ÜREYHUKUK

REKABET HUKUKU KAPSAMINDA CENTİLMENLİK VE PERSONEL AYARTMAMA SÖZLEŞMELERİNİN İNCELENMESİ

24.09.2021

Yazarlar: Merve Gündeş, Berfu Yalçın, Oğuz Çerçi

Çalışanlar, işletmelerin en önemli unsurlarından biri olup faaliyetlerini çalışanlar aracılığıyla sürdüren işverenler için çoğu zaman çalışanlarını kaybetmek, istenmeyen ve önüne geçilmek istenen bir durumdur. Bu sebeple çoğu zaman işverenler arasında, çalışanların farklı işletmeye geçişlerini engellemek maksadıyla centilmenlik ve personel ayartmama sözleşmeleri imzalanmaktadır. Ancak bu sözleşmeler, belirli şartları taşımadığı takdirde işgücü piyasasında rekabetin engellenmesine sebep olmakta ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. Maddesi kapsamında ihlal teşkil etmektedir.

İşverenler için özellikle işin niteliği gereği istihdam edilen bazı çalışanlar oldukça kıymet taşımaktadır. İşçinin kalifiye düzeyine, sahip olduğu bilgi seviyesine yahut işçinin yetiştirilmesi için gereken zamana veya yapılan eğitim masraflarına göre o işçinin kaybı işveren nezdinde mühim zararlara yol açabilecektir.

Rekabet Hukuku'nun temel amaçları arasında serbest piyasa ilkelerine uygun olarak ürünlerin alıcı ve satıcılar arasında dolaşımını korumak olduğu gibi işveren ile çalışanlar arasındaki anlaşma/çalışma şartlarını da serbest piyasa ekonomisine uygun hale getirmek de olmalıdır. Bu doğrultuda Kurum, bahsi geçen işgücü piyasasındaki rekabeti etkileyebilecek anlaşmaları denetimi altına almaya çalışmaktadır. Daha önce de işgücü piyasasına ilişkin kararları bulunan Kurul, aynı konuya ilişkin Nisan 2021'de 32 teşebbüse yönelik büyük bir idari soruşturma başlattığını kamuoyuna duyurmuştur.

İşgücü piyasalarında yapılan bu anlaşmaların hangi koşullarda ihlal teşkil ettiğine dair Rekabet Kurulu'nun birtakım kriterler belirlediğini söylemek mümkündür. Bu kriterler değerlendirilirken; Kurul'un konuya ilişkin almış olduğu kararlar ve kararlarda bahsi geçen özellikle Amerika ile Avrupa'da rekabeti düzenleyen Kurumların kararlarına yapılan atıflar birlikte göz önünde bulundurulmalıdır.

Kurul'un mevcut kararlarında her somut olayda, durumun gereğine göre hareket ettiği gözlemlenmektedir. Ancak genel olarak; personellerin başka teşebbüslere transferlerini engellemeye çalışan centilmenlik/ayartmama sözleşmelerinde, belirli süreyle kısıtlanmayan ve teşebbüsler arası ticari iş gereği makul gerekçelerle açıklanmayan hükümlere ilişkin Kurul, ilgili anlaşma metinlerinin rekabet hukukuna uygun hale getirilmesine yönelik uyarı yaptırımında bulunmaktadır.

Anlaşmalarda yer alan hükümlerin, Kurulca kabul edilebilir olması için personel transfer yasağının, ticari iş ilişkisi bulunan işverenlerce makul süre ve gerekçelerle, yalnız o iş bakımından, o işin ifasında görev alan işçiler ve iş süresince sınırlandırılması beklenmektedir. Bunun dışında, süresiz yapılan, teşebbüslerdeki işçilerin tamamına yönelik ve ticari iş ilişkisiyle açıklanabilen makul gerekçesi bulunmayan hükümler ise Kurulca kabul görmemektedir.

Ayrıca Kurum, anlaşma hükümlerinin işgücü piyasasına somut etkilerini de kararlarında göz önünde bulundurmaktadır. Nitekim 07.02.2019 tarihli 19-06/64-27 sayılı BFİT kararında Kurul, franchise işletmeler arasında personel transferi için önceden onay alınması şartı bulunmasına karşın ilgili hükümlerin makul ticari gerekçeler taşıdığı, hatta diğer teşebbüslere personel transferlerinin yaşandığının da ispatlanması sebebiyle yalnızca sözleşmedeki ilgili hükümlerin süreyle kısıtlanması ve onay şartının gerekçesinin açıkça belirtilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Buna karşın Özel Okullara ilişkin 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı kararında ise Kurul, kararda bahsi geçen özel okullar arasında öğretmen transferlerini süresiz ve gerekçesiz olarak sınırlayan sözleşme hükümlerinin, rekabet ortamına zarar verdiği gerekçesiyle işgücü piyasasında rekabeti ihlal ettiğini vurgulamıştır.

Yine 2011-1-57 sayılı ve 26.05.2011 tarihli kararında, kimya sektöründe faaliyet gösteren teşebbüsler arasında centilmenlik anlaşması olduğu tespit edilmiş, özellikle teknik bilgi ve beceri, inovasyonun önemli olduğu sektörlerde teşebbüsler arası çalışan transferlerinin yasaklandığı sözleşmelere muafiyet tanınabileceği ancak bu yasağın makul süre ile sınırlı olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yapılan inceleme ve soruşturmalar neticesinde rekabet hukukun ihlal edildiğine karar verilmesi halinde Kurulca teşebbüslere ihlal oluşturan durumun düzeltilmesi için süre veya uyarı verilebileceği gibi idari para cezasına da karar verilebilmektedir.

Konu hakkında yabancı denetim organlarının yaklaşımına da değinmek gerekirse; 2016 yılında ABD Federal Ticaret Komisyonu (FTC) ile ABD Adalet Bakanlığı'nın (DOJ) un beraber yayınladığı rehberde çalışan ayırtmama anlaşmaları *per se* ihlal niteliği taşıdığından bahisle sözleşmelerde yer almaması gerektiği vurgulanmakta dolayısıyla Rekabet Kurulu ile benzer bir yaklaşım sergilendiği anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak;

- Kurul, Rekabet Hukuku ilkelerini ve serbest piyasa anlayışını göz önünde bulundurarak hem üretici-tüketici hem de işçi-işveren ilişkileri bağlamında piyasadaki rekabetin haksız şekilde ihlal edilip edilmediği noktasında inceleme ve soruşturmalar yaparak birtakım kararlar almakta ve yaptırımlar uygulamaktadır.

- Kurul, işgücü piyasasını etkileyen centilmenlik ve ayartmama anlaşmaları bakımından inceleme yaparken; teşebbüsler arasında imzalanan sözleşme hükümlerinin işe alım noktasında getirdiği kısıtlamaları, transfer yasağının süresinin sınırlı olup olmadığı,

kısıtlamanın teşebbüsler arası makul bir ticari menfaate dayanıp dayanmadığı ve bu gerekçenin sözleşmede açıkça yer alıp almadığı, onay yahut cezai şart varsa bunların da ticari hayata uyumlu şekilde açıklanıp açıklanmadığı durumuna göre inceleme yapmaktadır. Her halde Kurul ilgili anlaşmaya rağmen piyasanın ve çalışanların somut olarak bundan etkilenip etkilenmediğini de göz önünde bulundurmaktadır.

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.