

İŞ GÜCÜ PİYASALARINDAKİ REKABET İHLALLERİNE YÖNELİK KILAVUZ TASLAĞI

GÖRÜŞ FORMU

Görüş Bildiren Kişi / Kurum: Prof. Dr. Kerem Cem Sanlı-Av. Deniz Tanlı / İstanbul Bilgi Üniversitesi Rekabet Hukuku ve Politikası Uyg. Ve Arş Merkezi

Taslağın Geneli Üzerindeki Görüş ve Değerlendirme

İş gücü piyasalarına yönelik olarak son dönemde önem ve yoğunluk kazanan rekabet hukuku uygulaması son derece yerindedir. Bu uygulamanın bilhassa iş gücü piyasalarında ama esas olarak ekonominin genelinde ciddi refah artırma potansiyeli vardır. Ancak rekabet hukuku uygulaması açısından yeni olması ve bu piyasanın muhtelif özellikleri nedeniyle, bazı konularda (rakiplik durumu, kartel vasıflandırması, yan sınırlamalar, bilgi değişimi yapan araştırma kuruluşlarının eylemleri vs.) belirsizlikler meydana gelmiş ve bu da hukuk güvenliği açısından risk yaratmıştır. Bu anlamda İş Gücü Piyasalarındaki Rekabet İhlallerine Yönelik Kılavuz Taslağı (“Taslak Kılavuz”) önemli bir ihtiyacı giderme potansiyeline sahiptir.

Taslak Kılavuz’un içeriğine bakıldığında esasen büyük ölçüde halihazırda uygulamada (Rekabet Kurulu kararları neticesinde) benimsenen ya da varlığı kabul edilen prensiplerin tekrar edildiği görülmektedir. Bu anlamda Taslak Kılavuz’un geneline ilişkin olarak yapılması gereken *ilk tespit*, bir sürpriz içermediğidir. Bu olumlu gözükse de temel sorun, Taslak Kılavuz’un hala belirsizlik arz eden bazı konularda (ki aşağıda ele alacağız) yeterli derinlikte açıklama içermiyor oluşudur. Diğer bir ifade ile Taslak Kılavuz’un kılavuzluk ya da uygulamaya yol göstericilik rolü ne yazık ki sınırlıdır. Taslak Kılavuz’daki açıklamalar, halihazırda 3 yıllık uygulamadaki prensipleri tekrar etmektedir. *İkinci tespit*, Taslak Kılavuz bazı son derece genel ifadeler içermektedir. İlk tespite paralel olarak, bu genel ifadelerin örnek olaylar ya da senaryolar eşliğinde somutlaştırılması son derece önemlidir. *Üçüncü tespit*, Taslak Kılavuz’daki belki en önemli açıklamalar, bilgi değişimi ve yan sınırlamalar bahislerine ilişkindir. Burada da açıklamalar detaylandırılabilir. *Dördüncü tespit*, Türk hukukunda iş sözleşmeleri ve genel olarak iş gücü piyasaları farklı hukuk kuralları ile düzenlenmektedir. Açıkçası bu hukuk kuralları da rekabet politikası ile taban tabana zıt bazı hükümler içermekte ve pratikte bunların rekabet hukuku uygulaması karşısında ne şekilde ele alınacağı belirsizlik ve sorun yaratmaktadır. Haksız rekabet hükümleri, bu kuralların başında gelmektedir. Ne yazık ki Taslak Kılavuz, Türk hukukundaki mevcut düzenlemeleri yok saymaktadır. Oysa en azından temel bazı çelişkili alanlara dair çözümler veya prensipler yer alabilirdi. Aşağıda bu hususları ayrıca ele alıyoruz.

Özetle Taslak Kılavuz’un geneli hakkında temel eleştiri, kapsamına ilişkindir ve genel prensipleri tekrar etmekten öte, senaryolar tahtında, hangi ilişkilene biçimlerinin rekabeti sınırlayıcı olabileceği daha detaylı bir şekilde ele alınması daha isabetli olur.

1. GİRİŞ

Taslak Metin

Öneri/Teklif Metni

<p>9. Paragraf: Bu çerçevede işbu Kılavuzun amacı Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarını etkileyecek şekilde rekabetin engellenmesi, bozulması veya kısıtlanmasına yol açan davranışların tespitinde ve denetlenmesinde söz konusu davranışların iş gücü piyasaları üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesine ilişkin temel ilkeleri ortaya koymaktır.</p>	<p>Bu çerçevede işbu Kılavuzun amacı Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarını etkileyecek şekilde rekabetin engellenmesi, bozulması veya kısıtlanmasına yol açan davranışların tespitinde ve denetlenmesinde söz konusu davranışların Türk rekabet hukuku kuralları açısından değerlendirilmesine ilişkin temel ilkeleri ortaya koymaktır.</p> <p>GEREKÇE: Taslak, bahsi geçen davranışların piyasadaki etkilerinin değerlendirilmesine ilişkin bir açıklama içermiyor. Bu ancak varsayılıyor. Dolayısıyla bu son cümledeki ifade isabetli değil.</p>
--	---

“GİRİŞ” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme

Giriş kısmının amaca uygun olduğunu ve gayet iyi kaleme alındığını düşünüyoruz.

2. KANUN’UN 4. MADDESİNİN UYGULANMASI	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
<p>13. Paragraf: Aynı şekilde işverenlerin birbirlerinin mevcut ya da geçmişteki çalışanlarını istihdam etmekten kaçınmaları amacını taşıyan ya da bu etkiyi doğuran anlaşma veya uyumlu eylemler ile teşebbüs birliği karar ve eylemleri Kanun’un 4. maddesinin ihlali olarak nitelenecektir. Bu değerlendirmede, işverenlerin çıktığı piyasalarında rakip olmaları aranmamakta, dolayısıyla farklı alanlarda faaliyet gösteren teşebbüsler de</p>	<p>N/A</p>

istihdam bakımından benzer talep yapısına sahip oldukları

takdirde iş gücü pazarında rakip olarak kabul edilmektedir.

“KANUN’UN 4. MADDESİNİN UYGULANMASI” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme

1. Taslak Kılavuz’un 13. paragrafındaki ifade, Rekabet Kurulunun, çıktı piyasasındaki rakipliği dikkate almadığına işaret etmekte ve mevcut uygulama ile paralellik arz etmektedir. Ancak aynı ifade içerisinde, farklı alanlarda faaliyet gösteren teşebbüslerin (herhalde farklı piyasalar kastedilmektedir), ancak “**istihdam bakımından benzer talep yapısına sahip oldukları takdirde**” rakip olacakları belirtilmektedir. Dolayısıyla farklı talep yapısı söz konusu ise, farklı alanlarda (piyasalarda) faaliyet gösteren teşebbüsler rakip olmayacaktır. Bu önemli bir koşuldur. Bu nedenle kırmızı ile işaretlenen önermenin izah edilmesi, ne zaman benzer talep yapısının söz konusu olacağı izah edilmelidir. Bu konu hukuki nitelendirme (kartel veya değil) ve yaptırımlar açısından olduğu kadar, analitik açıdan da önemlidir. Anlaşma tarafı teşebbüsler arasındaki ilişkinin yatay veya dikey vasfı, analizi doğrudan etkilemektedir. Üstelik, emek piyasasında tüm teşebbüsleri rakip olarak kabul etmek (usul ekonomisi açısından meseleyi basitleştirse de) gerçekçi değildir. Dolayısıyla en azından burada, ne zaman rakiplik durumunun gerçekleşeceği, bu “koşulun” detaylandırılması ve örneklendirilmesi yolu ile izah edilebilir diye düşünüyoruz.

2.1. Ücret Tespiti Anlaşmaları

Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
18. Paragraf: Ücret tespiti anlaşmaları teşebbüsler arasında doğrudan yapılabileceği gibi üçüncü bir taraf aracılığıyla da yapılabilecektir. Üçüncü bir tarafın anlaşmaya aracılık etmesi veya anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırması durumunda üçüncü taraf, somut olayın özelliklerine bağlı olarak ihlalin tarafı olarak kabul edilebilecektir.	Ücret tespiti anlaşmaları teşebbüsler arasında doğrudan yapılabileceği gibi üçüncü bir taraf aracılığıyla da yapılabilecektir. Üçüncü bir tarafın anlaşmaya aracılık etmesi veya anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırması durumunda üçüncü taraf, somut olayın özelliklerine bağlı olarak ihlalin tarafı olarak kabul edilebilecektir. Örneğin...

“Ücret Tespiti Anlaşmaları” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme

1. Özellikle bu üçüncü tarafların kimler olabileceği ve bir davranışın ne zaman “anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırma” niteliğini haiz olacağının netleştirilmesi önem arz etmektedir.
2. Yukarıda 21. paragraftaki açıklamaların örnekler ile somutlaştırılması isabetli olur. Örneğin burada *hub and spoke* gibi bir ilişkiden mi bahsedilmektedir?

2.2. Çalışan Ayartmama Anlaşmaları

Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
21. Paragraf: Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüsler arasında doğrudan yapılabileceği gibi üçüncü bir taraf aracılığıyla da yapılabilmektedir. Üçüncü bir tarafın anlaşmaya aracılık etmesi veya anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırması durumunda üçüncü taraf, somut olayın özelliklerine bağlı olarak ihlalin tarafı olarak kabul edilebilecektir.	Diğer yandan çalışan ayartmama anlaşmaları teşebbüsler arasında doğrudan yapılabileceği gibi üçüncü bir taraf aracılığıyla da yapılabilmektedir. Üçüncü bir tarafın anlaşmaya aracılık etmesi veya anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırması durumunda üçüncü taraf, somut olayın özelliklerine bağlı olarak ihlalin tarafı olarak kabul edilebilecektir. Örneğin...

“Çalışan Ayartmama Anlaşmaları” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme

1. Özellikle bu üçüncü tarafların kimler olabileceği ve bir davranışın ne zaman “anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırma” niteliğini haiz olacağının netleştirilmesi önem arz etmektedir.
2. Yukarıda 21. paragraftaki açıklamaların örnekler ile somutlaştırılması isabetli olur. Burada çeşitli örnek senaryolar gündeme gelebilir:
 - a. Çalışan bulmak için bir istihdam bürosuyla bir teşebbüs arasında akdedilen sözleşmede, teşebbüsün (müşterinin) aktif olarak iş arayan veya aramayan çalışanlarının diğer teşebbüslere önerilmeyeceğine ilişkin hükümlere yer verilmesine yaklaşım nasıl olacaktır? Bu senaryoda sözleşmedeki hükmün müşterinin sadece aktif olarak iş aramayan çalışanlarını kapsaması yapılacak değerlendirmeyi değiştirir mi?
 - b. Bir teşebbüsün bir istihdam bürosundan bir pozisyon için çalışan bulmasını talep ettiğini düşünelim. Bu teşebbüs bu hizmet kapsamında istihdam bürosuna bazı teşebbüslerle arasında “centilmenlik anlaşması” olduğu bu sebeple centilmenlik anlaşmasına taraf teşebbüslerin çalışanlarının önerilmemesi yönünde talimat vermiş olsun. Şimdi istihdam bürosu bu talimata uyarsa “anlaşmanın yapılmasını kolaylaştırma” fiilini gerçekleştirmiş sayılacak mıdır? Böyle bir durumda istihdam bürosu nasıl davranmalıdır?
3. Çalışan ayartmama anlaşmaları, haksız rekabet hukuku ve iş hukukundaki bazı düzenlemeler ile en azından kısmen çelişmektedir. Bilindiği üzere Türk Ticaret Kanunu 55/1(b) hükmünde Sözleşmeyi İhlale veya Sona Erdirmeye Yönlendirmek bir haksız rekabet hali olarak düzenlenmiştir. Bunun görünümünden bazıları da iş sözleşmelerini ilgilendirmektedir. Mesela, “Üçüncü kişilerin işçilerine, vekillerine ve

diğer yardımcı kişilerine, haketmedikleri ve onları işlerinin ifasında yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek yararlar sağlayarak veya önererek, kendisine veya başkalarına çıkar sağlamaya çalışmak” haksız rekabet hali olarak belirtilmiştir. Şimdi bu hüküm uyarınca, bir başkasının çalışanın bu hüküm uyarınca öneride bulunan kişiye karşı hukuki himaye vasıtasına başvurulması ve mesela ihtar çekilmesi ve ardından tarafların bu ihtar üzerinde uzlaşmaları, rekabet hukuku açısından risk yaratacak mıdır? Benzer durum İş Kanunu’nun 23. maddesi açısından da söz konusu olabilir. Bu gibi bir durumda en azından rekabet hukuku uygulamasının sınırlarını çizmek gerekir.

4. Bireylere getirilen ayartmama anlaşmalarının rekabet hukuku karşısındaki durumu netleştirilebilir. Uygulamada üst düzey çalışanlara yönelik olarak, çalıştığı iş yerinde başka çalışanlara teklif götürmemesi onları ayartmaması hususunda yükümlülükler getirilmektedir. Örneğin X şirketi genel müdürüne, biriminde çalışan çalışanlara yönelik öneri götürmemesi hususunda yükümlülükler getirilebilir. Bu tür yükümlülükler teşebbüsler arasında olmaması nedeniyle aslında 4. madde kapsamı dışındadır. Ancak bu hususun hukuk güvenliği adına netleştirilmesi isabetli olur. Yine benzer şekilde örneğin TBK m. 444’te yer alan rekabet yasağı ile rekabet hukuku arasındaki ilişki netleştirilmelidir. Diğer yandan TBK m. 444’deki şartları taşımayan bir rekabet yasağı maddesi rekabet hukukunu ihlal edebilir mi, ederse hangi hallerde edebilir?

2.3. Bilgi Değişimi	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
<p>24. Paragraf: Kurulun bilgi değişimlerini rekabet hukuku açısından nasıl değerlendirdiğine yönelik çerçeveye Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz’da yer verilmektedir. Bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabilecektir. Örneğin iş gücü pazarında rekabet eden teşebbüsler bakımından çalışanların; ücretleri, ücretlere ilişkin zam oranları, çalışma süreleri, yan hakları, tazminatları, fiziki çalışma şartları, izin hakları gibi her türden çalışma koşullarına</p>	<p>Kurulun bilgi değişimlerini rekabet hukuku açısından nasıl değerlendirdiğine yönelik çerçeveye Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz’da yer verilmektedir. Bilgi değişimine konu edilen hususların çıktı pazarına yönelik olmadığı, diğer bir deyişle girdi pazarına yönelik olduğu hallerde de rekabet karşıtı bir amaç veya etki ortaya çıkabilecektir. Örneğin iş gücü pazarında rekabet eden teşebbüsler bakımından çalışanların; ücretleri, ücretlere ilişkin zam oranları, çalışma süreleri, yan hakları, tazminatları, fiziki çalışma şartları, izin hakları gibi aleni olmayan her türden çalışma koşullarına ilişkin bilgiler rekabete</p>

ilişkin bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaç veya etki doğurabilecektir. İş gücü pazarında rekabeti kısıtlama amacıyla yapılan her türlü bilgi değişiminin etkisine bakılmaksızın rekabeti kısıtladığı kabul edilecektir.

.....

26. Paragraf: Diğer yandan, somut olay özelinde, iş gücü pazarında rakiplerin rekabete duyarlı bilgilerin değişiminin rekabeti kısıtlayıcı etki doğurup doğurmadığı da incelenebilecektir. Bilgi değişiminin rekabeti kısıtlayıcı etkisinin değerlendirilmesinde, ilgili pazarın özellikleri, değiştirilen bilginin nitelikleri ile bilgi değişiminin uygulanma şekli dikkate alınacaktır. İlgili pazarın özelliklerine, değiştirilen bilginin niteliğine ve bilgi değişiminin uygulanma şekline yönelik temel yaklaşım Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz'da açıklanmış olmakla birlikte Kurul; söz konusu değerlendirmede, iş gücü pazarları özelindeki farklı değişkenleri ve somut olayın koşullarını da göz önüne alabilecektir.

duyarlı bilgi olarak kabul edilecek ve bu bilgilerin değişimi rekabeti kısıtlayıcı amaç veya etki doğurabilecektir. SON CÜMLE SİLİNDİ.

....

Diğer yandan, somut olay özelinde, iş gücü pazarında rakiplerin rekabete duyarlı bilgilerin değişiminin rekabeti kısıtlayıcı etki doğurup doğurmadığı da incelenebilecektir. Bilgi değişiminin rekabeti kısıtlayıcı etkisinin değerlendirilmesinde, ilgili pazarın özellikleri, değiştirilen bilginin nitelikleri ile bilgi değişiminin uygulanma şekli dikkate alınacaktır. İlgili pazarın özelliklerine, değiştirilen bilginin niteliğine ve bilgi değişiminin uygulanma şekline yönelik temel yaklaşım Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz'da açıklanmış olmakla birlikte Kurul; söz konusu değerlendirmede, iş gücü pazarları özelindeki farklı değişkenleri ve somut olayın koşullarını da göz önüne alabilecektir. Bu çerçevede...

“Bilgi Değişimi” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme

1. Bilgi değişimine ilişkin olarak, Yatay İş Birliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz esaslarının iş gücü piyasasında da uygulanacağı anlaşılmaktadır. Bu olumludur. Ancak 24. paragrafta rekabete duyarlı bilgi kavramı son derece geniş tanımlanmıştır. Fiziki çalışma şartları örneğın, rekabete duyarlı bir bilgi değildir. Buradaki bazı bilgilerin son derece aleni olması ihtimal dahilindedir. O nedenle en azından kamusallaşmamış ya da aleni olmayan gibi bir ifadeye yer vermek (her ne kadar bu tür bir ifadeye yer verilmediği durumda zaten aleni bilgilerin 4. madde kapsamına girmeyeceği söylenebilirse de) Taslak Kılavuz ile elde edilmek istenen “belirlilik” amacına daha uygun bir yöntem olacaktır. Keza aynı paragrafta, “*rekabeti kısıtlama amacı ile yapılan*” ifadesine yer verilmektedir. Bu ifadenin özel bir anlamı olup olmadığı belirsizdir. Örneğın, zam oranları rakibe aktarıldığı bir durumda bunun rekabeti kısıtlama amacı ile yapılmadığı ileri sürülebilecek midir? Herhalde kastedilen bu olmasa gerekir. Bu ifadenin gerekli olmadığı düşünölmektedir ancak kalacaksa, bu durumda ne kastedildiği izah edilecektir.
2. Hemen sonraki 25. paragrafta, bilgi değişiminin bir başka anlaşmanın kolaylaştırıcısı olması halinde, o anlaşmanın parçası olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir. Bu makuldür. Ancak bunun örnek ile somutlaştırılması ve hukuki sonucunun da belirtilmesi isabetli olur.
3. Takip eden 26. paragrafta, rekabete duyarlı bilgi değişiminin bazı durumlarda piyasadaki etkileri açısından ele alınabileceği belirtilmektedir. Burada ise Yatay İş Birliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz’a atıf yapılmaktadır. Bu son derece makuldür. Ancak hemen akabinde, İş gücü piyasalarının özelliklerinin ayrıca dikkate alınacağı da belirtilmektedir. Bu iş gücü piyasasına ilişkin bir kılavuz olduğuna göre, herhalde bu özelliklerin en azından neler olduğu ve analizi nasıl etkileyeceği (mümkünse eğer 1 veya 2 senaryo ışığında) açıklanmalıdır. Taslak Kılavuz bu haliyle yol gösterici değildir.
4. 27. paragraf, iş gücü piyasalarının sağlıklı işlenmesi açısından son derece hayati önemi olan araştırma kuruluşları ve özel istihdam ofislerinin faaliyetlerini konu edinmektedir. Taslak Kılavuz haklı olarak bu kuruluşların faaliyetlerinin 4054 sayılı Kanun kapsamında olduğunu belirtmektedir. Bu tabidir. Burada paylaşılan verinin (güncel ve geleceğe dönük olması dışında) kaynağının anlaşılmasına imkan verecek şekilde olması risk faktörü olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla veri toplulaştırılmalı, anonim hale getirilmeli ve her halde eskitilmelidir. İşte tam bu noktada, bunun nasıl yapılacağı, örneğın kaç teşebbüsten veri toplanması halinde risk olduğu, verinin ne kadar eskitilmesi gerektiği hususlarında daha detaylı bilgilerin yer alması gerekir. Bu hali ile metin, kılavuzluk etmemektedir. Bu bilhassa İK şirketlerinin iş modelleri açısından mutlak suretle detaylandırılması gereken bir konudur.
5. Her ne kadar Kanun’un 4. maddesi kapsamına girmediği hususu açık olsa da uygulamada bazen tereddüt yarattığı için, çalışanlar arasındaki bilgi değişimlerine ilişkin de bir açıklamaya yer vermek isabetli olabilir. Zira pratikte, çalışanlar çalışma koşullarına ilişkin olarak veriler daimi olarak paylaşmakta ve bu veriler, İK ve yönetim birimlerine akmaktadır. Benzer durum, İK işe alım süreçlerinde de yaşanmaktadır. Tabiatıyla verinin bu şekilde akması, 4. madde kapsamında bir ilişki olmaması nedeniyle hukuka aykırı olmaz. Ancak rekabet hukukunda teşebbüs eyleminin “geniş” yorumu nedeniyle, bu gibi senaryoların 4054 sayılı Kanun kapsamında risk teşkil etmediği açıklanabilir.

2.4. Yan Sınırlamalar

Taslak Metin

Öneri/Teklif Metni

“Yan Sınırlamalar” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme	
<p>1. Bazı kısıtlamaların yan sınırlama doktrini çerçevesinde ele alınacak olması bu Taslak Kılavuz’un önemli düzenlemelerinden biridir. Bu uygulama açısından tereddüt duyulan bazı hususları, kavramsal ve teorik düzlemde açıklığa kavuşturmaktadır. Ancak bu hali yeterli değildir. Mutlak suretle örnekler verilmeli ve bu örnekler tartında hangi “kısıtlamaların” yan sınırlama sayılacağı izah edilmeli ve her üç ölçütün uygulama alanı netleştirilmelidir.</p>	

2.4.1. Doğrudan İlgililik	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
N/A	N/A
“Doğrudan İlgililik” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme	

2.4.2. Gereklilik	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
N/A	N/A
“Gereklilik” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme	

2.4.3. Orantılılık	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
“Orantılılık” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme	
<p>1. Orantılılık, belki de yan sınırlamaların en önemli koşuludur. Diğer koşullarda olduğu gibi, örnek ile anlatılması isabetli olur. Ayrıca süre, kapsam gibi hususlarda daha somut ölçütlere yer vermek isabetli olabilir. Bu arada, süre açısından anlaşmanın süresinden sonra öngörülen kısıtlamaların, ölçsüz olmasından ötürü yan sınırlama sayılmayacağı anlaşılmaktadır.</p>	

3. KANUN’UN DİĞER MADDELERİNİN UYGULANMASI	
Taslak Metin	Öneri/Teklif Metni
“KANUN’UN DİĞER MADDELERİNİN UYGULANMASI” Başlığına Yönelik Genel Değerlendirme	