ Lojistik A.Ş. çalışanı (.....), Ceyhan Kardeşler Nakliyat Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Ltd Şti. çalışanı (.....), Ege Söylemezler İnş. Taş. Loj. Gıda Paz. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti. ve Söylemezler Nakliyat Nesim Söylemez'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Yılmaz Kardeşler Uluslararası Lojistik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Gönültaş Nakliyat Lojistik Tamir Bakım Ltd. Şti. çalışanı (.....), Karataş Lojistik Kerem Karataş çalışanı (.....), Ekşioğlu Nakliyat ve Ticaret Serkan Ekşi çalışanı (.....), Ulupınar Nakliyat ve Orman Ürünleri Tic. ve San. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Fidanlar Uluslararası Taşımacılık Turizm ve Sanayi Ticaret Ltd. Şti. (.....), Günaydın Loj. Ulus. Taş. San. Ve Tic. Ltd. Şti. (GÜNAYDIN LOJİSTİK) çalışanları (.....) ve (.....), Çimen Nakliyat İsmail Çimen çalışanı (.....), Hernak Nakliyat Hafriyat Taahhüt Tic. San. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Borkont Taşımacılık ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Doztaş Turizm Petrol Ürünleri Taşımacılık Seyahat Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Yorulmazoğlu Nakliyat Taahhüt Turizm Gıda Tarım ve Hayvancılık Sanayi Ticaret Ltd. Şti., Toptaş Nak. Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Atlas Yurtiçi Yurtdışı Taş. Kont. Dep. Hiz. Ve Pet. Ür. Tic. Ltd. Şti. (ATLAS) çalışanı (.....), Birlik Gümrük Müşavirliği ve Birlikten Nakl. Kim. İnş. İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Ekinci Ulaştırma İlaçlama Nakliyat Petrol Ürünleri Turizm Ticaret ve San. A.Ş. ve EKC Lojistik Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Kayabaşı Nakliyat İnşaat Turizm Sanayi Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Nur Nakliyat Kıyasettin Yılmaz çalışanı (.....), Özaytekin Nakliyat (.....), Seçkinler Loj. Nak. Gıda ve Kom. Ltd. Şti. çalışanı (.....) ve GÜNAYDIN çalışanı (.....).

<sup>2</sup> Sözü edilen e-postanın alıcı bölümünde şu kişi ve teşebbüsler yer almaktadır: Öztürk Kırşehir Nak. Ltd. Şti. çalışanı (.....) GÜNAYDIN çalışanı (.....), Pantrans Ulus. Taş. Ltd. Şti çalışanı (.....), Serhat Lojistik Müm. Güm. Nak. Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Yaparoğlu Lojistik A.Ş. (YPR LOJİSTİK) çalışanı (.....), Gültekin Lojistik Taşımacılık Ticaret A.Ş. çalışanları (.....) ve (.....), Fuat Taşımacılık Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Arma Grup Lojistik Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Kol Nakliyat Otomotiv Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Yesnak Lojistik Tic. A.Ş. çalışanı (.....), Yanardağ Lojistik A.Ş. çalışanı (.....), Ceyhan Kardeşler Nakliyat Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Ltd Şti. çalışanı (.....), Ege Söylemezler İnş. Taş. Loj. Gıda Paz. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti. ve Söylemezler Nakliyat Nesim Söylemez'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Yılmaz Kardeşler Uluslararası Lojistik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Gönültaş Nakliyat Lojistik Tamir Bakım Ltd. Şti. çalışanı (.....), Karataş Lojistik Kerem Karataş çalışanı (.....), Ekşioğlu Nakliyat ve Ticaret Serkan Ekşi çalışanı (.....), Ulupınar Nakliyat ve Orman Ürünleri Tic. ve San. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Fidanlar Uluslararası Taşımacılık Turizm ve Sanayi Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Günaydın Loj. Ulus. Taş. San. Ve Tic. Ltd. Şti. çalışanları (.....) ve (.....), ÇİMEN çalışanı (.....), Borkont Taşımacılık ve Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Doztaş Turizm Petrol

“Naçizane fikrim olarak nakliye fiyatlarının yanına bundan sonraki süreçte, şoför istikrarını ve dedikoduları da (Örnek şu firma bu kadar veriyor vb) engellemek adına, Şoför maaşlarını Harcırah seferlerini Firma/Nakliyeci arasındaki sözleşme metinlerini sabitleyebilirsek, Bundan sonraki süreç işimiz yalnızca firmalara vereceğimiz hizmet ile öne çıkmış olacaktır.”

- (13) Yapılan yazışmalardan görülebileceği üzere teşebbüsler arasında şoför maaşlarının sabitlenmesine yönelik iletişimler bulunduğundan görülmektedir.

### I.2.2. Yerinde İncelemelerde Elde Edilen Bilgi ve Belgeler

- (14) Önaraştırma kapsamında yapılan yerinde incelemelerde elde edilen bilgi ve belgelere aşağıda yer verilmektedir:

- (15) **Belge 3:** Atlas Yurtiçi Yurtdışı Taş. Kont. Dep. Hiz. Ve Pet. Ür. Tic. Ltd. Şti.'de (ATLAS) yapılan yerinde incelemede elde edilen “*EGE KONTEYNER NAK. DERNEĞİ*” isimli Whatsapp grubundaki 10.11.2017 tarihli yazışmalarda şu ifadeler yer verilmiştir:

“(.....) (TOKYÜREK LOJİSTİK):

*Arkadaşlar bu ara şoför arkadaşlarda sorun olmaya başladılar ben maaşlara 400 tl zam yaptım bana söylenen falanca nakliyeci bu parayı veriyor.bu 2 Arkadaş kimin yanına gideceğini duydum.yarin o iki arkadaşımın yanına gidip bu tip insanları temizlemeniz lazım.ve bu arkadaşları ise almamalarını söylücem. saygılar”*

“(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):

“Aynen (.....) abi o konuda müşteriler kadar önemli”

“(.....) (GÜRİŞ):

“Bence müşteriden daha önemli...”

“(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):



“(.....) (PANTRANS):

*“Arkadaşlar bu sorunların başlangıcında biziz...  
Çözüm üretecek kişilerde biziz.  
Konuları dernek çatısı altında ivedilikle çözeceğiz  
Bu arada boş durmayıp birbirimizle diyalogları geliştireceğiz.”*

“(.....) (TOKYÜREK LOJİSTİK):

“(.....) bu konu çok acil”

“(.....) (PANTRANS):

*“Tamam abi sadece sende değil bu sorun. Hepimizde var.  
Tabiki en öncelikli sorunlarımızdan.”*

---

Ürünleri Taşımacılık Seyahat Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Yorulmazoğlu Nakliyat Taahhüt Turizm Gıda Tarım ve Hayvancılık Sanayi Ticaret Ltd. Şti., Toptaş Nak. Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Atlas Yurtiçi Yurtdışı Taş. Kont. Dep. Hiz. Ve Pet. Ür. Tic. Ltd. Şti. çalışanı (.....), Birlik Gümrük Müşavirliği ve Birlikten Nakl. Kim. İnş. İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Ekinci Ulaştırma İlaçlama Nakliyat Petrol Ürünleri Turizm Ticaret ve San. A.Ş. ve EKC Lojistik Ltd. Şti.'den Oluşan Ekonomik Bütünlük çalışanı (.....), Kayabaşı Nakliyat İnşaat Turizm Sanayi Ticaret Ltd. Şti. çalışanı (.....), Nur Nakliyat Kıyasettin Yılmaz çalışanı (.....), Özaytekin Nakliyat (.....), Seçkinler Loj. Nak. Gid. ve Kom. Ltd. Şti. çalışanı (.....).

...

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

*“Değerli arkadaşlar*

*Şoför ve şoför ücretleri konusunda bu ortamda bilgi alışverişi yapmadan ücret artışına gitmeyin. Ortamda herkes her şeyi yazıyor bu konuyu da ortama taşıyın Şoförün ağız söylemi ile hareket etmeyelim. Yoksa bu işin içinden çıkamayız. Sürücülerin elinde oyuncak oluruz. Sürücü açığı ortada hepimizce bilinen bir konu hepimizin garajında boş araçları var. Bu Durumda olan herhangi bir taraf açığını kapatmak için ücret artışına gitmesi hepimizin ayağına sıkması anlamına gelir.”*

...

- (16) **Belge 4:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK.DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 19.11.2017 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):

*“Kimmiş o arkadaşlar gelsinler ben onlara sendikayı gösterecem  
Girsinler kumda oynasınlar o arkadaşlar  
O sendikacılar anca emekçilerin kanını emerler  
Yıllarca bunun örneklerini gördük”*

(.....) (ANAKAYA LOJİSTİK):

*“Kapatın bu sendika meselesini”*

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

*“Değerli arkadaşlar*

*Bu konu hafife alınmamalı !!!*

*Sendikaların çalışanların kanlarını emdikleri bu çalışanlar sayesinde bunlar üzerinden alacakları aidatlarla gelirlerini arttıracakları aşikar. Ancak bunu biz biliyoruz. Sendikanın tepesindeki ağalar çalışanlarımız arasına onlardan ve tüm sürücülerin güvenini kazanabilecek bir veya birkaç kişiyi kendi taraflarına çekip bunlar üzerinden tüm grubu örgütlemeye çalışıyor.*

*Tabii onlara en hassas noktalardan yaklaşıyorlar;*

*daha fazla maaş,*

*daha az çalışma,*

*daha fazla mesai ücreti,*

*daha fazla sosyal ödenek,*

*daha fazla daha fazla*

*Tabi bunlarda çalışan insan için iştah kabartıcı talepler haline dönüşüyor. Ve neden olmasın diye başlıyorlar düşünmeye. Sonra küçük gruplar halinde dedikodular fısıldaşmalardan başlıyor.*

*Sonra*

*Sonrası ile ilgili birçok örnek var. Sonuç olarak sürücülerimizin de bize ihtiyacı var bizlerin de onlara ihtiyacı. Mesele bu kışkırtıcıların sürücülerimizi örgütlemeye çalışacak olan bu arabozucuların kim olduğunu tespit etmek için her birimiz kendi tarafımızda güvendiğimiz sürücülerimiz Üzerinden bunu sorgulamalı ulaştığımız sonuçları birlikte konuşmalı ve değerlendirmeliyiz.”*

(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):

“Çok doğru söyledin (.....) abi”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Diğer tarafta sürücülerimizin taleplerini de tabii ki hiçe sayalım demiyorum. Mevcut koşullar içerisinde onların şartlarını ve koşullarını iyileştirmek tabii ki. Bizim görevimiz ancak onu da mevcut rekabetçi koşulları içerisinde birlikte yapacağımız sonraki toplantılarda gündeme alıp yapmalıyız.”

(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):

“Ama bu tür örgütlenmeye hayatımız pahasına İzin vermemeliyiz.”

(.....) (YESNAK):

“Vestel de çalıştığım yıllarda (.....) in bir sözü hiç aklımdan çıkmaz. Benim çalışanımı sendikaya muhtaç etmeyin.”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Bizim ülkemizde sendikalar görevlerini yurtdışındaki benzerleri gibi yerine getirseler benim şahsım adına söyleyeyim diyecek bir şeyim yok. Ancak bizim ülkemizde sendikalaşmanın çalışanlar üzerindeki algısı yukarıda da belirttiğim gibi daha fazla maaş daha az çalışma.  
Daha fazla maaşın sınırı da yok  
Maalesef algı bu”

- (17) **Belge 5:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK.DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 23.11.2017 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (YPR LOJİSTİK):

“Facebook ta izmir liman şoförleri yardımlaşma grubunda SGK primleri maaş yetersizlikleri ile ilgili yazılar paylaşıyor. Dernek kurucusu olduğundan bahsediyor.”

- (18) **Belge 6:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK.DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 03.01.2018 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (DOZTAŞ):

“Arkadaşlar birliğimizi kutluyorum gerçekten her gün görüştüğümüz (.....) yanımda 2 yıldır çalışan sigortası devam eden ve bana hala borcu olan şoförümü bugün işe başlatmış ve hiç sorma gereği bile duymamış. (.....) arkadaşımı kutluyorum gerçekten.”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Sürücü konusunda önemli !  
Bunun içinde bir yol haritası belirlemek lazım”

(.....) (DOZTAŞ):

“(.....) abi ben anladım ki bu konu kimseyi rahatsız etmiyor bu konuda herkes kendine göre bi yol çizecek artık”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Diğer tarafta sürücülerimizin taleplerini de tabii ki hiçe sayalım demiyorum.



*Mevcut koşullar içerisinde onların şartlarını ve koşullarını iyileştirmek tabii ki bizim görevimiz ancak onu da mevcut rekabetçi koşulları içerisinde birlikte yapacağımız sonraki toplantılarda gündeme alıp yapmalıyız.”*

(.....) (DOZTAŞ):

*“Ama bu tür örgütlenmeye hayatımız pahasına İzin vermemeliyiz.”*

(.....) (SERHAT LOJİSTİK):

*“(.....) ben (.....) ile görüştüm. Personel alımlarında ise başvuru yapan kişinin daha önceki işvereni ile görüşmek gerektiğini ve bunu bir prensip haline gelmesi gerektiğini anlattım. Bu önemli bir konu ve dernekteki ilk toplantıda konuşulması gerektiğini bilmenizi isterim.”*

(.....) (İZGİ NAKLİYAT):

*Bunu prensip haline getirmeniz lazım mesajla şoförler x firmada çalışıyor hafta ortası işi bırakıyorum diyor sonrada tazminatım ne olacak diyor eski firmasıyla ilişkisini kesmeden diğer firmada sigorta girişi yapıyor*

...

(.....): (Tespit edilememiştir.):

*“Sevgili Arkadaşlar*

*Hayırlı, kazasız ve belasız mutlu ve sağlıklı bol bereketli bir yıl dilerim. Arkadaşlar yeni yılda şoför maaşları ve yolluklarla ilgili çalışmamız var mı acaba. Yine bu konuda da ortak bir karar alırsak şoför arkadaşlarımızın iş değiştirme olaylarının olmayacağı kanısındayım.”*

- (19) **Belge 7:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK. DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 16.01.2018 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(.....) (GÜRİŞ):

*“(.....) abi (.....) bölük eski şoförünmüş nasıl biri var mı sıkıntısı?”*

...

(.....) (KARATAŞ LOJİSTİK):

*“(.....) abi 5 veya 6 sene bizimle çalıştı ama çocuklar ile geçimsizlik oldu yoksa (.....) abi iyi bir insan.”*

(.....) (GÜRİŞ):

*“Teşekkür ederim amca.”*

...

(.....) (ANAKAYA):

*“Bütün arkadaşların dikkatine en kısa bir zamanda şoför arkadaşların ekondere kayıtlı arkadaşlar aynı maaşa sabitleyelim. (.....)”*

(.....) (Tespit edilememiştir.):

👍👍👍👍

- (20) **Belge 8:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK. DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubunda yapılan 17.01.2018 ve 18.01.2018 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

20-01/3-2

(17.01.2018)

(.....) (PANTRANS):

“Merhabalar,

(.....) adlı şoför iş başvurusunda bulunursa... (.....)/YILMAZLAR ile görüşülmesini rica ederim.”

(.....) (KAYABAŞI NAKLİYAT):

👍 bu paylaşımlar çok olumlu

...

(.....) (Tespit edilememiştir.)

“İyi akşamlar Arkadaşlar bizden ayrılan şoförler (.....) ve (.....) hangi arkadaşların yanında çalışıyorsa yarın omlarla irtibata geçmek isterim. Lütfen irtibata geçerlerse sevinirim.”

(.....) (YILMAZ KARDEŞLER):

“Şoförlere imzalatılan sözleşme örneği olan var mı aramızda? Varsa örneğini gönderebilir misiniz? Herkes sözleşmesiz mi çalıştırıyor bu şoförleri, yok mu kimsede sözleşme örneği olan?”

(.....) (CEYHAN KARDEŞLER):

“(.....)

Yeni gördüm yarın göndereyim.”

(.....) (YILMAZ KARDEŞLER):

“Tamamdır (.....)”

(.....) (DENİZ NAKLİYAT):

“(.....) abi burdan yollarsan herkeste örneği bulunsun.”

(.....) (SERHAT LOJİSTİK):

<Medya dahil edilmedi>

(.....) (YILMAZ KARDEŞLER)

“Eyvallah (.....) abi sağ olasın.”

(.....) (SERHAT LOJİSTİK):

Eyvallah

...

(18.01.2018)

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Gönderilen personel Sözleşmeyi inceledik. Bizede referans olabilecek yerleri var. Ama 10. Ücret kısmında banka terimleri geçmediği için ilk okuduğunda elden para ödeniyor gibi bir his yaratıyor. Bizim kullandığımız sözleşmelerde bunlar. Bu arada yeni yıla girdik. Mevcut müşteri görüşmeleri devam ediyor. Asgari ücretteki yaşanan artışa göre personel ücretlerimizde de gereken düzenlemeler herkes tarafından muhtemelen yapılıyordur. Daha önce de bu konuda yazmıştım bu konuda da birliktelik yapmamız

veya birlikte konuşarak Hareket etmemiz gerekiyor. Sadece ücret olarak değil personel değişikliği veya geçişleri konusu da önemli.”

(.....) (EGE EKSPRES):

“(.....) çok önemli bir konu Firmalar arasında 100-150 TL fark olabilir ama üzerindeki farklar sıkıntı yaratacaktır.”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

Bir konuda uyarmak istiyorum. Piyasada mevcut araç sayısı belli fakat buna karşılık tır şoförü sayısı da belli. Malum şoför sıkıntısı ortada. Altın adam yetişmiyor. Herkesin garajında boş arabası var. Bu yüzden şu hususta herkesi uyarmak istiyorum. Şoför tedarik edeceğim diye ücretleri Anlamsız bir şekilde arttırmak birbirimizden olan geçişlere sebep olur. Ücret arttırarak adam artmıyor. Sen arttır ben artık bunun sonu yok bu işten hepimiz zarar görürüz. Sakın yanlış anlaşılmasın sürücülerimizi yok pahasına çalıştıralım demiyorum. Birlikte bir araya gelelim bir seviye belirleyelim bu seviyeye göre herkes kendi durumunu düzenlesin aksi taktirde sıkıntı yaşarız.”

- (21) **Belge 9:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK. DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 03.02.2018, 05.02.2018, 07.02.2018 ve 09.02.2019 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(03.02.2018)

(.....) (PANTRANS):

“(.....) adlı şoför YILMAZLAR nakliyattan sorunlu bir şekilde ayrılmıştır. Bilgilerinize.”

(.....) (YILMAZLAR PETROL):

Selam günaydın. Arkadaşlar (.....) yazdığı şahsı sizlerden ricam işe almayın detaylı bilgi için arayabilirsiniz

(.....) (İZGİ NAKLİYAT):

“Ok”

(.....) (ÇARDAK):

“(.....) bey ok.”

...

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“(.....) mrb şoför alımlarında referans araştırma esnasında da birbirimizi ararsak daha iyi olur kanısındayım selamlar.”

(.....) (PANTRANS):

“Tabi ki abi.”

...

(.....) (ÇARDAK):

“Bizden ayrılan (.....) adlı şoför ÇARDAK nakliyattan sorunlu bir şekilde ayrılmıştır. Detaylı bilgi için lütfen arayınız.”

(05.02.2018)

(.....) (YPR LOJİSTİK):

“Günaydın hayırlı işler, (.....) isimli şoför işten çıkartılmıştır. Bana zararı olmuştur. İşe alacak olan benimle irtibata geçerse faydasına olur.”

(.....) (Tespit edilememiştir.):

“Ok”

(.....) (TOKYÜREK LOJİSTİK):

“Arkadaşlar günaydın benden ayrılan (.....) isimli şoförü işe almayın sorunlu ayrıldı. Bilginize.”

(.....) (FİDANLAR LOJİSTİK):

“Günaydın. Dernek çatısı altında isim ifşa etmeyin sonuçları kötü olur. Bu ve bunun gibi konular için ayrı bir platform oluşturulsun sayın yönetim.”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“(.....) doğru söylüyor. Bizler bir sürücü bizlere iş müracaatı yaptığında daha önce nerede çalıştığını sorar ve eski firmasını arayarak referans almamız ve aynı şekilde böyle bir ortamda bize müracaat eden personeli tanıyan varsa beni özelden arasın dersek daha doğru olur.”

(07.02.2018)

(.....) (EYSEL LOJİSTİK):

“Arkadaşlar hayırlı akşamlar. Şu an firmamızda sigortalı çalışmakta olan (.....) isimli personel işten eşi ameliyat olacak diye izin aldı. Duyularıma göre başka firmada işbaşı yapmış. Şahsı işe alan arkadaş benimle irtibata geçerse sevinirim. Hayırlı akşamlar.”

...

(09.02.2018)

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Hayırlı cumalar bu hafta başında bir şoförüm işi bıraktı ve bir sonraki gün diğer firmaya iş başı yaptı fakat işe alan arkadaş beni aramadı. Burada çalışırken çıkıp diğer tarafa işbaşı yapması ayartmak anlamına geliyor ve bu durumda hiç hoş değil.”

(.....) (ANAKAYA LOJİSTİK):

“Şoförün adını soyadını yaz adam sende çalıştığını söylemese kim bilecek.”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Bu ortamda isim teşhir etmek daha öncede yazmıştık hukuksal olarak sıkıntı oluşturur. Esas olan daha öncede yazmıştım. Personeli işe alan şirket sürücünün referansını araştırmalı. Hepimizin adam ihtiyacı var bu gerçek. Ancak ihtiyacımızı ön planda tutarak garajda arabamız yatıyor diye gelen adamı hiç soruşturmadan iş başı yaptırırsak bu ve buna benzer olayları daha çok konuşuruz.”

- (22) **Belge 10:** ATLAS'ta yapılan yerinde incelemede elde edilen “EGE KONTEYNER NAK. DERNEĞİ” isimli Whatsapp grubundaki 04.07.2018 ve 05.07.2018 tarihli yazışmalarda şu ifadelere yer verilmiştir:

(04.07.2018)

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Değerli meslektaşlarım

*Piyasadaki mevcut şoför sıkıntısı yani azlığı bir problem. Bu problem son beş yıldır kronik bir şekilde devam etmektedir. Biz kurum olarak devletin bazı kurumlarıyla bir takım anlaşmalar yaparak eğitim programları düzenledik. Bu eğitimler sonucunda sayı yeterli olmasa da belli sayıda bu konuda tecrübesi olmayan bireyleri sektöre kazandırdık. Hatta bu kursiyerlerden birçoğu sonrasında bizden ayrılarak halihazırda dernek bünyesinde de olan bazı firmalar da işbaşı yaptı. Bu konuda herhangi bir sıkıntımız yoktur. Ancak bu azlık yani sürücü yetersizliği konusu devam ettiği müddetçe fiyat arttırarak bu sorunu çözmek mümkün değildir. Çünkü sıkıntının sorunun kendisi SÜRÜCÜ AZLIĞI, YETERSİZLİĞİDİR. Ücret yetersizliği değildir. Fiyat arttırmak karşılığında diğer iş yapan firmaların da aynı yola girmesine tepki vermesine neden olacaktır. Bu da sektördeki bütün sürücülerini tetikleyecektir. Daha komik bir anlatımla bu süreç bizi ilerde açık arttırmaya doğru götürecektir. Sürücülerin elinde oyuncak olacak ve yok mu arttıran demelerine sebep olacaktır. Sorunun çözümü sektöre yeni personel kazandırmaktır.*

(.....) (Tespit edilememiştir.):

“Çok doğru (.....) abi resmen oyuncak olduk...”

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

*“Bu anlamda kurslarımız devam etmektedir. En az B sınıfı ehliyeti olan ama bu işi yapmak isteyen adaylar varsa bize yönlendirin. Sorunu ancak kaynağı artırarak çözebiliriz. Bundan sonrasında tabii ki her firma her kurum kendi kararını kendi verecektir. Ama tekrar söylüyorum yapılan bu tür hareketler sorunu çözmez, aksine sorun içine başka sorunları da getirir. Selamlar.”*

...

(.....) (YORULMAZOĞLU):

*“Konteyner işine çalışılacak şoför bulunamıyor. Şehirlerarası taşımacılık olarak ilan verdiğiniz zaman bizim bu şoförlere verdiğiniz paranın çok çok altında adam bulunabiliyor. Bizim konteyner işi limanların sıkıntılı olmasından dolayı şoförü bulunamıyor. Böyle sudan bir sebeple bu kadar yüksek maaş vermek uygun değil, herkesi etkiliyor öyle ya da böyle.”*

(.....) (ATLAS):

*“4 tane şoförüm işi bıraktı. Sadece nempört limanı yüzünden. Maaşlardaki gayretimizi nempört limanını yaptırımda kullansak sıkıntının yarısını çözmüş oluruz.”*

(.....) (MESUT İNŞAAT):

*“Gidin bakın Mersin İstanbul her tarafta konteynır askeri ücretin bir kuruşu yukarısında değil, taviz vere vere bu hale getirdiniz. Benimde tenteli ayağım var ama o ayrı konten ayrı. Ve şuanda piyasanın en düşük maaşını ben verdiğimden Emin'im.”*

(.....) (YPR LOJİSTİK):

*Bu hafta sonu şoförler bana dedi çardak 2600 tl yaptı diye, bu hafta gelecekler 2750 yapmış diyecekler. Ben şu an da 2350 tl maaş veriyorum.”*

(.....) (MESUT İNŞAAT):

*“Fazla veriyorsun. Ben olsam derim gidin çardakta çalışın, bu kadar basit.”*

(.....) (GÜNAYDIN LOJİSTİK):

“Sürücülerimiz artık eski nesil değil yeni nesil sürücüler! Ben böyle adlandırmaya başladım. Hepsi çok iyi bir şekilde sosyal medya'yı kullanıyor birbirleriyle ortak gruplarından haberleşiyor. Diğer taraftan haklı olarak sosyal beklentileri de gün ve gün artıyor. Dedim ya yeni nesil sürücüler. Aralarındaki bu güçlü iletişim ile bir tarafta oluşan bir iyileştirmeyi anında birbirlerine duyurup tabanın tamamındaki bu beklentiyi pompalayarak üzerimizde baskı kurmaya çalışıyorlar. Hepimizin garajında birkaç aracı sürekli zaten sürücü eksikliğinden boşta. Ücretleri gözden geçirmeyelim demiyorum. Hep birlikte sektörü sektörün durumunu piyasa ve rekabet koşulları bizim dışımızdaki bölgeleri ve o bölgelerdeki sürücüleri bu bölgelerin imkanlarını da göz önünde tutarak birlikte bir değerlendirme yapalım. Aksi taktirde bir tarafta yapılan bir hareket domino etkisiyle hepimize zarar verecek. Tabii ki biz de sürücülerimizin bu konudaki beklentileri ve karşılaştığımız da şartlar bu yapamıyoruz diyeceğiz onlar da bize hep iyi olan örneği gösterecekler. Maalesef Sürücülerimiz ile karşı karşıya geleceğiz. Şuan geçmişi olan şirkette eski olan içerde kıdem tazminatı olan personeller kıdem tazminatlarını bırakıp ayrılmıyorlar. Ama maalesef bir yılı doldurmamış personeller sürekli değişiyor. Bir derneğimiz var. Evet hepimizin sürücü problemi var. Çardak nakliyat da yaptığı iş dolayısıyla yapılan iş bedensel bir takım hizmetleri de gerektirdiği için bu şekilde davranmış olabilir. Diğer taraftan kimsenin nasıl davranacağına da karışamayız. Bunu da ayrıca belirtmek isterim. Ama dernek bünyesinde bu tip sorunlarımızı ortaya koyup birlikte istişare ederek birbirimizin haberi olarak hareket edersek birbirimizi bilgilendirirsek biz de en azından kendi içimizde nasıl davranacağımızı veya nasıl savunacağımız konusunda refleks geliştiririz.”

(.....) DAMPER TAŞIMACILIK (DAMPER):

“Tıpkı fiyat listesi gibi, maaş ve harcırahları da düzenleyip mutabık kalmamız gerekli. Aksi taktirde sirkülasyon devam edecektir.”

(.....) (İZGİ NAKLİYAT):

“Aynen katılıyorum.”

(.....) (Tespit edilememiştir.):



(.....) (PANTRANS):

“Burada da %5 i kullanacağız mı?”

(.....) (ATLAS):

“acente şoförlerine %5😊 fazla verip olayı lehimize çevirmeye çalışırız.”

(05.07.2018)

(.....) (Tespit edilememiştir.):

“Günaydın arkadaşlar rahat olun her ay 7 kişi yetiştirip 2 adet alıp 5'i piyasaya çıkarıyor. Ne kadar sayıyı artırırsak bir müddet sonra piyasa doyuma ulaşacaktır.”

### I.3. Değerlendirme

#### I.3.1. İşgücü Pazarındaki Rekabet İhlallerine İlişkin Teori ve Uygulama

##### I.3.1.1. Alım Tarafındaki Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi

- (23) 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde sözü edilen maddenin birinci fıkrası kapsamında yasaklanan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarına “*mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi*” örnek olarak verilmektedir. Bu bakımdan alım piyasalarında gerçekleşebilecek ihlallerin Kanun kapsamında olmasını engelleyecek bir husus bulunmamaktadır.
- (24) Kurulun kiraz alımı yapan teşebbüslerin kirazların alım fiyatını ve diğer koşulları anlaşarak belirlediklerine ilişkin kararında<sup>3</sup>, tarafların fiyat konusunda yazılı anlaşmaya vardığı ve anlaşmanın uygulanmasını sağlamak üzere koordinatör atandığı ortaya konulmuştur. Söz konusu anlaşmanın bir alım karteli oluşturduğu belirtilen kararda bu tip bir anlaşmanın açık şekilde 4054 sayılı Kanun'un 4.maddesini ihlal ettiği belirtilmektedir. Kararda ayrıca alım fiyatının teşebbüslerce belirlenmesinin fiyat tespiti ve müşteri paylaşımı gibi anlaşma türleriyle aynı nitelikte kabul edilerek *per se* ihlal niteliği taşıdığı vurgulanmış ve kısa bir bireysel muafiyet değerlendirmesine de yer verilmiştir.
- (25) Kurul yaprak tütün kararında<sup>4</sup> ise Ege Bölgesi'nde 14 adet teşebbüsün bir araya gelerek tütün üreticileri ile yaptıkları sözleşmelerle alım şartlarını ve fiyatlarını birlikte tespit edip uygulamak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettikleri iddiasını incelemiştir. Bir ihlal tespiti içermeyen kararda alım yapan teşebbüslerin üreticiye veya üretici firmalara karşı bir araya gelmek ve alım gücü yaratmak suretiyle fiyatı baskı altına almaya çalışıp çalışmadıkları araştırılmıştır. Teşebbüslerin alım gücü uygulayabilmesi için pazarda alıcıların alımların büyük kısmını yapıyor olmaları ve toplam alıcı sayısı, alım pazarında giriş engellerinin bulunması, arz eğrisinin pozitif eğimli olması ve alıcılar arasındaki iletişim gibi belli başlı kriterlerin aranacağı ifade edilmiştir. Bu anlamda karar içerisinde teşebbüslerin monopson gücü yaratmasına yönelik bir nevi etki analizine yer verilmiş olsa da ayrıca Kanun'un 4.maddesinin amaç bakımından da ihlal edilebileceği vurgulanarak olay özelinde yapılan anlaşmaların rekabeti ihlal etme amacı taşımadığı belirtilmiştir.
- (26) Avrupa Komisyonu (Komisyon) tarafından, 2017 yılında yapılan etilen alımlarına yönelik inceleme duyurusunu<sup>5</sup>, 2012 yılında başlatılan soruşturmanın sonuçlanmasıyla alınan akü geri dönüşümlerine yönelik alım karteli üyesi teşebbüsleri ihlalden dolayı cezalandıran karar takip etmiştir<sup>6</sup>. Komisyon ardından 2018 yılında sitiren monomer isimli kimya ürünü alımlarına yönelik inceleme<sup>7</sup> ve 2019 yılında ise iki Fransız perakendeci teşebbüsün yaptığı ortak alımlara yönelik soruşturma başlattığını duyurmuştur<sup>8</sup>. Keza Alman Rekabet Otoritesi Bundeskartellamt yakın tarihli kararıyla otomotiv üreticilerinin çelik alımlarında fiyatları belirlemeye yönelik davranışlarından

<sup>3</sup> Kurulun 24.07.2007 tarihli ve 07-60/713-245 sayılı kararı.

<sup>4</sup> Kurulun 19.9.2002 tarihli ve 02-56/699-283 sayılı kararı.

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case\\_details.cfm?proc\\_code=1\\_40410](https://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=1_40410)

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/competition/antitrust/cases/dec\\_docs/40018/40018\\_2611\\_3.pdf](https://ec.europa.eu/competition/antitrust/cases/dec_docs/40018/40018_2611_3.pdf)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/STATEMENT\\_18\\_4101](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/STATEMENT_18_4101)

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_19\\_6216](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_19_6216) . Konuyla alakalı olarak yapılan açıklamada ortak alımların etkinlik yaratabileceği hususu da göz ardı edilmemiş, fakat kazanılan bu etkinliğin tüketicilere yansıtılması konusunda oluşan şüphelere vurgu yapılmıştır.

dolayı rekabet ihlali içerisinde olduklarını saptamış ve soruşturulan teşebbüslere para cezası uygulamıştır<sup>9</sup>.

### I.3.1.2. İşgücü Pazarına İlişkin Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi

- (27) Çalışanlar teşebbüslerin en önemli varlıklarından biridir. Doğal olarak birçok işveren çalışanlarının işten çıkmasını engelleme eğilimindedir. Özellikle üretken bir çalışanın rakip teşebbüse geçmesi durumunda işveren için hatırı sayılır bir zararın doğacağını söylemek mümkündür<sup>10</sup>. Bu durum özellikle inovasyon ağırlıklı rekabetin görüldüğü yüksek teknoloji içeren sektörlerde nitelikli çalışanlar için geçerli olacakken, niteliksiz çalışanların istihdam edildiği sektörlerde aynı durumun çalışan arzının kısıtlı olduğu haller açısından geçerli olacağını söylemek de mümkündür. Bu anlamda çalışan mobilitesi<sup>11</sup> teşebbüslerin pazardaki iş yapış biçimlerini, dolayısıyla pazardaki güçlerini de doğrudan etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra üretim sürecinde en önde gelen maliyetlerden biri emeğin maliyetidir. Bir başka deyişle teşebbüslerin üretim sürecinde yaptıkları alımların başında emek gelmektedir. Bu temellerde, teşebbüslerin çalışanların mobilitelerini azaltmakta ve ücretlerini baskılamakta yararı olabileceği açıktır.
- (28) Teşebbüslerin sıklıkla kullandığı istihdam yöntemlerinden biri rakip teşebbüslerin çalışanları ile irtibata geçerek onları kendi teşebbüslerinde çalışmalarını için “ayartmaya” çalışmalarıdır. Bu noktada çoğunlukla çalışanları kazanmaya çalışan teklifçi teşebbüsün sunduğu görece yüksek ücretler çalışanlar adına büyük önem taşımaktadır. Diğer bir deyişle çalışan transferlerini sağlayan en önemli unsur teşebbüsler arası maaş farklılıklarıdır. Bu farklılıklar işgücü pazarı açısından rekabeti oluşturan esas unsur olduğundan, teşebbüsler rakipleri ile yapacakları maaşların sabitlemesine veya doğrudan çalışanların ayartılmamasına yönelik anlaşmalar ile işgücü pazarına yönelik rekabeti ortadan kaldırmayı tercih edebilmektedir. Bu anlaşma türlerinin yanı sıra çalışanlara ilişkin hassas bilgilerin paylaşılması, iş koşullarının rakiplerce belirlenmesi gibi ihlal türlerine de rastlanabileceği belirtilmelidir<sup>12</sup>.
- (29) Bu noktada işgücü pazarında yaşanan rekabet ihlalleri açısından zarar teorisine yönelik oluşabilecek şüphelerin giderilmesi gerekmektedir. Temel bir yaklaşımla rekabet hukuku, ürünlerin alıcılarının ve satıcılarının serbest piyasa olanaklarını korumayı amaçladığı gibi işgücü hizmetlerinin alıcıları ve satıcıları adına da aynı amacı taşımaktadır<sup>13</sup>. 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesi mal ve hizmet piyasalarındaki rekabetin doğrudan veya dolaylı olarak engellenmesini, bozulmasını ya da kısıtlanmasını ihlal olarak kabul etmiştir. Keza işgücü pazarındaki eylem ve anlaşmalar ile mal ve hizmet piyasalarındaki rekabetin dolaylı olarak engellenmesi de mümkündür<sup>14</sup>.

<sup>9</sup>[https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2019/21\\_11\\_2019\\_Bu\\_ssgeld\\_Stahl.html](https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2019/21_11_2019_Bu_ssgeld_Stahl.html)

<sup>10</sup> SHY, O. ve STENBACKA, R. (2019) “Anti-poaching agreements in labor markets” Economic Inquiry, Vol. 57, No. 1, s.243-263.

<sup>11</sup> Çalışan mobilitesi kavramı emek faktörünün firmalar, meslekler ve coğrafi bölgeler arasındaki hareket dinamiğini ifade etmektedir. Bkz. GÜNDOĞAN, N, BİÇERLİ, M.K. (2004) “Çalışma Ekonomisi” T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No:1451, s.131.

<sup>12</sup> OECD (2019), “Competition Concerns in Labour Markets – Background Note”, s.19-21.

<sup>13</sup> Roman v. Cessna Aircraft Co., 55 F.3d 542, 544-45 (10th Cir. 1995)

<sup>14</sup> 4054 sayılı Kanun’un 3. maddesinin gerekçesinde yer alan “*Kuşkusuz, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası bu tanımın dışındadır.*” ifadesinin işverenler arasında yapılan anlaşmaları kanun kapsamı dışında tutmak amacı taşımadığı değerlendirilmektedir. Gerekeçteki toplu pazarlık esasına yapılan vurgu toplu iş sözleşmeleri, sendikalar gibi kurumların rekabet hukuku uygulamalarına konu edilip edilemeyeceği tartışması açısından önem taşıyacak olsa bile, Kurul kararlarında da yer verildiği



- (30) Bu tür ihlallerin açıklanması adına öncelikle monopson gücüne sahip teşebbüslerin pazarda oluşturabileceği zarara değinilecektir. Zira işverenler tek başlarına işgücü pazarına yönelik bir monopson gücünü haiz olmasa da yapacakları anti rekabetçi anlaşmalarla bu gücü elde edebilmektedirler. İşgücü pazarında monopson gücüne sahip bir teşebbüsün fazla sayıda çalışan kaybı yaşamadan maaşları azaltabileceği kabul edilmektedir. İşgücü pazarında maaşların sabitlenmesi/baskılanması ve çalışan mobilitesinin kısıtlanması durumunun tüketiciye yansması ise tartışmalı bir konudur. Bu konu Kurulun 19-06/64-27 sayılı BFİT (Bfit Sağlık ve Spor Yatırım ve Tic. A.Ş.) kararı içerisinde de irdelemiştir. Kararda:

*“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 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 sınırlayarak dolaylı olarak maaşların sabitlenmesine yol açacağı öngörülmektedir. Birçok yazar tarafından desteklenen, ABD Adalet Bakanlığının yukarıda yer verilen kararlarda ve açıklamalardaki yaklaşımı, bu anlaşmaların çıktığı pazarlarındaki ihtimal dahilindeki dolaylı etkilerinden ziyade girdi pazarlarına bir başka deyişle işgücü pazarlarına getirdiği doğrudan kısıtlara odaklanmaktadır.”*

ifadelerine yer verilmiştir. Diğer bir anlatımla Kurul bahse konu tipteki anlaşmaların tüketici özelindeki yansımalarından ziyade işgücü pazarındaki yansımalarına öncelik verilebileceğini karara bağlamıştır.

- (31) Bununla birlikte ücret tespiti ve çalışan ayartmama gibi anlaşmaların üretilen ürün ya da sunulan hizmetin niteliğinde ve niceliğinde satış pazarının değişkenlerine göre düşüş yaratabileceğini, dolayısıyla tüketici refahında düşüş gözlemlenebileceğini kabul eden görüşler de bulunmaktadır<sup>15</sup>. Literatürde, çalışanlar rekabetçi bir pazarda emeklerinin marjinal değerinin karşılığı olan seviyede bir maaş alırlarken, monopson gücünü haiz bir teşebbüsün (ya da anti rekabetçi uzlaşmalar yoluyla birden fazla teşebbüsün) maaşları baskılaması sonucunda emek arzının düşeceği, emek arzının düşmesiyle üretimin dolayısıyla çıktının azalacağı, azalan çıktı sonucunda fiyatların yükseleceği ve son tüketici adına refah kaybı yaşanacağı ifade edilmektedir<sup>16</sup>. Son olarak işgücü pazarının monopson yapısı, monopole benzer şekilde dağıtım etkinliğinin oluşmasını engelleyebilecektir<sup>17</sup>.
- (32) Değinilen bu tartışmalara işgücü pazarında monopson gücünün kullanımına ilişkin olması sebebiyle daha ziyade etki temelli analizlere ışık tutması adına yer verilmiş olup ilerleyen kısımda ifade edileceği üzere pazarların alım taraflarında amaç yönünden rekabet ihlali yaratan anlaşma ve/veya uyumlu eylemlerin olması da mümkündür.

üzere teşebbüsler arasındaki işgücü pazarına yönelik anlaşmaların 4054 sayılı Kanun kapsamında incelenebilir olduğu görülmektedir.

<sup>15</sup> MARINESCU, I. ve HOVENKAMP, H. (2018) “Anticompetitive Mergers in Labor Markets” Institute For Law And Economics, Research Paper No. 18-8, s.39.

<sup>16</sup> HOVENKAMP, H. (2019) “Competition Policy for Labour Markets” U of Penn, Inst for Law & Econ Research Paper No. 19-29, s.2-3; NAIDU, S., POSNER, E. & WEYL, E. G. (2018) “Antitrust Remedies for Labor Market Power”, 132 HARV. L. REV. 536.

<sup>17</sup> OECD (2019), “Competition Concerns in Labour Markets – Background Note”, s.10.

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<sup>18</sup>.

- (33) Bu noktada çalışan ayartmama ve ücret tespiti anlaşmaları başta olmak üzere işgücü pazarına yönelik olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) görülen davalar ve hazırlanan rehber yer verilecek daha sonrasında Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin konuya yaklaşımı ve Kurul kararları değerlendirilecektir.
- (34) ABD Adalet Bakanlığı (DOJ) tarafından çalışan ayartmama anlaşmalarına yönelik 2007-2013 yılları arasında silikon vadisinde faaliyet gösteren yüksek teknoloji şirketlerine karşı bazı davalar yürütülmüştür. 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 ulaşsa da<sup>19</sup>, United States v. Lucasfilm Ltd.<sup>20</sup> ve United States v. eBay<sup>21</sup> davalarında olduğu gibi davanın uzlaşma ile sonuçlanması dolayısıyla mahkeme ilgili ihlalin *per se* ya da *rule of reason* değerlendirme standartlarından hangisine tabi olduğu konusunda nihai kararını açıklamamıştır.
- (35) Bir diğer davada ise Arizona'daki hastane ve bakım merkezlerinin oluşturduğu ve toplu alımlar yapan bir teşebbüs birliğinin, üyelerine hemşire sağlayan bürolar ile yaptığı anlaşma incelenmiştir. Bu anlaşmanın hastaneler arasında hemşire sağlamaya yönelik rekabeti düşürdüğü, hemşire sağlayan bürolara ödenecek ücreti (dolayısıyla hemşirelere ödenecek maaşları) azalttığından bahisle kanunu ihlal ettiği karara bağlanmıştır<sup>22</sup>.
- (36) 2016 yılında ise ABD Federal Ticaret Komisyonu (FTC) ve DOJ birlikte bir rehber doküman (Rehber) yayımlamış olup burada rakip firmalar arasında yapılan ve birbirlerinin çalışanlarını işe almama (çalışan ayartmama) ya da maaşlara ilişkin rekabet etmeme (ücret tespiti) anlaşmalarının *per se* ihlal sayılacağı belirtilmiştir<sup>23</sup>. Rehber işverenler arasındaki rekabetten tüketicilerin de yarar sağlayabileceğini, çünkü rekabetçi işgücünün daha fazla ya da daha nitelikli ürün ve hizmet yaratabileceğini belirtmiştir. Bu dosyada da önem taşıyan, Rehber'in ortaya koyduğu en önemli ilke açık ücret tespiti/çalışan ayartmama anlaşmalarının (*naked wage fixing/no poaching agreements*) *per se* ihlal niteliği taşımasıdır. Açık anlaşma, işverenler arasındaki meşru

<sup>18</sup>"In re: Railway Industry Employee No-Poach Antitrust Litigation", Civil No. 2:18-MC-00798-JFC, MDL No. 2850 (<https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1131056/download>); United States v. eBay, Inc., 968 F.Supp.2d 1030 (N.D. Cal. 2013); TALADAY, J. M ve MEHTA, V. (2017), "Criminalization of wage-fixing and no-poaching agreements" CPI's North America Column, s.1-2; Phillip E. Areeda and Herbert Hovenkamp (2019), Antitrust Law - An Analysis of Antitrust Principles and Their Application, Wolters Kluwer.

<sup>19</sup> DOJ açıklamasında ayrıca, paylaşım anlaşmalarının girdi veya çıktı pazarında gerçekleştirilmesinin bir farkının bulunmadığını vurgulamıştır. "Competitive Impact Statement at 7-8, United States v. Adobe Sys., Inc. (No. 10-CV-01629) (D.D.C. 2010)"

<sup>20</sup> Complaint, U.S. v. Lucasfilm Ltd., No. 1:10-cv-02220 (D.D.C. 2010)

<sup>21</sup> Amended Complaint, United States v. Ebay, Inc., No. 12-CV05869 EJD (N.D. Cal. 2013)

<sup>22</sup> Complaint, United States v. Arizona Hosp. & Healthcare Ass'n & AzHHA Service Corp., No. CV07-1030-PHX at 2 (D. Ariz. 2007)

<sup>23</sup> DOJ-FTC Antitrust Guidance For Human Resource Professionals, 2016.

bir işbirliğinden bağımsız ya da bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmayan anlaşma olarak tanımlanmıştır. Bu tip açık anlaşmaların Rehber’de yer alan yaklaşıma göre rekabetçi etkilerinden bağımsız olarak rekabet ihlali olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Gerçekten de meşru işbirlikleri yahut anlaşmalar içerisinde yer alan işgücü pazarına ilişkin sınırlamalara etki temelli değerlendirmelerle yaklaşmanın doğru olduğu değerlendirilmektedir. Keza Komisyon ve Kurul da aşağıda açıklanacağı üzere yan sınırlama doktrini içerisinde bazı kararlarında çalışan ayartmama anlaşmalarını yan sınırlama olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte örneğin devralma, ortak girişim, ortak alım gibi genel çerçevedeki anlaşmaların uygulanması açısından öngörülmemiş sınırlamaların amaç bakımından ihlal olarak değerlendirmesi mümkündür.

- (37) Rehber sonrası dönemde ABD’de dikkat çeken kararlardan ilkinde DOJ<sup>24</sup>, 2018 yılında demiryolu teçhizatı sağlayıcısı rakip iki teşebbüse yönelik olarak, mevcut işverenin önceden onayı olmadan birbirlerinin çalışanlarına iş teklif etmeme ve işe almamaya ilişkin bir anlaşma içerisinde oldukları gerekçesiyle açılan soruşturma sonucunda aldığı karar ile teşebbüsler arasında yapılan çalışan ayartmama anlaşmalarının rekabet ihlali yarattığı tespitinde bulunmuş, bununla birlikte davayı uzlaşma yoluyla kapatmıştır. Kararda uzlaşma sonucu teşebbüslere getirilen kesin yasaklar arasında, yan sınırlama olarak nitelendirilebilecek çalışan ayartmama anlaşmalarının bulunmadığı görülmektedir.
- (38) Yakın tarihte sonuçlanan ücret tespiti anlaşmalarına ilişkin soruşturmada ise FTC, evde bakım hizmeti sunan teşebbüslere terapist istihdamı sağlayan iki büronun terapistlerin maaşlarını sabitlemeye/düşürmeye yönelik bir anlaşma içerisinde oldukları ve benzer teşebbüsleri maaşları sabitleyerek terapistlerin transferlerini engellemeye davet ettikleri konusunu incelemiştir. Uzlaşma ile sonuçlanan soruşturma sonunda FTC, belirli yükümlülükler getirdiği oluşturulan tarafların çalışanların maaşlarına (ve çalışanlara yapılan her türlü ödemelere) yönelik hiçbir uzlaşma içerisine giremeyeceğine ve maaşlara yönelik bilgi değişimi yapamayacağına hükmetmiştir. Karar yönünde oy kullanan üç FTC üyesinin yayınladığı açıklamada<sup>25</sup> 2016 yılındaki Rehber’e atıf yapılarak, çalışanların rekabetçi pazarlarda kazanması gereken ücretleri kazanmasının sağlanması fikrinin halen geçerliliğini koruduğu ifade edilmiştir. Açıklamada dikkat çeken bir unsur da, soruşturma konusu anlaşma ile rakiplerin pazarın normal işleyişinin yerine kendi uzlaşan iradelerini koyduklarının, bu anlaşmanın rekabetçi işleyişe doğası gereği zarar verdiğinin ve *per se* ihlal niteliği taşıdığı vurgulanmasıdır. Açıklamayı kaleme alan üyeler aynı zamanda bu dosya özelinde para cezası verilmesi şartlarının oluşmadığı gerçeğinin yanında, ileride bu tip ihlallere yönelik para cezası uygulanmasından kaçınılmayacağını belirtmiştir<sup>26</sup>.
- (39) AB’de birleşme ve devralma işlemlerinde, çalışan ayartmama hükümleri işlemin gerçekleşmesi ile doğrudan ilgili ve gerekli olması koşulu ile yan sınırlama olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında çeşitli ülke otoritelerinin işgücü pazarındaki ihlallere yönelik kararları bulunmaktadır. Fransız ve İngiliz Rekabet Otoriteleri, manken

<sup>24</sup> United States v. Knorr-Bremse AG and Westinghouse Air Brake Technologies Corporation, No. 1:18-cv-00747 (03.04.2018)

<sup>25</sup> [https://www.ftc.gov/system/files/documents/public\\_statements/1552414/171\\_0134\\_your\\_therapy\\_source\\_commission\\_statement.pdf](https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/1552414/171_0134_your_therapy_source_commission_statement.pdf)

<sup>26</sup> Karara yönelik karşı oyu bulunan yargıç açıklamasında, fiyat anlaşması gibi ücret tespiti anlaşmalarının da zor ve nadir tespit edilen anlaşmalar olduğu ve adli sorumluluk doğurabilecek *per se* ihlaller yarattığı gerçeğine rağmen ağır yükümlülükler içermeyen bir uzlaşma kararının bu gibi dosyalar adına uygun olmadığını ifade etmiştir.

([https://www.ftc.gov/system/files/documents/public\\_statements/1552484/171\\_0134\\_your\\_therapy\\_source\\_dissentingstatementchopra.pdf](https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/1552484/171_0134_your_therapy_source_dissentingstatementchopra.pdf))

ajanslarına yönelik yürüttükleri ve odağında fiyat anlaşmalarının olduğu soruşturmalar içerisinde dolaylı olarak çalışanların maaşlarının belirlenmesine yönelik etki doğuran hükümleri de incelemiş ve bu anlaşmaları amaç yönünden kanuna aykırı bulmuştur<sup>27</sup>. Keza İspanya Rekabet Otoritesi de 2010 yılında alınan bir kararında<sup>28</sup>, tespit edilen navlun sevkiyatı karteli dahilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmaya varıldığını, dolayısıyla rekabetin amaç bakımından kısıtladığını tespit etmiştir. Ayrıca halihazırda maaşların ve birçok çalışma koşulunun rakiplerce belirlendiği şüphesiyle bir soruşturma yürütmektedir<sup>29</sup>. Hollanda'da ise 2010 yılında alınan bir kararda, 15 hastanenin arasındaki incelemeye konu anlaşmanın diğer hükümlerinin yanı sıra bir hastanede çalışan anestezi uzmanlarına ek ödeme yapılmamasına yönelik bir madde içerdiği görülmüş ve mahkeme tarafından bu hükmün rekabete aykırı olduğu sonucuna varılmıştır<sup>30</sup>. Avrupa ve ABD dışındaki rekabet otoritelerinin de çeşitli kararları ve rehber çalışmaları bulunmaktadır<sup>31</sup>.

- (40) Kurulun da konu hakkında gerek çalışan ayartmama hükümlerine gerekse de ücret tespiti ve maaş bilgisi paylaşmaya değinen kararları bulunmaktadır. Öncelikle yukarıda değinildiği üzere Kurul bazı devralma kararlarında devralma sözleşmelerinin içinde yer verilen istihdam etmemeye yönelik şartları yan sınırlama kavramı dahilinde değerlendirerek, işlemin uygulanmasıyla doğrudan ilgili ve gerekli olup olmadığını incelemiştir<sup>32</sup>. Bunun yanında Kurul kararları içerisinde çalışanların maaşlarının rakip işverenlerce sabitlenmesine yönelik değerlendirmelere rastlanmaktadır. 28.07.2005 tarih ve 05-49/710-195 sayılı Kurul kararında dizi yapımcılarının oyuncu transferi yapmama ve sabit ücret uygulanması hususlarında aralarında anlaştıkları iddiası incelenmiştir. Karar içerisinde:

*“4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi gereğince ”mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi” yasaktır. Bu çerçevede, tv dizisi yapımcıları, oyuncu ücretlerini anlaşma yoluyla belirledikleri takdirde, bu eylemin maddede bahsi geçen alım fiyatlarını belirleme anlamına geleceği ve bu durumun açık bir biçimde rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağı ve alınan prensip kararlarının uygulanması halinde piyasada rekabetin engelleneceği açıktır.”*

değerlendirmesine yer verilmiştir. Anılan değerlendirmede Kurulun çalışanların maaşlarının belirlenmesine yönelik anlaşmaları alım fiyatlarının belirlenmesine yönelik bir anlaşma olarak nitelediği ve böyle bir anlaşmanın rekabetin engellenmesi amacını taşıyacağını ifade ettiği görülmektedir. Bununla birlikte yapılan incelemeler sonucunda

<sup>27</sup> Décision n° 16-D-20 du 29.09.2016 French Competition Council (Fransız Rekabet Otoritesi); Competition and Markets Authority (İngiliz Rekabet Otoritesi), Case CE/9859-14, “Conduct in the modelling sector” (16.12.2016).

<sup>28</sup>[https://www.cnmec.es/expedientes/s012008;http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04\\_2010/es\\_freight.pdf](https://www.cnmec.es/expedientes/s012008;http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf).

<sup>29</sup> Case S/DC/0612/17 Montaje y Mantenimiento Industrial (İspanya Rekabet Otoritesi).

<sup>30</sup> LJN: BM3366 (Court of Hertogenbosch) HD 200,056,331 Karar Tarihi: 05.04.2010, Yayınlanma Tarihi: 04.05.2010.

<sup>31</sup> Singapore v. Employment Agencies, The Competition Commission of Singapore, CCS 500/001/1 (Singapur Otoritesinin, 16 istihdam bürosunun çalışanlarının aylık maaşlarını sabitlediği gerekçesiyle kanunun amaç bakımından ihlal edildiğine yönelik kararı.); Hong Kong Otoritesinin konuyla ilgili bülteni ([https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409\\_Compensation\\_Advisory\\_Bulletin\\_Eng.pdf](https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409_Compensation_Advisory_Bulletin_Eng.pdf)); Japon Otoritesinin konu hakkındaki raporu (<https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215.html>).

<sup>32</sup> Kurulun 09.05.2012 tarihli, 12-25/717-203 sayılı; 20.05.2008 tarihli, 08-34/455-160 sayılı; 18.06.2009 tarihli, 09-29/602-143 sayılı; 18.09.2008 tarihli, 08-54/847-338 sayılı; 29.11.2007 tarihli, 07-88/1113-435 sayılı kararları.

yeterli delil bulunamadığından Kurul tarafından bir soruşturma yürütülmemiş olup, oyuncu ücretlerinin sabitlenmesi suretiyle rekabetin kısıtlanması ihtimali bulunduğundan, 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca hakkında önaraştırma yapılan teşebbüslere yazılı görüş gönderilmesine hükmedilmiştir.

- (41) 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı Kurul kararında ise, Türkiye Özel Okullar Birliği Derneğine mensup özel okullar arasında yapılan bir anlaşmada *“Kurumlar bir başka özel okulun öğretmeni ya da çalışanına doğrudan transfer teklifi yapamazlar”* hükmünün de yer aldığı görülmektedir. Kararda ilgili anlaşmanın 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olduğuna ve 5. maddesi kapsamında muafiyet alamayacağına hükmedilirken, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin başka okullara geçişini zorlaştırabileceğinin de görüldüğü, bu anlaşmaya konu ilkelerin tüketicilere belirgin bir fayda sağlamadığı; aksine gerek tüketicilere gerekse bu okullarda görev yapan öğretmenlere zarar verdiği belirtilmiştir. İşbu dosya açısından ilgili kararda önem taşıyan asıl husus ise özel okullar arasında yapılan toplantılara yönelik olarak *“rakip teşebbüsler arasında yapılan bu toplantılarda, okul ücretlerinin tespiti, maaş ve burs gibi temel rekabet parametrelerine ilişkin bilgi paylaşımı yapıldığından, teşebbüsler arasında herhangi bir anlaşma bulunmasa bile, salt bu bilgi değişimleri dahi rekabeti kısıtlayıcı bir nitelik taşıyabilirler.”* değerlendirmesidir. Bu değerlendirme ile Kurul maaş bilgilerini de rekabete duyarlı bilgiler arasında sayarak bu konudaki bilgi değişimlerinin ihlal yaratabileceğini açıkça ortaya koymuştur.
- (42) Son olarak Kurul 2019 yılında aldığı BFİT kararında, BFİT ve/veya BFİT'in başka bir franchise alanı tarafından çalıştırılmakta/eskiden çalıştırılmış olan veya rakip firmalarda çalışmış olan hiçbir personeli BFİT'in önceden yazılı onayı olmaksızın çalıştıramayacağını ifade eden hükümleri değerlendirmiştir. Kararda ilgili hükmün işe alımları bütünüyle yasaklamadığı ve franchise verenin önceden yazılı onayı olması koşulunu aradığı, bu nedenle klasik bir çalışan ayartmama anlaşması olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili çalışanların transferinin yapıldığını gösterir bilgi ve belgelere de ulaşıldığından, personel transferinin kısıtlanmadığının söylenebileceği belirtilmiştir. Bununla beraber Kurul ilgili hükmün dolaylı da olsa işgücü piyasasında oluşturabileceği olası etki bakımından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bireysel muafiyet değerlendirmesi sonucunda ise ilgili hükmün işgücü piyasasında rekabeti gereğinden fazla kısıtlayabileceği ve personel transferi konusunda, franchise verenin onayının ne konuda talep edildiği açık olmaması sebebiyle zorunlu olandan fazla sınırlama içerdiği gerekçesiyle anlaşmaya muafiyet tanınmamıştır. Sonuç olarak ilgili hükmün sözleşme süresi ile sınırlandırılması ve yazılı onayın gerekçesinin açıkça belirtilmesi ve Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca görüş bildirilmesine karar verilmiştir.

### **I.3.2. Tespitlere İlişkin Değerlendirmeler**

#### **I.3.2.1. Belge 1'e İlişkin Değerlendirme**

- (43) Belge 1 başlığı altında yer verilen ve ADAD tarafından diğer teşebbüslere yollanan e-postada, şoförlerin teşebbüsler arasındaki geçişini engellemeye yönelik olarak şoförlere yapılan (yan haklar dahil) bütün ödemelerin sabitlenmesinin amaçlandığı görülmektedir. E-posta içerisinde maaşların sabitlenmesine yönelik uygulamanın nakliye ücretlerinin sabitlenmesi olarak anılan fiyat tespiti anlaşmasına benzer şekilde yürürlüğe konulmasından bahsedilmektedir<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> E-posta içerisinde yer verilen fiyat tespiti yapıldığına yönelik hususu Kurul, yukarıda sözü edilen 2018-4-036 sayılı dosya kapsamında, İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan

### I.3.2.2. Belge 2'ye İlişkin Değerlendirme

- (44) Belge 2 başlığı altında yer verilen ve ADAD tarafından teşebbüslere yollanan e-postada, şoförlerin aralarında aldıkları ücretlere ilişkin bilgi paylaşımı yapmalarından rahatsız olduğu, maaşların sabitlenmesiyle bu durumun engelleneceğinin düşünüldüğü, böylelikle şoför istikrarının sağlanmasının (şoförlerin farklı işverenler için çalışmasının engellenmesinin) amaçlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca “*yalnızca firmalara vereceğimiz hizmet ile öne çıkmış olacağız.*” ifadesi ile de şoför maaşlarının sabitlenmesi ile işgücü pazarında emeğin alımına yönelik rekabetin ortadan kalkacağı kabul edildiği ve rekabetin alım pazarında değil yalnızca hizmetin sunulmasına yönelik devam etmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır.

### I.3.2.3. Belge 3'e İlişkin Değerlendirme

- (45) Belge 3 altında yer verilen *Whatsapp* yazışması içerisinde, TOKYÜREK tarafından şoförlere yapılan zam miktarının paylaşıldığı, bu miktarın üstünde maaş veren teşebbüslerin varlığının gündeme gelmesinden dolayı ilgili teşebbüslerle irtibata geçilip şoförlerin istihdam edilmemelerinin sağlanacağı ifade edilmiştir. Atılan diğer mesajlarda da bu konunun müşteriler kadar önemli olduğu<sup>34</sup>, konunun dernek çatısı altında çözülmesi beklenen öncelikli konulardan olduğu belirtilmiştir. İfadelerden şoförlerin teşebbüsler arasında geçiş yapmasının bir sorun olarak algılandığı ve tarafların bunun çözümü için adım atma hazırlığında olduğu anlaşılmaktadır. Bu adımın, doğrudan maaş bilgisi paylaşılması ve maaş farklılıklarının vurgulanması dolayısıyla maaşların sabitlenmesine yönelik olduğu değerlendirilmektedir. Zira tespit içerisinde GÜNAYDIN tarafından atılan mesajda “*Şoför ve şoför ücretleri konusunda bu ortamda bilgi alışverişi yapmadan ücret artışına gitmeyin*” ifadesine yer verilmiştir. GÜNAYDIN ayrıca piyasadaki şoför açığını ve bir teşebbüsün maaşlarda artışa gitmesinin bütün teşebbüsleri etkileyeceğini vurgulamıştır.

### I.3.2.4. Belge 4'e İlişkin Değerlendirme

- (46) Belge 4 altında yer verilen *Whatsapp* yazışmasında, çalışanların sendikal faaliyet yürütmeleri ihtimalinden doğan rahatsızlık paylaşılmış, bu gibi bir durumda karşılaşılması muhtemel özlük haklarının arttırılması yönündeki talepler vurgulanmış ve sonuç olarak şoför ücretlerinde yapılacak artışın düzenlenecek toplantılarda alınacak kararlarla yapılacağı ifade edilmiştir. Anılan ifadeler teşebbüslerin yaptıklarını ifade ettikleri toplantıların konularından birinin de çalışan maaşları olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle teşebbüslerin içerisinde olmaları muhtemel daha geniş bir uzlaşma içerisinde şoför maaşlarının belirlenmesi hususunu da dahil ettikleri anlaşılmaktadır.

### I.3.2.5. Belge 5'e İlişkin Değerlendirme

- (47) Belge 5 altında yer verilen *Whatsapp* yazışması içerisinde, YPR LOJİSTİK'in İzmir limanına yönelik faaliyet gösteren teşebbüslerde çalışan şoförlerin yardımlaştığı bir grup içerisinde maaşlara ilişkin rahatsızlıkların paylaşıldığı bilgisini verdiği görülmektedir. Bu bilginin teşebbüslerin maaşlara yönelik kararları ortak alma iradelerini doğrudan ifade ettikleri bir yazışma grubu içerisinde paylaşıldığı dikkate

---

karayolu konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin, fiyat tespiti ve müşteri paylaşımı yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak halihazırda başlatılan soruşturma kapsamında incelemektedir. Belge 1'de yer verilen teşebbüslerin tamamı anılan soruşturmanın tarafı konumunda bulunmaktadır.

<sup>34</sup> Müşterilere/satışlara yönelik yapılan anlaşmanın kast edildiği değerlendirilmiştir.

alındığında, çalışanların özlük haklarına ilişkin tutumlarının da yine teşebbüslerce beraberce takip edildiği izlenimi doğmaktadır.

#### **I.3.2.6. Belge 6'ya İlişkin Değerlendirme**

- (48) Belge 6 altında yer verilen *Whatsapp* yazışması içerisinde, DOZTAŞ'ın bir çalışanın kendisine sorulmadan başka bir teşebbüsçe işe başlatılmasından rahatsızlık duyduğunun belirtildiği ve imalı olarak teşebbüsler arasındaki birliğe aykırı hareket edildiğinin belirtildiği görülmektedir. Paylaşılan bu bilgiyi takiben SERHAT LOJİSTİK çalışanı derhal konuyu ilgili işverene ilettiğini belirterek işe başvuru yapan kişinin daha önceki işvereni ile görüşmek gerektiğine yönelik kriteri ortaya koymuştur. Ayrıca konunun dernekte yapılacak ilk toplantıda görüşülmesi gerektiği ifade edilmiştir.
- (49) Anılan tespit içerisindeki ifadelerden teşebbüslerin çalışan transferlerine yönelik bir uzlaşma içerisinde olduklarının değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır. Zira bu iddia olunan uzlaşmanın aksine bir eylemin tepkiyle karşılandığı ve ilgili teşebbüsün uyarıldığı görülmektedir. Ayrıca planlanan toplantılar için de bu konunun bir konu başlığı olarak yer aldığı ifadesi dikkat çekmektedir. Teşebbüsler arasındaki bu uzlaşma çalışanların başka bir teşebbüse geçişi konusunda işverenler arasında muhtemel bir anlaşmayı işaret ettiğinden yukarıda ayrıntılarına yer verilen çalışma ayartmama anlaşmalarını akla getirmektedir. Ayrıca teşebbüslerin sorun olarak gördüğü çalışan transferlerine yönelik, belge içerisinde son olarak bu durumun şoför maaşları ve yolluklarına yönelik yapılacak bir çalışma ile çözüme kavuşturulacağı vurgusu bulunmaktadır.

#### **I.3.2.7. Belge 7'ye İlişkin Değerlendirme**

- (50) Belge 7 altında yer verilen *Whatsapp* yazışması içerisinde, Belge 6'da değinilen işverenler arasındaki "prensibe" uygun şekilde teşebbüslerin şoför istihdam etmeden önce bu kişiler hakkında bilgi paylaştığı görülmektedir. Fakat Belge 7 içerisindeki bilgi paylaşımının daha çok çalışanın niteliklerine/kişiliğine referans olma şeklinde gerçekleştiği kabul edilebilecektir. Bununla birlikte tespitin son bölümünde ANAKAYA tarafından şoförlerin maaşlarının teşebbüslerce aynı düzeyde sabitlenmesine yönelik doğrudan bir mesaj atıldığı görülmektedir.

#### **I.3.2.8. Belge 8'e İlişkin Değerlendirme**

- (51) Belge 8 altında yer verilen yazışmalarda teşebbüslerin kendi teşebbüslerinden ayrılan çalışanların diğer teşebbüslerde istihdam edilmemelerine yönelik ortak anlayışa binaen kendileriyle irtibata geçilmesini talep ettikleri anlaşılmaktadır. Zira belge içinde yer verilen ifadeler, Belge 7'de değinilen çalışana önceki işvereni tarafından referans olunması şeklinde kabul edilebilecek iletişimlerin aksine, çalışanların başka bir teşebbüs tarafından istihdam edilmesinin engellenmesine yönelik bir niyetin olduğu izlenimi uyandırmaktadır.
- (52) Belge içerisinde ayrıca şoförlerin iş sözleşmelerinin grup içerisinde paylaşıldığı görülmektedir. Tespiti mümkün olmayan bu sözleşmeler içerisinde maaşlara yönelik bir bilginin yer alıp alınmadığı bilinmemekle birlikte, bu paylaşımın diğer belgelerle beraber değerlendirildiğinde tarafların maaşlar başta olmak üzere personel politikalarını koordinasyon içinde oluşturduklarına yönelik bir anlam taşıyabileceği değerlendirilmektedir.
- (53) Belgede yer alan yazışmanın son kısmında maaşların belirlenmesi konusundaki "birliktelik" ele alındıktan sonra "Sadece ücret olarak değil personel değişikliği veya geçişleri konusunda önemli" ifadelerine yer verilmektedir. Yine devam eden kısımda

teşebbüsler arasındaki 100-150 TL'nin üstündeki farkların sorun yaratacağı ifade edilmektedir. Bu anlamda belge içerisindeki ifadelerin tarafların çalışan transferlerini engelleme yolunda maaşların belli bir seviyede sabitlenmesini yahut artışların baskılanmasını amaçladıklarını ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca belge içerisindeki ifadelerden konteyner taşıyıcısı teşebbüslerin piyasada yaşanan şoför sayısı sıkıntısı nedeniyle araçlarının tamamını faaliyette tutmakta zorlanabildiği anlaşılmaktadır.

### **I.3.2.9. Belge 9'a İlişkin Değerlendirme**

- (54) Belge 9 altında yer verilen yazışmaların tamamıyla çalışanların başka teşebbüslere geçişleriyle alakalı olduğu görülmektedir. Birçok teşebbüsün ayrılan çalışanlarının isimlerini vererek başka teşebbüsler tarafından istihdam edilmemesine yönelik ifadelerinin görüldüğü yazışmalarda, "... bir şoförüm işi bıraktı ve bir sonraki gün diğer firmaya iş başı yaptı fakat ise alan arkadaş beni aramadı burada çalışırken çıkıp diğer tarafa iş başı yapması ayartmak anlamına geliyor ve bu durumda hiç hoş değil" ifadesi ile çalışan ayartma durumlarının tepkiyle karşılandığı görülmektedir. Söz konusu durum diğer belgelerle beraber düşünüldüğünde, bu konuda teşebbüsler arasında bir uzlaşma olabileceğini ortaya koyduğu değerlendirilmektedir.

### **I.3.2.10. Belge 10'a İlişkin Değerlendirme**

- (55) Belge 10 altında yer verilen yazışmalarda, sektörde yaşanan şoför azlığından doğan sıkıntıların dile getirildiği, GÜNAYDIN'ın bu konuda eğitim programları düzenlemesi sonucunda sektöre belli sayıda şoför kazandırdığı, bu şoförlerin bazılarının başka teşebbüsler tarafından da istihdam edildiği görülmektedir. İlerleyen kısımda bir teşebbüsün maaş arttırmasının diğer teşebbüsleri de mecburen maaş arttırmaya zorladığından bahisle teşebbüsler tarafından konunun çözümüyle alakalı olarak çalışanların maaşlarının sabitlenmesine yönelik ifadeler kullanmıştır. Belgede yer verilen "maaşlardaki gayretimizi nempört limanını yaptırımında kullansak sıkıntının yarısını çözmüş oluruz" ifadesi, teşebbüslerin maaşlara yönelik gayretinin şoförler için işi bırakma nedenleri arasında gösterilen limanlardaki bekleme sürelerine yönelik problemlerin çözümü için kullanılması gerektiği belirtmektedir. "Maaşlardaki gayretimizi" ifadesinden teşebbüslerin çalışan maaşlarının sabitlenmesine yönelik iradelerini uyumlaştırmak adına çaba gösterdikleri anlaşılmaktadır. Ek olarak YPR LOJİSTİK tarafından doğrudan maaş bilgisinin de paylaşıldığı ve maaş farklılıklarının çalışanların transferine neden olması yönüyle eleştirildiği görülmektedir. Ayrıca teşebbüslerin dosya kapsamında ayrıntıları tespit edilemeyen bir usulle, acente şoförlerine "%5" olarak anılan bir uygulama kapsamında maaş ödemek üzerinde mutabık kaldıkları anlaşılmaktadır.

### **I.3.3. Dosya Kapsamında Yapılan Genel Değerlendirme**

- (56) 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 ise "mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi" bu hallere örnek olarak sayılmaktadır.
- (57) Bilindiği üzere rekabet hukukunda "anlaşma" kavramı geniş yorumlanmakta, anlaşmanın yazılı olması, hukuken geçerli olması veya bir yaptırım içermesi gerekmemektedir. Aksine 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, şekline bakılmaksızın,



taraflar arasında rekabeti kısıtlayıcı bir irade uyuşmasını içeren, tüm anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri kapsadığı kabul edilmektedir. Yine anlaşma tarafı herhangi bir teşebbüsün, anlaşmanın oluşmasında sınırlı katkı vermesi veya anlaşmayı tam olarak uygulamaması, teşebbüsün anlaşmanın tarafı olmadığı anlamına gelmemektedir.

- (58) Dosya kapsamında elde edilen belgelerden, İzmir karayolu konteyner taşımacılığı alanında faaliyet gösteren 45 teşebbüsün ve bir teşebbüs birliğinin gerek EKONDER isimli derneğin (Dernek) faaliyetleri altında gerekse de Dernek'in ismiyle oluşturulan *Whatsapp* grubunda bir araya gelmek suretiyle çalışanların maaşlarını sabitlemeyi ve çalışanların teşebbüsler arasındaki geçişlerini engellemeyi amaçladıkları görülmektedir. Bununla birlikte önaraştırmada incelenen tarafları oluşturan ve rekabet ihlali yaratabilecek yazışmalarda adı geçen bazı teşebbüslerin<sup>35</sup> EKONDER üyesi olmadığı görülmektedir. Bu anlamda ihlal isnadının ilgili Dernek ile sınırlandırılması mümkün görünmemektedir.
- (59) Dosya kapsamında yer alan tespitler içerisinde teşebbüsler tarafından maaş sabitlemeye ve çalışanların teşebbüsler arasında transfer olmasının engellenmesine yönelik birçok mesajın paylaşıldığı görülmüştür. Bununla birlikte çalışanlara yönelik varıldığı düşünülen uzlaşmaya yönelik taraflarca herhangi bir itiraz yapıldığına ilişkin bir belgeye de rastlanmamıştır. Tam tersine teşebbüsler gerek maaş seviyelerini gerekse de kimi çalışanların rakip teşebbüslere geçmesini tepkiyle karşılamıştır. Bu durumun tarafların 4054 sayılı Kanun'un ihlali anlamına gelecek bir uzlaşma içinde olduklarını işaret ettiği değerlendirilmektedir.
- (60) Teşebbüsler arasındaki anlaşmanın yukarıda "1.3.1.2. İşgücü Pazarına İlişkin Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi" başlığı altında açıklanan ihlallerden hangisini oluşturduğuna yönelik de bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Zira önaraştırma kapsamında elde edilen belgeler bir yandan ücret tespiti anlaşmasını diğer yandan ise çalışan ayartmama anlaşmasını akla getirmektedir. Bu noktada açıklamak gerekir ki, teşebbüsler arasında yapılan bir ücret tespiti anlaşması bir yandan teşebbüslerin maliyetlerini düşürüp, uyumlulaştırırken diğer yandan da çalışan ayartmama anlaşmalarına benzer şekilde çalışan mobilitesini kısıtlamaktadır. Nitekim yukarıda da açıklandığı üzere çalışanların başka bir teşebbüse geçmek istemesindeki temel faktörü çoğu zaman maaş farklılıkları oluşturmaktadır. Bu anlamda ücret tespiti anlaşmaları bir alım karteli yaratmaları sebebiyle rekabet ihlali oluşturmalarının yanı sıra Kurulun BFİT kararı içerisinde benimsediği işgücü pazarlarına getirilen doğrudan kısıtlamaların anti rekabetçi etkileri kapsamında da değerlendirilebilecektir. Sonuç olarak ücret tespiti ve çalışan ayartmama anlaşmaları birbiriyle bağlantılı olarak benzer sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Fakat bu dosya özelinde çalışanların maaşlarının sabitlenmesine yönelik ifadeler ve bu konuda teşebbüslerin irade uyuşması içerisinde olduğu daha netlik taşıdığından, ihlale sebep olduğu değerlendirilebilecek asıl anlaşma ücret tespiti anlaşması olarak belirlenmiştir. Çalışanların ayartılmaması ve transferlerin engellenmesine yönelik hususlar ise ücret tespiti anlaşmasının bir parçası yahut bu anlaşma ile ulaşılması düşünülen sonuçlardan biri olarak kabul edilebilecektir.
- (61) Yukarıda açıklandığı üzere işgücü pazarına yönelik sınırlama getiren anlaşmaların işverenler arasındaki meşru bir işbirliğinden bağımsız ya da bu işbirliği açısından makul bir şekilde gerekli olmadığı hallerde rekabet ihlalinin varlığının tespiti daha net bir şekilde yapılabilmektedir. Ancak dosya kapsamındaki anlaşma, herhangi meşru bir işbirliğinin parçası olmaktan ziyade tarafların 2018-4-036 sayılı dosya kapsamında

<sup>35</sup> BİRLİK GÜMRÜK VE BİRLİKTAN'dan oluşan ekonomik bütünlük, ERCAN SERTEL-ALDIRMAZ, HERNAK, İSMAİL KAYA, TOKYÜREK.

yaptıkları iddia olunan fiyat tespiti anlaşmasının yanı sıra alım tarafında gerçekleştirilen açık bir anlaşma niteliğindedir. Bu anlamda taraflar arasında gerçekleştirilen ihlal konusu davranışların da amaç bakımından rekabet ihlali olduğu değerlendirilmektedir.

- (62) Teşebbüs yetkilileri belgeler içerisinde yer alan ifadelerinde ve yerinde incelemelerdeki beyanlarında piyasada şoför sayısının az olduğunu, teşebbüslerin kimi zaman bazı araçlarını faaliyete geçiremediklerini belirtilmişlerdir. Bu hususun teyidi açısından aşağıdaki tabloda teşebbüslerin aylık araç sayıları ve şoför sayıları kullanılarak yıllık ortalama kapasite kullanım oranları tespit edilmiştir:

Tablo 1:Teşebbüslerin Yıllık Ortalama Kapasite Kullanımları(Şoför Sayısı/Araç Sayısı x 100)

Teşebbüsler	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
ADAD	105,14	120,00	108,64
CEYHAN KARDEŞLER	105,06	102,47	100,50
ÇARDAK	102,48	106,27	110,89
DAMPER	100,23	102,20	102,27
DOZTAŞ	71,77	93,65	94,24
EGE EKSPRES	100,49	108,78	106,19
FİDANLAR	74,65	91,67	95,45
GÜRİŞ	~100	~100	~100
İZGİ	94,56	93,53	99,45
SERHAT LOJİSTİK	96,42	88,39	86,11
YILMAZLAR PETROL	52,22	58,93	57,50
YPR LOJİSTİK	100,83	116,66	115,15

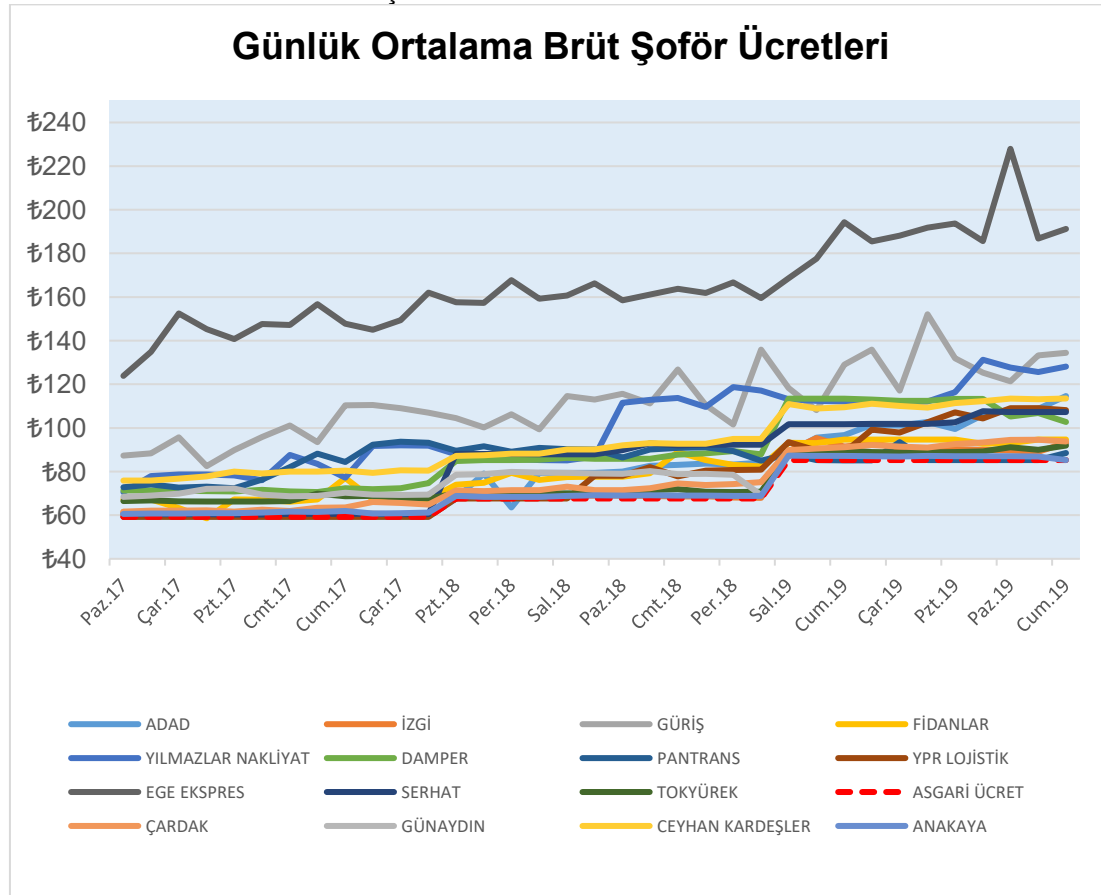
Kaynak: Teşebbüslerden Elde Edilen Veriler

- (63) Teşebbüslerin araç sayısı ve şoför sayısından yola çıkılarak hazırlanan kapasite kullanım oranlarına bakıldığında birçok teşebbüsün %100'e yakın yahut bu oranın üstünde olduğu görülmektedir. Bu oranın %100'ün üstünde olması teşebbüsün o ay içinde kullanımda olan araç sayısından fazla sayıda şoför istihdam ettiği anlamına gelmektedir. Bununla birlikte yerinde incelemelerde elde edilen bordrolardan da görülebileceği üzere şoförlerin tamamının 30 gün boyunca çalışmıyor olduğu dikkate alındığında, konteyner taşımacılığı yapan bir teşebbüsün tam kapasite ile çalışabilmesi için istihdam etmesi gereken şoför sayısının en azından araç sayısı miktarında olması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu nedenle yukarıdaki tabloda yer alan %100'ün altındaki oranlara sahip teşebbüslerin şoför açığı olduğu varsayılabilecektir. Elbette bu durum şoför istihdam etmede yaşanan sıkıntılardan kaynaklanabileceği gibi teşebbüsün faaliyetlerinin az olmasından da kaynaklanabilir. Kaldı ki tablo yardımıyla şoför sayısına ilişkin veri elde edilebilen teşebbüslerden yola çıkılarak piyasanın geneline yönelik yapılacak bir çıkarımda, piyasada çok büyük bir şoför açığı olduğu tespitinde bulunmak mümkün görünmemektedir. Esasen böyle bir durumun var olduğu varsayımında dahi teşebbüslerin işgücü pazarına yönelik rekabeti ortadan kaldıran eylemlerinin haklı görülemeyeceği açıktır.
- (64) Teşebbüsler tespitlerde geçen ifadelerinde, yaptıkları eylemlere sebep olarak şoför arzının kısıtlı olmasını göstermektedir. Yukarıda "1.3.1.2. İşgücü Pazarına İlişkin Rekabet İhlallerinin Değerlendirilmesi" başlığı altında açıklandığı üzere çalışanlar rekabetçi bir pazarda emeklerinin marjinal değerinin karşılığı olan seviyede bir maaş alırlarken, maaşların baskılması sonucunda emek arzının düşeceği, emek arzının düşmesiyle üretimin dolayısıyla çıktının azalacağı, azalan çıktı sonucunda fiyatların yükseleceği ve son tüketici adına refah kaybı yaşanacağı ifade edilmektedir. İşbu dosya bakımından da teşebbüslerin piyasada emek arzı konusunda sıkıntı yaşadığını

ifade etmelerinin yanında maaşları sabitlemeye/baskılamaya yönelik anlaşmalar içine girmesinin, emek arzını arttırmaktan ziyade kısıtlayacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle girdi pazarında (işgücü pazarında) yaşanacak doğrudan bir anti rekabetçi etkinin yanında çıktı pazarında da emek arzının kısıtlanmasıyla belli seviyede refah kaybının oluşması beklenebilecektir.

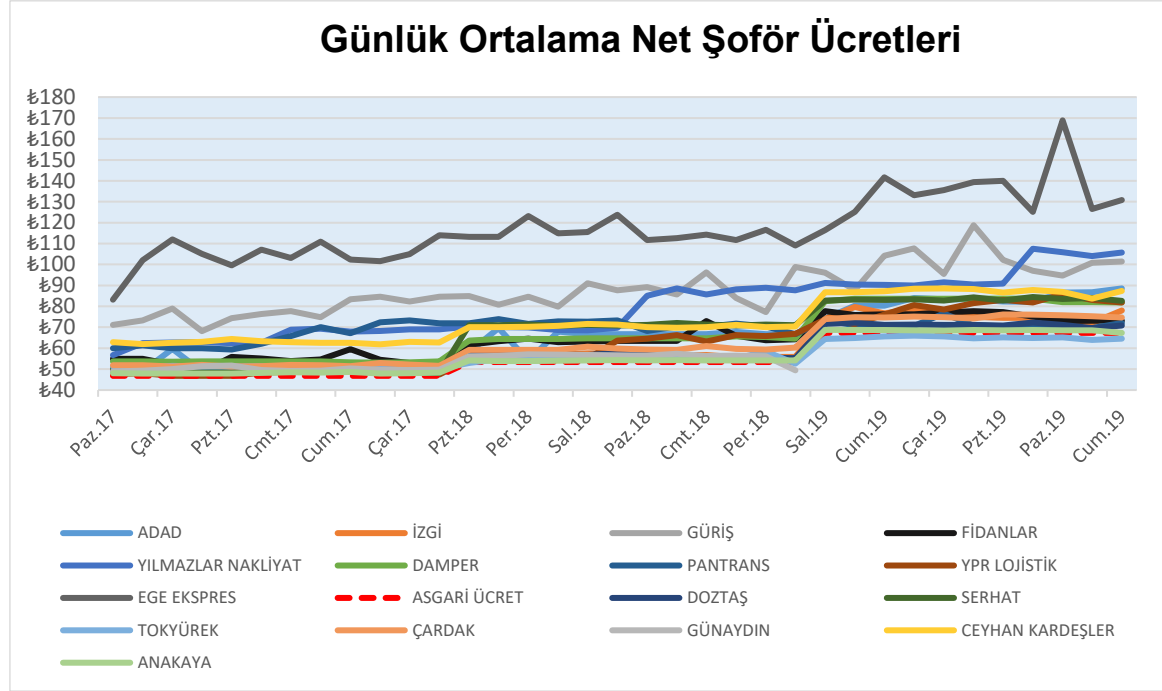
- (65) Bununla beraber teşebbüslerden gelen şoför sayılarına ilişkin verilerin tek başına değerlendirilmesi durumunda, teşebbüslerin şoför sayılarının değişken olduğu görülmektedir. Bu nedenle işgücü pazarında mobilitenin kısıtlanmış olduğu ve şoförlerin teşebbüsler arasında geçiş yapamadığına ilişkin bir çıkarımda bulunmak mevcut verilerle mümkün görünmemektedir.
- (66) Ek olarak teşebbüslerden elde edilen son üç yıla ait aylık net ve brüt şoför maaşlarının ortalamasının alınması suretiyle oluşturulan ortalama günlük ücret verilerinin ve asgari ücret seviyesinin yer aldığı tabloya aşağıda yer verilmektedir.

Grafik 1: Günlük Ortalama Brüt Şoför Ücretleri



Kaynak: Teşebbüslerden elde edilen veriler.

Grafik 2: Günlük ortalama net şoför ücretleri



Kaynak: Teşebbüslerden elde edilen veriler

- (67) Maaş grafikleri incelendiğinde şoför maaşlarının çoğunlukla asgari ücret seviyesinin biraz daha üzerinde olduğu görülmüştür. Nitekim teşebbüslerden talep edilen bilgiler sonrası Kuruma intikal eden cevabi yazılarda maaşların asgari ücret gözetilerek belirlendiği vurgusu yapılmıştır. Maaş seviyesinin en yüksek olduğu teşebbüslerin (EGE EKSPRES ve GÜRİŞ) ayrıca şoför ve araç sayısının da en yüksek teşebbüsler olduğu dikkat çekmektedir. Bu bahisle büyük teşebbüslerin daha yüksek seviyede maaş ödemesi yaptıkları varsayılabilecektir.
- (68) Bunun yanında şoförlere belirli avans ödemelerinin yapıldığı ve sefer başına harcırah ödemesinin de bir piyasa uygulaması olduğu ifade edilmiştir. Yapılan yerinde incelemelerde de şoförlere farklı güzergahlar için farklı harcırah ödemelerinin yapıldığını gösteren belgeler elde edilmiştir. Zira bu nedenle kimi teşebbüslerin ödemelerinin bazı aylardaki günlük ortalamalarının asgari ücretin altında seyrettiği görülmektedir. Ödenen harcırahların karşılaştırılması, verinin doğru şekilde elde edilmesindeki zorluklar ve harcırah ödemelerinde baz alınan sefer sayılarının/güzergahlarının teşebbüsler arasında uyum göstermemesi sebebiyle mümkün olmamıştır.
- (69) Grafikler incelendiğinde, günlük ödemelerin farklı seviyelerde yer aldığı ve büyük bir örtüşmenin saptanamadığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında grafik içerisinde ödemeler arasında belirli bir paralellik gözlemlenmektedir. Fakat bu paralelliğin yıl bazında belirlenen asgari ücret seviyeleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Bu anlamda teşebbüslerin maaşların belirlenmesindeki esas kriterin asgari ücret seviyesi olduğu yönündeki açıklamaları da doğrulanmaktadır. Ayrıca teşebbüslerin harcırahlarla ilişkin farklı uygulamaları olduğu düşünüldüğünde, grafikteki asgari ücrete bağlı kısıtlı örtüşmenin dahi değişebileceği kabul edilmelidir.
- (70) Öte yandan, Danıştay ve geçmiş Kurul kararları çerçevesinde, ihlal konusu olayın tamamen açıklığa kavuşturulması imkânının varlığı ihtimalinde; ihlalin soruşturma açılmasını gerektirmeyecek ölçüde hafif olması ve/veya soruşturma açılmadan da ihlalin tüm etkileriyle ortadan kaldırılabilmesi ya da ihlalin tüm etkileriyle sona erdirilmiş

ve anti rekabetçi zararın telafi edilmiş olması veya yapısal engeller ve yasal düzenlemeler nedeniyle rekabete tam olarak açılmamış pazarlarda ihlal oluşturabilecek davranışların saptanması halinde Kurulun soruşturma açmaksızın diğer tedbirlere başvurma yetkisinin bulunduğu değerlendirilmektedir. Konuyla ilgili olarak Danıştay 13. Dairesinin 30.05.2014 tarihli ve E.2010/4818 sayılı Burdur Dershaneler kararında da bu değerlendirmelere yer verilerek;

*“öneri aşamasında ihlal oluşturması muhtemel olan tüm hususlar davalı idare tarafından tespit edilmiş olup teşebbüs birliği kararının uygulanması zorunlu nitelikte olmayan, tavsiye niteliğinde bir karar olduğu ve kararda tespit edilen fiyatların maksimum fiyat niteliğini taşıdığı, kararın teşebbüsler tarafından uygulanmadığı ve piyasada fiyat rekabetinin devam ettiği, fiyat rekabetinin devam ettiği ortamda indirim oranlarındaki kısa süreli uygulamanın oransal bazda olması dolayısıyla fiyatlarda teklik sonucunu doğurmadığı ve uygulamanın kısa süreli olarak bazı dershaneler tarafından uygulandığı, Kurul tarafından fiyat birlikteliği öngören teşebbüs birliği Tüzük hükümlerinin 4054 sayılı Kanun'a aykırı olduğunun saptanarak ilgili hükümlerin kaldırılması yönünde görüş gönderilmesi kararı alındığı hususları birlikte değerlendirildiğinde, tüm ayrıntılarıyla ortaya konulan olayda, teşebbüs birliğince alınan kararın uygulanmadığı, yalnızca indirim oranlarına ilişkin maddenin bazı dershaneler tarafından kısa süreli uygulanarak sonrasında uygulamanın sona erdirildiği ve gerek teşebbüs davranışları gerek Rekabet Kurulu'nun müdahalesi ile anti-rekabetçi zararın ortadan kaldırıldığı anlaşıldığından, davacı şikâyetinin reddi ile ilgili teşebbüs birliği ve teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca görüş bildirilmesine ilişkin dava konusu Kurul kararında hukuka aykırılık saptanmamıştır.”*

sonucuna ulaşılmaktadır.

- (71) Nitekim Kurulun 06.05.2009 tarih, 09-21/438-106 sayılı Çiğ Süt; 25.06.2014 tarih, 14-22/428-192 sayılı Kuyumcular ve 30.12.2008 tarih, 08-76/1227-465 sayılı Ekmek kararlarında ilgili coğrafi pazarın boyutu dikkate alınarak uygulama etki doğurmuş olsa bile etkinin çok sınırlı düzeyde gerçekleşmesi; 22.05.2018 tarih, 18-15/282-140 sayılı Oto Ekspertiz kararında ihlal konusu ilk anlaşmanın uygulanmaması, ikinci anlaşmanın ise çok kısa bir süre uygulanması; 03.04.2014 tarih, 14-13/238-104 sayılı Fotoğraf Stüdyoları kararında dosya konusu ekonomik faaliyetin kapsamının dar olması ve usul ekonomisinin dikkate alınması gibi gerekçeler dikkate alınarak, rekabetin kısıtlanması amacını taşıyan anlaşmaları akdeden teşebbüsler hakkında soruşturma açılması yoluna gidilmemiş ve teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca görüş gönderilmiştir.
- (72) Sözü edilen bilgiler çerçevesinde, inceleme konusu olay bazındaki değerlendirmelerin yukarıda yer verilen Danıştay ve Kurul kararlarındaki değerlendirmeler ile benzerlik arz ettiği anlaşılmaktadır. Dosya kapsamında ihlal konusu iddiaların öneri aşamasında açıklığa kavuşturulduğu, bununla birlikte grafiklerdeki maaş farklılıklarıyla ortaya koyulduğu üzere anlaşmanın piyasada gözle görülür bir etki yaratmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca teşebbüslerin şoför sayıları incelendiğinde şoförlerin teşebbüsler arasında geçiş yapmasının engellendiğine yönelik bir tespit yapmanın da mümkün olmadığı görülmektedir. Zira teşebbüsler tespitler içinde görüleceği üzere uygulamaların hayata geçirilememesinden yakınmaktadır.

- (73) Ek olarak İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan yaklaşık 200 teşebbüs bulunduğu tahmin edilmektedir. Dosya kapsamında ise 47 teşebbüs bulunmakta ve bu teşebbüslerden bazılarının konteyner taşımacılığı faaliyetlerine devam etmediği anlaşılmaktadır. Bu anlamda teşebbüslerin alım gücü uygulayabilmesi için pazarda alımların büyük kısmını yapıyor olmaları gerektiği düşünüldüğünde, dosya kapsamında büyük bir alım gücü de yaratılmadığı görülmektedir. Dosya özelinde maaşların belirlenmesindeki asgari ücret odaklı yaklaşım da olası etkileri azaltmaktadır. Keza ilgili pazarın coğrafi boyutunun kısıtlı olması dikkate alındığında, Danıştay ve Kurul kararlarında yer verilen ilkeler ve usul ekonomisi ilkesi çerçevesinde bu aşamada bir soruşturma başlatılmasına ihtiyaç olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca ilgili teşebbüslere rekabeti kısıtlayıcı anlaşma niteliğindeki her türlü eylemlerine son vermeleri, aksi takdirde haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağına bildirilmesi yönünde görüş yazısı gönderilmesinin uygun olacağı kanaatine varılmıştır.

## J. SONUÇ

- (74) Düzenlenen rapora ve incelenen dosya kapsamına göre,
- a) Dosya konusu iddialara yönelik olarak 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmasına gerek olmadığına,
- b) Bununla birlikte; inceleme konusu iddialar kapsamında 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca,
1. ADAD Ulus. Taş. Den. ve Tic. Ltd. Şti.
  2. Arma Grup Lojistik Tic. Ltd. Şti.
  3. Anakaya İnşaat Nakliyat Otomotiv Gıda Tekstil Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.
  4. Atlas Yurtiçi Yurtdışı Taş. Kont. Dep. Hiz. ve Pet. Ür. Tic. Ltd. Şti.
  5. Birlik Gümrük Müşavirliği ve Birlikten Nakl. Kim. İnş. İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti.
  6. Borkont Taşımacılık ve Ticaret Ltd. Şti.
  7. Ceyhan Kardeşler Nakliyat Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
  8. Çardak Kardeşler Nak. Tic. Ltd. Şti.
  9. Çimen Nakliyat İsmail Çimen
  10. Damper Taşımacılık İnşaat ve Ticaret Ltd. Şti.
  11. Deniz Nakliyat Memet Karabakan
  12. Doztaş Turizm Petrol Ürünleri Taşımacılık Seyahat Ticaret Ltd. Şti.
  13. Ege Konteyner Nakliyecileri Derneği
  14. Ege Ekspres Ulus. Taş. Hizm. Tic.Ltd. Şti.
  15. Ege Söylemezler İnş. Taş. Loj. Gıd. Paz. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti. ve Söylemezler Nakliyat Nesim Söylemez
  16. İkinci Ulaştırma İlaçlama Nakliyat Petrol Ürünleri Turizm Ticaret ve San. A.Ş. ve EKC Lojistik Ltd. Şti.
  17. Ekşioğlu Nakliyat ve Ticaret Serkan Ekşi
  18. Ercan Sertel Madencilik Lojistik ve Denizcilik Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
  19. Eysel Lojistik A.Ş.
  20. Fidanlar Uluslararası Taşımacılık Turizm ve Sanayi Ticaret Ltd. Şti.

21. Fuat Taşımacılık Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti.
22. Gönültaş Nakliyat Lojistik Tamir Bakım Ltd. Şti.
23. Gültekin Lojistik Taşımacılık Ticaret A.Ş.
24. Günaydın Loj. Ulus. Taş. San. Ve Tic. Ltd. Şti.
25. Güriş Loj. Dep. Dağ. Taş. Hiz. Ltd. Şti.
26. Hernak Nakliyat Hafriyat Taahhüt Tic. San. Ltd. Şti.
27. İsmail Kaya Nakliyat Taah. Tur. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti.
28. İzgi Nakliyat ve Tur. İth. İhr. Tic. Ltd. Şti.
29. Karataş Lojistik Kerem Karataş
30. Kayabaşı Nakliyat İnşaat Turizm Sanayi Ticaret Ltd. Şti.
31. Kol Nakliyat Otomotiv Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
32. Mesut İnşaat Taahhüt Madencilik Petrol Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti.
33. Nur Nakliyat Kıyasettin Yılmaz
34. Özaytekin Nakliyat Süleyman Özaytekin
35. Öztürk Kırşehir Nak. Ulus. Taş. İnş. Turz. San. ve Tic. Ltd. Şti.
36. Pantrans Ulus. Taş. Ltd. Şti.
37. Seçkinler Loj. Nak. Gıd. ve Kom. Ltd. Şti.
38. Serhat Lojistik Müm. Güm. Nak. Tic. Ltd. Şti.
39. Tokyürek Lojistik Hizmetleri ve Uluslararası Nakliyat Tic. Ltd. Şti.
40. Toptaş Nak. Tic. Ltd. Şti.
41. Ulupınar Nakliyat ve Orman Ürünleri Tic. ve San. Ltd. Şti.
42. Yanardağ Lojistik A.Ş.
43. Yaparoğlu Lojistik A.Ş.
44. Yesnak Lojistik Tic. A.Ş.
45. Yılmaz Kardeşler Uluslararası Lojistik Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
46. Yılmazlar Petrol Ürünleri Nakliyat Taş. İnş. Teks. Gıda Turz. San. Tic. Ltd. Şti.
47. Yorulmazoğlu Nakliyat Taahhüt Turizm Gıda Tarım ve Hayvancılık Sanayi Ticaret Ltd. Şti.
48. YPR Lojistik- Yasin Yaparoğlu

isimli teşebbüslere aynı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti kısıtlayıcı anlaşma niteliğinde olabilecek her türlü eylemlerine son vermeleri, aksi takdirde haklarında 4054 sayılı Kanun çerçevesinde işlem başlatılacağı yönünde görüş bildirilmesi için Başkanlığın görevlendirilmesine,

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

**02.01.2020 tarih, 20-01/3-2 sayılı Karara ilişkin karşı görüş**

Rekabet Kurulu ilgili kararında, İzmir merkez ve çevre ilçelerinde yer alan limanlara/limanlardan karayoluyla konteyner taşımacılığı yapan teşebbüslerin çalışan maaşlarını sabitlemeye yönelik anlaşmalar yapmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediği incelenmiş, dosyada ve Kararda yer alan çok sayıda belge ve tespitler ile esasen ilgili teşebbüslerin çalışan (şoför) maaşlarını sabitlemeye ve çalışanların ayartılmaması ve teşebbüsler arasında transfere konu olmaması ile ilgili ihlal içerisinde oldukları tespit edilmiş (Kararın 32,33,59,60,61,64 üncü paragrafları) ancak; dosya kapsamında ihlal konusu iddiaların önaraştırma safhasında açıklığa kavuşturulduğu, bununla birlikte grafiklerdeki maaş farklılıklarıyla ortaya koyulduğu üzere anlaşmanın piyasada gözle görülür bir etki yaratmadığı, teşebbüslerin şoför sayıları incelendiğinde şoförlerin teşebbüsler arasında geçiş yapmasının engellendiğine yönelik bir tespit yapmanın da mümkün olmadığı, zira teşebbüslerin uygulamaların hayata geçirilememesinden yakındıkları gerekçeleriyle (Kararın 72 nci paragrafı) konu ile ilgili soruşturma açmak yerine 4054 sayılı Kanununun 9/3. maddesi uyarınca ihlale son verilmesine yönelik görüş gönderilmesine karar vermiştir.

Esasen söz konusu incelemenin tarafı teşebbüsler hakkında yürütülen bir soruşturma bulunmaktadır. Kararın 61 inci paragrafında; *"... tarafların 2018-4-036 sayılı dosya kapsamında yaptıkları iddia olunan fiyat tespiti anlaşmasının yanı sıra alım tarafında gerçekleştirilen açık bir anlaşma niteliğindedir. Bu anlamda taraflar arasında gerçekleştirilen ihlal konusu davranışların da amaç bakımından rekabet ihlali olduğu değerlendirilmektedir."* ifadeleri ile ilgili dosya kapsamında tespit edilen çalışan ücretleri ile ilgili ihlalin, mal veya hizmet alımı bakımından 2018-4-036 sayılı dosya konusu ile örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Bu itibarla ilgili dosya konusunu oluşturan ve tespit edilmiş olan ihlalin, hali hazırda yürüyen 2018-4-036 dosya kapsamına alınarak soruşturulması gerektiği kanaatiyle Kurul'un bu yöndeki çoğunluk görüşüne katılmamız mümkün olmamıştır.

**Şükran KODALAK**  
Kurul Üyesi

**Hasan Hüseyin ÜNLÜ**  
Kurul Üyesi

**Ahmet ALGAN**  
Kurul Üyesi