T.C.
SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

www.balioglu.net

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ İSTANBUL ŞEHİR HATLARI TURİZM SAN. VE TİC. A.Ş.

2019 Yılı Sayıştay Denetim Raporu



Aralık 2020

İÇİNDEKİLER

1. KAMU İDARESİ HAKKINDA BİLGİ 1
2. KAMU İDARESİNİN SORUMLULUĞU 6
3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU 6
4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI 7
5. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 7
6. DENETİM GÖRÜŞÜ 10
7. DENETİM BULGULARI 10

www.balioglu.net

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1- Şirketin Sermaye/Ortaklık Yapısı 4

www.balioglu.net

KISALTMALAR

AGİ	Asgari Geçim İndirimi
AŞ	Anonim Şirket
EBYS	Elektronik Belge Yönetim Sistemi
EYS	Entegre Yönetim Sistemi
GİB	Gelir İdaresi Başkanlığı
GTH	Gemi Trafik Hizmeti
İBB	İstanbul Büyükşehir Belediyesi
İGS	İş Sağlığı ve Güvenliği
KDV	Katma Değer Vergisi
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TMS	Türkiye Muhasebe Standartları
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Sistemi

www.balioglu.net

BULGU LİSTESİ

B. Denetim Görüşünü Etkilemeyen Tespit ve Değerlendirmeler

1. Şirketin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerini, Büyükşehir Belediyesinin Doğrudan veya Dolaylı Olarak %50'sinden Fazlasına Sahip Olduğu Diğer Şirketlerden Doğrudan Hizmet Alımı Suretiyle Gördürmesi ve Bu Kapsamda Çalıştırılan İşçilerin Ücretlerine Mevzuata Aykırı Olarak İlave Zam Yapılması

2. İskelelerde Kullanılan Elektriğin Tüketim Vergisi Oranının Hatalı Belirlenmesi

3. Çalışan ve Geliri Olan Eş İçin Asgari Geçim İndiriminden Faydalanılması

4. İş Sözleşmesi Devir Protokolleri ile Devredilen Personele İlişkin Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücretlerinin Devredilen Şirkete Peşinen Ödenmesi

5. Kira Sözleşmesinde Kira Artış Oranlarının Hatalı Belirlenmesi

6. Serbest Tüketici Olan Şirketin Elektrik Enerjisi Alımlarında İhale Mevzuatına Uyulmaması

7. Bazı Şirket Çalışanları ve Aile Fertleri İçin Yapılan Özel Sağlık Sigortası Bedellerinin Şirket Bütçesinden Karşılanması

8. İşçilere Yıllık İzinlerinin Kanuna Uygun Olarak Kullandırılmaması

9. SGK Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesine İstinaden İdari Para Cezası Ödenmesi

10. SGK Primlerinin ve Vergilerin Cezalı Ödenmesi

www.balioglu.net

1. KAMU İDARESİ HAKKINDA BİLGİ

1.1. Mevzuat ve Görevler

1.1.1. Şirketin Tabi Olduğu Mevzuat

İstanbul Şehir Hatları Turizm Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (İstanbul Şehir Hatları AŞ), İstanbul Büyükşehir Belediyesince 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 26'ncı maddesi ile 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70'inci maddesine göre kurulmuştur.

İstanbul Şehir Hatları AŞ, faaliyetlerini aşağıda yer alan temel mevzuata göre gerçekleştirmektedir:

1) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

2) 618 sayılı Limanlar Kanunu

3) 2960 sayılı Boğaziçi Kanunu

4) 3621 sayılı Kıyı Kanunu

5) 854 sayılı Deniz İş Kanunu

6) 3894 sayılı Denizde Zabt ve Müsadere Kanunu

7) 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu

8) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu

9) 5393 sayılı Belediye Kanunu

10) 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu

11) 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu

12) 6085 sayılı Sayıştay Kanunu

13) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname

14) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

15) 4857 sayılı İş Kanunu

16) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

www.balioglu.net

17) 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu

18) 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

19) 213 sayılı Vergi Usul Kanunu

20) 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun

21) 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu

22) 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu

1.1.2. Şirketin Amacı ve Faaliyet Konusu

İstanbul Şehir Hatları AŞ. esasen 19'uncu yüzyılın ortalarından bugüne yaklaşık 165 yıllık bir deneyimi temsil etmektedir. İlgili yıllarda İstanbul'da Boğaz, Marmara ve Haliç hatlarında birbirinden bağımsız üç ayrı işletme tarafından vapurlarla yolcu taşımacılığı yapılmakta iken, bu üç şirketten ikisi sırasıyla 1937 (1844'te kurulan Hazine-i Hassa Vapurları İdaresi) ve 1941 yıllarında (Haliç hattında kurulu bulunan Haliç Vapurları Şirketi) Şehir Hatları'na devredilmiş ve son olarak Boğaz hattında vapur işletmek üzere 1851'de kurulmuş olan Şirket-i Hayriye ise 1945'te kamulaştırılarak bütün hakları Şehir Hatları'na devredilmiş ve böylece İstanbul sularında vapur taşımacılığı tek çatı altına toplanmıştır.

www.balioglu.net

1945'ten itibaren Boğaz, Marmara ve Haliç hatlarında vapur taşıma işini tek başına üstlenmiş bir hale gelen Şehir Hatları İşletmesi 1983'te kurulan Türkiye Denizcilik Kurumu ve 1948'te kurulan Türkiye Denizcilik İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmüştür.

2005 yılında Türkiye Denizcilik İşletmeleri bünyesindeki Şehir Hatları İşletmesi, Özelleştirme Yüksek Kurulunun Kararıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesine devredilmiştir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul halkına şehir içi deniz toplu taşımacılık hizmeti vermek, İstanbul'un deniz ulaşımına ve trafik sorununun çözümüne katkıda bulunmak amacıyla İstanbul Şehir Hatları AŞ'yi kurmuştur. Şirket, 02.09.2010 tarihinde 5.000.000 TL sermaye ile kurulmuş ve İstanbul Şehir Hatları AŞ adı altında faaliyetlerini devam ettirmektedir. 31.12.2019 tarihi itibariyle şirketin kayıtlı sermayesi 65.633.612 TL'dir.

İstanbul Şehir Hatları AŞ'nin başlıca faaliyet konusu; İstanbul sınırları içerisinde deniz toplu taşımacılığı yapmak ve yolcu taşıma hizmeti vermektir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesinin sermayesine %90 oranında iştirak ettiği Şirket, İstanbul'un deniz toplu ulaşım ihtiyacını karşılama amacına hizmet etmekte ve özel sektörün hizmet vermediği noktalarda da kamu hizmeti anlayışıyla deniz toplu taşımacılığı yapmaktadır.

Şirket, yerel düzeyde deniz toplu ulaşım ve taşımacılık ihtiyacını karşılamak üzere; deniz üzerinde her türlü toplu taşıma araçları ile yürütülen toplu ulaşım ve taşımacılık hizmetlerini, deniz araçları ile turizm taşımacılığı ve turizm organizasyon hizmetlerini yapmak, yaptırmak, işletmek ve işlettirmek, deniz üzerinde yürütülen her türlü deniz toplu ulaşım ve taşımacılığının koordinasyonunu, entegrasyonunu ve denetimini yapmak, yaptırmak işlemlerinin yapmanın yanı sıra, deniz üzerinde her türlü taşımacılık hizmetlerini yürütmek üzere liman, rıhtım, iskele yanaşma/bağlama yerleri, demirleme-ikmal-tedarik tesisleri ve diğer tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek ve işlettirmek, her türlü gemi ve deniz ulaşımı ve nakil vasıtalarını almak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek vb. iş ve işlemleri yürütmektedir.

Şirket deniz taşımacılığı ana faaliyet konusu ile ilgili olarak Haliç Tersanesinde dışarıya yapılan gemi bakım onarım ve havuzlama hizmetleri ile iskelelerde başta palamar hizmeti olmak üzere birçok hizmeti de yerine getirmektedir. Şirketin, ana faaliyet konusu dışında yaptığı diğer faaliyetlerini ise temel olarak kiralama faaliyetleri (ATM, iskele - gemi büfe kiralama, gemi, gayrimenkul, reklam alanları) ve doğrudan pazarlama faaliyetleri oluşturmaktadır.

www.balioglu.net

1.2. Teşkilat Yapısı ve İnsan Kaynakları

1.2.1. Şirketin Teşkilat Yapısı

Şirket, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri doğrultusunda kurulmuş anonim bir şirkettir. Dolayısıyla, yönetim kurulu tarafından temsil ve idare olunur. Yönetim kurulu üyeliğine ancak gerçek kişiler seçilebilir. Pay sahibi olan bir tüzel kişi yönetim kurulu üyesi olamaz. Ancak, tüzel kişinin temsilcisi olan gerçek kişiler yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilir. Yönetim kurulu niteliği gereği sürekli bir organdır.

Anonim şirket yönetim kurulu; ortakların sermayelerinin korunması ve değerlendirilmesini, şirket alacaklılarının da alacaklarını emanet ettikleri, idare ve temsile yetkili bir organdır. Yönetim kurulu, anonim ortaklığın kanunla öngörülmüş zaruri bir organıdır.

Şirketin teşkilat yapısı, 1 genel müdür, 7 müdürlük, 13 şeflik ve 4 enspektörlükten

oluşmaktadır. Ayrıca, yapılanma içerisinde doğrudan genel müdüre bağlı Hukuk ve Sigorta Müdürlüğünün yanı sıra, basın müşaviri ve danışman kadrosu da bulunmaktadır.

1.2.2. Şirketin İnsan Kaynakları

Şirkette 2019 yılı itibariyle 816 personel çalışmaktadır. Çalışan personel 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir.

Şirketin yönetimi ve temsili Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir. Yönetim Kurulu üyelerinden birisi Genel Müdür olarak görevlendirilmiştir. Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları yönetim kurulu kararı ile olmaktadır.

1.2.3. İstanbul Şehir Hatları AŞ'nin Ortağı Olduğu Şirketler

İstanbul Şehir Hatları AŞ'nin pay sahibi olduğu başka bir şirket bulunmamaktadır.

1.3. Mali Yapı

Şirket 6 ortaklı olup ortaklık yapısı aşağıda gösterildiği gibidir:

www.balioglu.net

Tablo 1- Şirketin Sermaye/Ortaklık Yapısı

Sermaye Sahibi	Sermaye (Pay) Tutarı (TL)	Sermaye (Pay) Oranı (%)
İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ	59.070.252,00	90,00
METRO İSTANBUL SANAYİ VE TİCARET AŞ	1.312.672,00	2,00
KİPTAŞ İSTANBUL KONUT İMAR PLAN TURİZM ULAŞIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	1.312.672,00	2,00
İSTON İSTANBUL BETON ELEMANLARI VE HAZIR BETON FABRİKALARI SANAYİ VE TİCARET AŞ	1.312.672,00	2,00
BELBİM ELEKTRONİK PARA VE ÖDEME HİZMETLERİ AŞ	1.312.672,00	2,00
İSTANBUL ULAŞIM HİZMETLERİ VE ARAÇ KİRALAMA AŞ	1.312.672,00	2,00
TOPLAM	**65.633.612,00**	**100,00**

Şirketin, 31.12.2019 tarihi itibariyle tamamı ödenmiş olan kayıtlı sermayesi 65.633.612,00-TL'dir. Şirketin 2019 yılı karı 7.022.649,41 TL olarak gerçekleşmiştir.

1.3.1. Muhasebe ve Raporlama Sistemi

Anonim şirketin finansal tabloları hakkındaki hükümlere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer verilmiştir.

Kanun'un 514 ve 515'inci maddelerine göre yönetim kurulu, geçmiş hesap dönemine ait, Türkiye Muhasebe Standartlarında öngörülmüş bulunan finansal tablolarını, eklerini ve yıllık faaliyet raporunu, bilanço gününü izleyen hesap döneminin ilk üç ayı içinde hazırlar ve genel kurula sunar. Anonim şirketin finansal tabloları, Türkiye Muhasebe Standartlarına göre şirketin malvarlığını, borç ve yükümlülüklerini, öz kaynaklarını ve faaliyet sonuçlarını tam, anlaşılabilir, karşılaştırılabilir, ihtiyaçlara ve işletmenin niteliğine uygun bir şekilde; şeffaf ve güvenilir olarak; gerçeği dürüst, aynen ve aslına sadık surette yansıtacak şekilde çıkarılır. Kanun'un 516'ncı maddesine göre yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu ise Şirketin, o yıla ait faaliyetlerinin akışı ile finansal durumunu, doğru, eksiksiz, gerçeğe uygun ve dürüst bir şekilde yansıtmalıdır. Yıllık faaliyet raporunda finansal durum, finansal tablolara göre değerlendirilir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 88'inci ve Geçici 1'inci maddeleri uyarınca tâbi oldukları kanunlar gereği defter tutmakla yükümlü olan gerçek veya tüzel kişi tacirler, münferit veya konsolide finansal tablolarını Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan Türkiye Muhasebe Standartlarına (TMS) uygun olarak hazırlamaları gerekmektedir. Ayrıca aynı maddelerde Kurumun değişik işletme büyüklükleri ve sektörler için özel standartlar koymaya ve düzenlemeler yapmaya yetkili kılındığı belirtilmiştir.

www.balioglu.net

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu 2014 yılında Türkiye Finansal Raporlama Sistemi (TFRS) uygulama kapsamını bağımsız denetim kapsamından ayrıştırarak Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) uygulama kapsamını genel olarak kamu yararını ilgilendiren kuruluşlarla sınırlandırmıştır. Bunun yanı sıra, bu kuruluşların dışında kalan işletmelerin de isteğe bağlı olarak TFRS uygulamalarına izin verilmiştir.

İstanbul Şehir Hatları AŞ, bağımsız denetime tabi olup TFRS'de öngörülen finansal tabloları (Finansal Durum Tablosu, Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu, Özkaynak Değişim Tablosu ve Nakit Akış Tablosu) hazırlamaktadır.

Şirket, muhasebe kayıtlarını Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği ilkelerine uygun şekilde ve 7/A seçeneğine göre tutmaktadır. 7/A seçeneğinde, giderler yapıldıkları anda ilgili defter-i kebir hesaplarına fonksiyon esasına göre kaydedilirken, söz konusu giderler aynı zamanda yardımcı defterlerde hem çeşit esasına hem de ilgili gider yerlerine göre izlenir. 2018 yılı aktif toplamı 3.449.600,00 TL'yi veya net satışları toplamı 6.898.900,00 TL'yi aşan üretim ve hizmet işletmeleri, 2019 yılına ilişkin maliyet hesaplarını 7/A seçeneğine göre tutmak zorundadırlar.

Kamu İdaresi Hesaplarının Sayıştaya Verilmesi ve Muhasebe Birimleri ile Muhasebe Yetkililerinin Bildirilmesi Hakkında Usul ve Esaslar'ın 5'inci maddesi gereğince hesap dönemi sonunda Sayıştay Başkanlığına gönderilmesi gereken defter, tablo ve belgelerden aşağıda yer alanlar denetime sunulmuş olup denetim bu defter, tablo ve belgeler ile Usul ve Esaslar'ın 8'inci maddesinde yer alan diğer belgeler dikkate alınarak yürütülüp sonuçlandırılmıştır.

- Yevmiye defteri
- Geçici ve kesin mizan
- Bilanço
- Gelir tablosu
- Envanter Defteri

Denetim görüşü, kamu idaresinin tabi olduğu geçerli finansal raporlama çerçevesi kapsamındaki temel mali tabloları olan bilanço ve gelir tablosuna verilmiştir.

www.balioglu.net

2. KAMU İDARESİNİN SORUMLULUĞU

Denetlenen kamu idaresinin yönetimi, tabi olduğu muhasebe standart ve ilkelerine uygun olarak hazırlanmış olan mali rapor ve tabloların doğru ve güvenilir bilgi içerecek şekilde zamanında Sayıştaya sunulmasından, bir bütün olarak sunulan bu mali tabloların kamu idaresinin faaliyet ve işlemlerinin sonucunu tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir olarak yansıtmasından ve ister hata isterse yolsuzluktan kaynaklansın bu mali rapor ve tabloların önemli hata veya yanlış beyanlar içermemesinden; kamu idaresinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğundan; mali yönetim ve iç kontrol sistemlerinin amacına uygun olarak oluşturulmasından, etkin olarak işletilmesinden ve izlenmesinden, mali tabloların dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin denetime hazır hale getirilmesinden ve sunulmasından sorumludur.

3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU

Sayıştay, denetimlerinin sonucunda hazırladığı raporlarla denetlenen kamu idarelerinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek, mali rapor ve tablolarının güvenilirliğine ve doğruluğuna ilişkin görüş bildirmek, mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmekle sorumludur.

4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI

Denetimlerin dayanağı; 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, uluslararası denetim standartları, Sayıştay ikincil mevzuatı ve denetim rehberleridir.

Denetimler, kamu idaresinin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek ve mali rapor ve tablolarının kamu idaresinin tüm faaliyet ve işlemlerinin sonucunu doğru ve güvenilir olarak yansıttığına ilişkin makul güvence elde etmek ve mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür.

Kamu idaresinin mali tabloları ile bunları oluşturan hesap ve işlemlerinin doğruluğu, güvenilirliği ve uygunluğuna ilişkin denetim kanıtı elde etmek üzere yürütülen denetimler; uygun denetim prosedürleri ve tekniklerinin uygulanması ile risk değerlendirmesi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Risk değerlendirmesi sırasında, uygulanacak denetim prosedürünün belirlenmesine esas olmak üzere, mali tabloların üretildiği mali yönetim ve iç kontrol sistemleri de değerlendirilmiştir.

www.balioglu.net

Denetimin kapsamını, kamu idaresinin mali rapor ve tabloları ile gelir, gider ve mallarına ilişkin tüm mali faaliyet, karar ve işlemleri ve bunlara ilişkin kayıt, defter, bilgi, belge ve verileri (elektronik olanlar dâhil) ile mali yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturmaktadır.

Bu hususlarla ilgili denetim sonucunda denetim görüşü oluşturmak üzere yeterli ve uygun denetim kanıtı elde edilmiştir.

5. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bilindiği üzere, iç kontrol sistemi, şirket yönetimi ile diğer ilgili personel tarafından; işletmenin amaçlarına ulaştığına, faaliyet ve işlemlerin etkin olarak gerçekleştirildiğine, kanun ve düzenlemelere uyulduğuna dair makul bir güvence sağlamak üzere tasarlanan ve uygulanan bir sistemdir. Bu amaçla, iç kontrol sistemi söz konusu hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından tehdit oluşturan faaliyet risklerinin de ortaya konulmasını sağlayacak şekilde tasarlanır ve uygulanır.

Bu kapsamda, Şirkette ortak çalışmayı daha etkin kılmak ve birimlerle ilgili bilgi ve belgelerin ortak bir merkezden ulaşımının sağlanması amacıyla her birimin tasarrufuna bırakılan ortak bir alan bulunmaktadır. Şirkette dokümantasyonlar Kalite Yönetim Sistemleri standartlarına uygun olarak hazırlanmakta, dağıtılmakta ve imha edilmektedir. Şirket içi

dokümantasyon Şirket kuruluşunda Kalite Yönetim Şefliği olarak kurulan ve 2019 yılında Kalite Yönetim Sistemleri Şefliği olarak adlandırılan birimin koordinasyonunda, yazılım aracılığı ile sağlanmaktadır. Bu şeflik altında şirketin faaliyetleri belirlenerek, bu faaliyetler ile ilgili süreçler ve süreçlerin performans kriterleri ve risklerini içeren süreç künyelerinin tanımlandığı, bu süreçlere dayalı olarak görev tanımlarının oluşturulduğu ve birimlerin talimat ve prosedürlerinin hazırlandığı görülmüştür.

Şirkette organizasyon yapısı ve buna ilişkin değişiklikler Yönetim Kurulu Kararına istinaden yapılmaktadır.

Şirketin çalıştığı sektör anlamında iş sağlığı ve güvenliği ön plana çıkmakta olup, bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Birimi oluşturulmuş ve yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde faaliyetlerini yürütmektedir. İSG Biriminde 2 adet A sınıfı, 1 adet B sınıfı İş güvenliği uzmanı tam zamanlı olarak, 1 adet sağlık personeli tam zamanlı, 1 adet işyeri hekimi de yarı zamanlı olarak görev yapmaktadır.

www.balioglu.net

Şirkette Entegre Yönetim Sistemi (EYS) kapsamında ISO9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISM Code Emniyet Yönetim Sistemi, ISO45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ISO10002 Müşteri İlişkileri Yönetim Sistemi entegre olarak yönetilmektedir.

Ayrıca, Şirkette 2010 yılından itibaren Kurumsal Kaynak Planlama anlamında ERP SAP programı kullanılmaktadır. Bu program, HR, FI, MM, PM, SD, FM gibi başlıca modülleri barındırmaktadır. Ayrıca Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) e-dönüşüm sistemleri kendi içerisinde entegre edilmiştir, bunlar; e-arşiv, e-fatura, e-defter ve e-mutabakat olmak üzere çalışmaktadır. SAP PORTAL ve SAP BW raporlama ve birim bazlı küçük programların kullanıldığı araçlar da mevcuttur.

Şirkette dokümantasyon işlemlerini etkin yönetmek amacıyla Doküman Yönetim Sisteminin devreye alındığı, şirket demirbaşlarının tespiti ve etkin bir şekilde yönetilmesi için ERP programına kaydedilip ilgili masraf yerine ve sorumlu personel zimmetine kaydedildiği, ayrıca ERP sistemine entegre olan online demirbaş sayım programı bulunduğu, bu programda alınan tüm demirbaşların barkodlanarak sayımların periyodik aralıklarla yapıldığı, şirkette evrakların gerek fiziki ve gerekse dijital olarak arşivlendiği, imza süreçlerinin hızlandırılması amacıyla Elektronik Belge Yönetim Sisteminin (EBYS) devreye alındığı, ayrıca Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) yazılımının kullanıldığı görülmüştür.

Şirkette Mali İşler Müdürlüğüne bağlı, 3 bilgi işlem personeli, 2 donanım ve kamera

personeli, 1 bilgi güvenliği ve uyum uzmanı ile bir yöneticisi olan Bilgi İşlem Şefliği bulunmaktadır. Bilgi güvenliği sertifika edinme çalışmaları Kalite Yönetim Sistemleri Şefliği koordinasyonunda sürdürülmekte olup, 2020 yılı içerisinde tamamlanması öngörülmektedir. Şirkette bilişim altyapısı anlamında yedekli çalışma düzeni kurulduğu ve Şirketin sistem yedeklerinin 3 ayrı lokasyonda tutulduğu görülmüştür. Bunlardan birisi İBB Başakşehir Datacenter merkezi olup, diğer iki lokasyon sistem odası ve idari binada konumlandırılmıştır. Yedekleme işlemleri Veeam Backup yazılımı aracılığıyla tamamlanmakta olup, günlük olarak yedekleme yapılmakta olup, tam yedekleme haftada bir gün farklı iki lokasyonda yapılmaktadır. Bu tam yedekler 7 gün boyunca saklanmaktadır. Bunlara ek olarak İBB Başakşehir Datacenter lokasyonuna günlük tam yedekler üçüncü yedek olarak aktarılmaktadır. Sistematik yedekleme sisteminden başka, teknolojilerin tamamını ağ yoluyla bulaşan zararlılara karşı koruma sağlamak amacıyla 2 adet firewall cihazı yanında, kurumsal Sophos endpoint antivirüs yazılımı tüm sunucu ve client bilgisayarlarda kurulu bulunduğu görülmüştür. Son olarak, Şirketin edinmeyi planladığı ISO 27001 Bilgi Güvenliği Sertifikası kapsamında veri güvenliği yönetimi ile loglama yazılımları bütçelenmiş olup bunlarla ilgili süreç içerisinde satınalma işlemlerinin yapılması öngörülmüştür. Aynı zamanda yılda bir kez olmak üzere sızma testleri de bu süreçte 2020 yılı başında yapılmış olup, sonraki yıllara mütakip yapılması planlanan ve bütçelenen işler arasında da yer almaktadır.

www.balioglu.net

Şirkette güncel olarak 2020 – 2024 Stratejik Planı bulunmaktadır. Stratejik Planda şirketin misyon, vizyon ve değerlerinin belirlendiği anlaşılmaktadır. Stratejik Plan her yıl İstanbul Büyükşehir Belediyesi bütçe duyurusu ile revizyon çalışmasına tabi tutulmakta ve yeni bütçe ile entegre olacak şekilde üzerine 1 yıl eklenerek revize edilmektedir.

Şirkette iç kontrol bakımından önemli bir unsur da personelin eğitimi olup, personele ilişkin eğitim programları yıllık olarak hazırlanmaktadır. Her yılsonunda bir sonraki yılın eğitim planı için çalışanlardan eğitim ihtiyaçları talep edilmekte ve talep edilen eğitimler İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nce değerlendirilerek Yıllık Eğitim Planı oluşturulmaktadır. Yıl içerisinde İSG, Çevre, Kalite, Enerji, Bilgi Güvenliği ve diğer zorunlu ve çalışanları geliştirmeye yönelik eğitimler plana uygun olarak gerçekleştirilmektedir. İSG eğitim planları çalışan gruplarının tehlike sınıfları gözetilerek yapılmaktadır. Şirkette az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli gruplar yer almaktadır. Bu grupların eğitimleri "Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te belirtilen saatler ve eğitim konuları çerçevesinde periyodik olarak verilmektedir.

Ayrıca, şirket yönetimi tarafından yönetim kademesindeki genel müdür, müdür ve şeflerin yetkileri imza sirkülerinde belirlenmiştir. Yönetim Kurulu, İç Yönergede belirlenen kurallar çerçevesinde yetkilerinin bir kısmını, Genel Müdüre ve ikinci derece imza yetkililerine devretmiştir.

Şirketin faaliyet ve birim bazlı bütçe planlamalarını yapmak, gerçekleşen harcamalarını takip etmek, kar-zarar durumunu ortaya koyabilmek amacıyla performansa dayalı bütçe hazırlandığı ve Yönetim Kurulu Kararı ile onaylandığı, bütçe gerçekleşmeleri ve harcamaya esas tüm faaliyetlerin her ay "Aylık Yönetim Raporu" olarak İBB İştirakler Müdürlüğüne sunulduğu, ayrıca Faaliyet Raporunun da Mart ayının sonunda Genel Kurula arz edilmek üzere Yönetim Kurulunca onaylandığı görülmüştür.

6. DENETİM GÖRÜŞÜ

Şehir Hatları AŞ'nin (İstanbul Şehir Hatları Turizm Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi) 2019 yılına ilişkin yukarıda belirtilen ve ekte yer alan, geçerli finansal raporlama çerçevesi kapsamındaki mali rapor ve tablolarının tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir bilgi içerdiği kanaatine varılmıştır.

www.balioglu.net

7. DENETİM BULGULARI

Raporda yer alan bulgular, denetimler sonucunda tespit edilen hususlara kamu idaresi tarafından verilen cevapların değerlendirilmesi suretiyle düzenlenmiştir.

A. DENETİM GÖRÜŞÜNÜN DAYANAKLARI

Herhangi bir denetim bulgusu tespit edilmemiştir.

B. DENETİM GÖRÜŞÜNÜ ETKİLEMEYEN TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER

BULGU 1: Şirketin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerini, Büyükşehir Belediyesinin Doğrudan veya Dolaylı Olarak %50'sinden Fazlasına Sahip Olduğu Diğer Şirketlerden Doğrudan Hizmet Alımı Suretiyle Gördürmesi ve Bu Kapsamda Çalıştırılan İşçilerin Ücretlerine Mevzuata Aykırı Olarak İlave Zam Yapılması

A) Şirketin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerini, Büyükşehir Belediyesinin Doğrudan veya Dolaylı Olarak %50'sinden Fazlasına Sahip Olduğu Diğer Şirketlerden Doğrudan Hizmet Alımı Suretiyle Gördürmesi

Şehir Hatları AŞ personel çalıştırmasına dayalı hizmet alımlarını (temizlik hizmeti ve özel güvenlik hizmeti) mevzuata aykırı olarak Büyükşehir Belediyesinin doğrudan veya dolaylı olarak %50'sinden fazlasına sahip olduğu diğer şirketlerden doğrudan hizmet alımı suretiyle gördürmektedir.

www.balioglu.net

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; mahalli idare ve şirket bütçelerinden, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 126'ncı maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek madde 20'nin ilk fıkrasında,

"*İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete gördürebilir*." hükmü yer almaktadır.

Bu maddeye ilişkin olarak çıkarılan "İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı

Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar"ın 3'üncü maddesinde şirket tanımı yapılmıştır. Buna göre; şirket, "*İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birliklerinin doğrudan doğruya veya dolaylı olarak birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketi*" ifade etmektedir.

Usul ve Esaslar'ın "Hizmetlerin gördürülmesi" başlıklı 6'ncı maddesinde ise,

"*Belediye veya bağlı kuruluşlarından birinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerden; aynı belediye veya bağlı kuruluşları tarafından da ortaklık oranlarına bakılmaksızın doğrudan hizmet alımı yapılması mümkündür*." düzenlemesi mevcuttur.

Buna göre, mahalli idarelerin doğrudan veya dolaylı olarak %50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketlerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini diğer belediye şirketlerinden doğrudan hizmet alımı yapılması suretiyle gördürmesi mümkün bulunmamaktadır.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, 26.03.2018 tarihli ve 2018/25 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile 696 sayılı KHK ve adı geçen Usul ve Esaslar'a aykırı olarak Şirketin personel çalıştırmasına dayalı hizmet alımlarını Büyükşehir Belediyesinin doğrudan veya dolaylı olarak %50'sinden fazlasına sahip olduğu diğer şirketlerden doğrudan hizmet alımı suretiyle gördürdüğü tespit edilmiştir.

Yukarıda yer alan denetim tespiti sonrasında; İdare tarafından, bulgumuzdaki, mahalli idarelerin doğrudan veya dolaylı olarak % 50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketlerin; personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini, diğer belediye şirketlerinden doğrudan hizmet alımı yapılması suretiyle gördürmesinin mümkün bulunmadığına ilişkin sonuca hangi hükümden ulaşıldığının net olmadığı, belirtilen hükümlerin hiçbir yerinde şirketleri için böyle bir yasaklayıcı ifadenin mevcut olmadığı, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin 1'inci fıkrasının (e) bendinden bahisle kanunun bu maddesinin belediyeler gibi belediye şirketlerini de "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibariyle bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamama" hususunda aynı kategoriye koyduğu ve aynı hüküm cümlesi içerisinde belirttiği, belediye şirketleri açısından bir yasaktan söz etmenin hukuken mümkün olmadığı, böyle bir yasağa ilişkin açık bir hüküm olmadığı gibi yorumla böyle bir sonuca ulaşmanın da mümkün bulunmadığı, burada ancak bilinçli bir boşluktan söz edilebileceği, bu boşluğun da izah edildiği üzere kanunun belediye ile belediye şirketlerini aynı kategoride tutması hükmünden hareketle doldurulmasının hukuken mümkün ve doğru olan

www.balioglu.net

yöntem olduğu ifade edilmiş ve getirilen düzenlemenin amacının kamuda taşeronluk sistemine son verilmesi olduğu, belediye şirketlerinin de bu hizmeti diğer belediye şirketlerinden karşılamasının aynı amaca hizmet ettiği ve yasal uygulamanın ruhuna uygunluk teşkil ettiği, ayrıca İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin görüş yazısıyla bu hususun açıklığa kavuşturulduğu, bu görüşte 696 sayılı KHK'nın 83'üncü maddesi ile değiştirilen 4734 Kamu İhale Kanunu'nun 62'inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre, belediye ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerin belediye veya şirket bütçesinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamayacağı ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümlerinin uygulanamayacağı anlaşılmakla birlikte, Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin 24.06.2013 tarihli ve E.2011/16606, K.2013/19303 sayılı kararında belediye ve belediyelere bağlı kuruluşların, devlet ve ona bağlı kurum kapsamında sayılmış olduğu, belediye şirketlerinin belediyenin 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda sayılan görev ve yetkilerini yerine getirmek üzere kurulduğundan, söz konusu Usul ve Esaslar'da belediyelerin ilgili mevzuatla kendisine verilen görevleri yürütmek üzere personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini doğrudan hizmet alımı suretiyle bu belediyeye ait şirketlere gördürebileceği düzenlendiğinden ve Usul ve Esaslar'ın 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre; belediye veya bağlı kuruluşlarından birinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerden; aynı belediye veya bağlı kuruluşları tarafından da ortaklık oranlarına bakılmaksızın doğrudan hizmet alımı yapılmasının mümkün olduğunun anlaşıldığı belirtilmiştir.

www.balioglu.net

Ancak, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek madde 20'ye dayanılarak çıkarılan İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Kararda bu şirketlerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini diğer belediye şirketlerinden doğrudan hizmet alımı yapılması suretiyle gördürmesine izin veren bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu düzenleme bulgumuzda açıkça yer almaktadır. Kaldı ki, söz konusu Usul ve Esaslar personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerinin gördürülmesine ilişkin hususları düzenlemek için çıkarılmış ve burada şirket tanımı da yapılmış ve Usul ve Esaslar'ın 6'ncı maddesinde, "*belediye veya bağlı kuruluşlarından birinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerden; aynı belediye veya bağlı kuruluşları tarafından da ortaklık oranlarına bakılmaksızın doğrudan hizmet alımı yapılması mümkündür*." düzenlemesi getirilerek doğrudan hizmet alımı yapabilecek mahalli idare olarak sadece "belediye veya bağlı kuruluşları" sayılmış, şirketler için bu şekilde bir alım öngörülmemiştir.

Diğer taraftan, kamu idaresi her ne kadar yapılan düzenleme ile bahsi geçen konuda belediye şirketleri açısından bilinçli bir boşluk getirildiğinden ve bahsetmiş olsa da 375 sayılı KHK kapsamında çıkarılan Usul ve Esaslar'da bu hususa ilişkin bir boşluğun bulunmadığı açıktır. Mevcut düzenleme değiştirilmediği sürece belediye şirketlerinin bu hizmetleri kendi bünyesindeki işçiler ile karşılaması gerekmektedir. Bu durum da kamuda taşeronluk sistemine son verilmesine zaten hizmet edecektir.

Ayrıca, İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin görüş yazısından bahisle belediye ve belediyelere bağlı kuruluşların, devlet ve ona bağlı kurum kapsamında sayıldığı ifade edilmiş ise de, belediye şirketlerinin belediye bağlı kuruluşları kapsamında kabul edilmesi hukuken mümkün bulunmamaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda bağlı kuruluşlar ve belediye şirketleri çeşitli maddelerde ayrı ayrı ifade edilmekte ve değerlendirilmektedir. 2560 ve 3645 sayılı Kanunlarda İSKİ ve İETT'nin belediye bağlı kuruluşu olduğu hükme bağlanmıştır. Belediye şirketleri ise 5393 sayılı Kanun'da ve 5216 sayılı Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Nitekim bulguda bahsi geçen Usul ve Esaslar'da şirketin tanımı yapılmış ve burada da şirketler bağlı kuruluş kapsamında değerlendirilmemiştir. İçişleri Bakanlığının söz konusu görüş yazısının içinde de "*şirketlerin belediye veya şirket bütçesinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamayacağı ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümlerinin uygulanamayacağı anlaşılmakla birlikte…*" denilerek mevcut hukuki durumun buna izin vermediği kabul edilmiştir.

Sonuç itibariyle, Şirketin personel çalıştırmasına dayalı hizmet alımları veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alımlarının 696 sayılı KHK ve adı geçen Usul ve Esaslar'a aykırı olduğu değerlendirilmektedir. Şirketin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerinin kendi bünyesindeki çalışanlar ile bu mümkün değil ise ihtiyaca göre yeni işçi alımı yapılmak suretiyle karşılanabileceği değerlendirilmektedir.

B) Personel Çalıştırmasına Dayalı Doğrudan Hizmet Alımları Kapsamında Çalıştırılan İşçilerin Ücretlerine Mevzuata Aykırı Olarak İlave Zam Yapılması

Şehir Hatları AŞ'nin personel çalıştırmasına dayalı hizmetlerinin yürütülmesi için, Büyükşehir Belediyesinin diğer şirketlerinden temin edilen işçilerin doğrudan hizmet alım sözleşmesiyle belirlenen ücretlerine 01.03.2019 tarihinden geçerli olmak üzere zam yapılarak 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 24'üncü maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı işlem tesis edilmiş ve söz konusu hizmetler daha yüksek maliyet ile temin edilmiştir.

www.balioglu.net

20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127'nci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Geçici 24'üncü maddede;

"*Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki şirketlerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir*." hükmü yer almaktadır.

www.balioglu.net

Bu madde uyarınca mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilen çalışanların ücret ile diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin şartlar Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanan ve süresi en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesi (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 24'üncü Maddesi Uyarınca İdarelerce İşçi Statüsüne Geçirilen İşçilerinin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi) hükümleri esas alınmak suretiyle belirlenmiş ve bu sözleşme Bakanlıkça ilan edilmiştir.

Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, 696 sayılı KHK kapsamında mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilen çalışanların 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları çıplak ücretlerine %4 zam yapılması, 30.06.2019 tarihinde ise almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2019 tarihinden itibaren %4 oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Buna göre, mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilen çalışanların ücret ile diğer mali ve sosyal hakları 30.06.2020 tarihine kadar bu hükümler çerçevesinde belirlenmiştir.

Yukarıda belirtilen yasal düzenleme ve toplu iş sözleşmesi hükümleri bu şekilde olmasına karşın, Şehir Hatları AŞ'nin 15.03.2019 tarih ve 2019/9 sayılı Yönetim Kurulu Kararıyla, "*Şirketin personel çalıştırmasına dayalı hizmetlerinin yürütümü için doğrudan*

hizmet alım sözleşmesi ile Büyükşehir Belediyesinin diğer iştirak şirketleri bünyesinde 696 sayılı KHK kapsamında istihdam edilen personelin bireysel iş sözleşmelerinde ücret zammına ilişkin sınırlayıcı bir hüküm bulunmadığı ve 2018 yılı asgari ücret ile 2019 yılı asgari ücret tutarı arasındaki fark dikkate alınarak 2019 yılı için uygulanan ücret zammındaki yetersizlik nedeniyle bozulan dengenin, hak ve nefaset kurallarına göre düzeltilmesini teminen Anayasa'nın 53'üncü maddesi ve ILO'nun 98 nolu sözleşmesinin 4'üncü maddesi gereğince personelin 28.02.2019 tarihinde almakta olduğu günlük ücretlerine 01.03.2019 tarihinden geçerli olmak üzere 21,16-TL ilave edilmesine" karar verilmiştir.

Ancak, ücret zamlarına ilişkin olarak ilgili mevzuat gereği 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 24'üncü maddesi uyarınca çıkarılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyulması yasal bir zorunluluk olup ücret zammı hususunda doğrudan hizmet alım sözleşmesi ile personelin bireysel iş sözleşmelerinde yer verilen düzenlemelere bakılması hukuken mümkün değildir. Ayrıca, Anayasanın toplu sözleşme hakkına ilişkin 53'üncü maddesinde toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı ve kanunla düzenleneceği ifade edilmekle bu hakka ilişkin olarak kanuni düzenleme getirilmesi kabul edilmiş olmaktadır.

www.balioglu.net

Bu şekilde, Şehir Hatları AŞ'nin personel çalıştırmasına dayalı hizmetlerinin yürütümü için Büyükşehir Belediyesinin diğer şirketlerinden temin edilen işçilerin doğrudan hizmet alım sözleşmesiyle belirlenen günlük ücretlere 01.03.2019 tarihinden geçerli olmak üzere zam yapılarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 24'üncü maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı işlem tesis edilmiştir. Şirket Yönetim Kurulu bu şekilde karar alarak personel çalıştırmasına dayalı hizmetlerin daha yüksek maliyet ile temin edilmesine sebebiyet vermiştir.

Şirketin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerinde ilgili mevzuat hükümlerine uygun hareket etmesi gerekmektedir.

BULGU 2: İskelelerde Kullanılan Elektriğin Tüketim Vergisi Oranının Hatalı Belirlenmesi

Deniz toplu taşıma faaliyetlerinde kullanılan iskelelerde kullanılan elektrik ile ilgili olarak elektrik tüketim vergisi oranı %1 olarak uygulanması gerekirken %5 olarak uygulanmıştır.

2464 sayılı Kanun'un "Nispet" başlıklı 38'inci maddesinde, elektrik ve havagazı tüketim vergisinin imal ve istihsal, taşıma, yükleme boşaltma, soğutma, telli ve telsiz telgraf ve

telefon müraselesi işlerinde tüketilen elektriğin satış bedeli üzerinden yüzde 1, (a) bendi dışında kalan maksatlar için tüketilen elektriğin satış bedeli üzerinden yüzde 5 ve havagazı satış bedelinden yüzde 5 nispetlerde alınacağı hükmü yer almaktadır.

Anılan Kanun'un 38'inci maddesine göre, elektrik tüketim vergisinin taşıma işlerinde tüketilen elektriğin satış bedeli üzerinden %1 olarak hesaplanması gerekmektedir.

Hal böyle iken deniz toplu taşıma faaliyetlerinde kullanılan iskelelerde tüketilen elektrik faturalarında elektrik tüketim vergisinin %5 oranında uygulanmak suretiyle ödemelerin gerçekleştirildiği görülmüştür.

Yukarıda belirtilen tespite binaen, şirket tarafından raporda belirtilen gerekli düzeltici işlemlerin yapıldığı, ilgili şirketlere ödenmiş vergilerin aşan kısmının iadesi için gerekli başvuruların yapıldığı ve sürecin takip edildiği anlaşılmıştır.

Bu itibarla; elektrik dağıtım şirketine gerekli başvuruların yapılmak suretiyle elektrik tüketim vergisinin oranında gerekli değişikliğin sağlanması gerekmektedir.

www.balioglu.net

BULGU 3: Çalışan ve Geliri Olan Eş İçin Asgari Geçim İndiriminden Faydalanılması

Şirket çalışanlarından bir kısmının aile durumu bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre hatalı olması nedeniyle sigortalı olarak çalışan eş için asgari geçim indirimi hesaplamasında öngörülen %10'luk orandan haksız yere faydalanıldığı anlaşılmıştır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 32'nci maddesine göre; ü*cretin gerçek usûlde vergilendirilmesinde asgarî geçim* indirimi uygulamasına yer verilmektedir. Buna göre, ücretlinin matraha göre hesaplanan vergisinden aile geçim indirimi düşülmektedir. Aile geçim indirimi tutarı ise ücretlinin evli veya bekâr olması ve çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, aile geçim indirimi tutarı ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için % 50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5 diğer çocuklar için % 5 olarak dikkate alınmaktadır. Bu oranlara göre belirlenen tutar, Gelir Vergisi Kanunu'nun 103 üncü maddesindeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir diliminde yer alan oran (%15) ile çarpılmak suretiyle kişinin faydalanabileceği asgari geçim indirimi tutarı bulunur ve hesaplanan vergisinden mahsup edilir.

Yukarıda yapılan açıklamadan anlaşılacağı üzere, asgari geçim indirimi hesaplanırken asgari ücretin yıllık brüt tutarına uygulanacak oran çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş için %10 olarak uygulanmaktadır. Ücretlinin asgari geçim indirim tutarı hesaplanırken %10'luk orandan faydalanabilmesi için eşin çalışmıyor olması gerekmekte olup, çalışan eş için asgari geçim indirimi hesaplanmamaktadır.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, şirket çalışanlarından bazılarının aile durumu bildiriminde eşlerinin çalışmadığı ve herhangi bir gelirinin olmadığı bildirilmesine karşın, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında eşlerin sigortalı olduğu ve gelir elde ettiği; dolayısıyla asgari geçim indirimi uygulaması açısından, her ay itibariyle asgari ücretin aylık %10'una isabet eden tutar kadar haksız ödeme aldıkları anlaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen tespite binaen, şirket tarafından çalışanlarının aile durum bildirimlerinin yeniden gözden geçirilmek suretiyle düzeltme işlemlerine başlandığı anlaşılmıştır.

Sonuç olarak, şirket tarafından, izleyen dönemlerde de mevzuata uygun işlem tesis edilmesi hususunda gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir.

www.balioglu.net

BULGU 4: İş Sözleşmesi Devir Protokolleri ile Devredilen Personele İlişkin Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücretlerinin Devredilen Şirkete Peşinen Ödenmesi

Şehir Hatları AŞ ile İstanbul Büyükşehir Belediyesinin diğer iştirak şirketleri arasında Şehir Hatları AŞ'de çalışan personelin devrine yönelik olarak yapılan iş sözleşmesi devir protokollerinde; devreden işveren olarak Şehir Hatları AŞ'nin, devir konusu işçinin kıdem tazminatını ve birikmiş yıllık izin ücretlerini devir tarihi itibariyle hesaplayarak, devir tarihini izleyen 30 gün içinde devralan şirkete ödeyeceğine ilişkin yer alan düzenlemeler nedeniyle ilgili şirketlere toplam 196.111,19 TL ödemede bulunulmuştur.

İş sözleşmesinin devri hususu hali hazırda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Bu konudaki tek düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429'uncu maddesinde yer almaktadır. İlgili maddeye göre; sözleşmenin devri halinde devir tarihinden itibaren doğan hak ve borçların sahibi devralan işveren olmaktadır. İşçinin hizmet süresine ilişkin önceki işveren döneminde elde ettiği haklar (kıdem tazminatı ve/veya yıllık izin ücreti gibi) bakımından ise yeni işverenin sorumluluğu bulunmamakta, personelin işlemiş kıdem tazminatlarından ise 4857 sayılı İş Kanunu gereğince (mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükte olan 14'üncü maddesi) her iki işveren birlikte sorumlu olmaktadır. Bununla birlikte, işçinin

hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi durumunda hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır. Bir başka deyişle işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi gereken durumlar da söz konusu olabilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54'üncü maddesinde işçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağı ve 59'uncu maddede ise iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği hüküm altına alındığından, iş akdinin sona erdiği tarihe kadar yıllık izne ilişkin herhangi bir ödeme borcu söz konusu değildir. İşçinin yıllık izin ücreti alacağı ancak iş akdi sona erdiğinde doğacaktır. Dolayısıyla yıllık izin ücreti ödemesi hususunda devreden işveren açısından herhangi bir sorumluluk doğmamaktadır.

Şehir Hatları AŞ ile İstanbul Büyükşehir Belediyesinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu diğer şirketleri arasında personel devrine ilişkin imzalanan Protokolün kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerine ilişkin maddelerinde;

- Devreden işverenin devir konusu işçinin kıdem tazminatını ve birikmiş yıllık izin ücretlerini devir tarihi itibariyle hesaplayarak, devir tarihini izleyen 30 gün içinde devralan işverene ödeyeceği,

- İşçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi durumunda devralan işverenin işçinin kıdem tazminatını son ücreti üzerinden ve işçinin devreden işveren nezdinde çalıştığı süreyi de dikkate alarak tüm hizmet süresi üzerinden hesaplayarak işçiye ödeyeceği, kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona ermesi durumunda ise devreden işveren tarafından devralan işverene o işçi için ödenmiş olan kıdem tazminatını iade edeceği düzenlenmiştir.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde; Şehir Hatları AŞ ile diğer iştirak şirketler arasında yapılan personel devirlerinde Protokol hükümleri gereğince; iş akdi sona ermediği halde Şehir Hatları AŞ tarafından devredilen personelin kıdem tazminatının devralan işverene peşinen ödendiği, ayrıca işçinin iş akdi sona erdiğinde doğacak olan yıllık izin ücretlerine ilişkin alacaklarının da peşinen ödendiği; dolayısıyla şirketin gerek kıdem tazminatı açısından gerekse yıllık izin ücreti bakımından kanunen sorumluluğu henüz doğmadığı halde yükümlülük altına girdiği anlaşılmaktadır. Zira, yukarıda bahsedildiği üzere işçinin iş akdi kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erebileceği gibi, yıllık izin ücretine ilişkin

www.balioglu.net

olarak ise iş akdinin sona erdiği tarihe kadar herhangi bir ödeme borcu da zaten söz konusu değildir.

Yukarıda yer alan denetim tespiti sonrasında, İdare tarafından: 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun "Sözleşmenin Devri" başlıklı 429'uncu maddesinde; "*Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır"* hükmü gereğince, devir tarihinden itibaren doğan hak ve borçların sahibinin devralan işverene ait olacağı,

Bununla birlikte, Şehir Hatları AŞ ile İstanbul Büyükşehir Belediyesinin diğer iştirak şirketleri arasında imzalanan Devir Protokolünde ise;

"İşçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi durumunda devralan işveren işçinin, kıdem tazminatını son ücreti üzerinden ve işçinin devreden işveren nezdinde çalıştığı süreyi de dikkate alarak tüm hizmet süresi üzerinden hesaplayarak işçiye ödeyecektir."

"İşçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona ermesi durumunda devreden işveren tarafından, devralan işverene o işçi için ödenmiş olan kıdem tazminatı tutarını, devralan işveren, devreden işverene işçinin işten ayrılmasını takip eden 30 gün içerisinde iade edecektir." şeklinde düzenlemelere yer verildiğini ve devir tarihi itibariyle kıdem tazminatının peşinen ödenmesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde geri alınacağından ve diğer iştirak şirketlerinden alınacak bu meblağın tahsil kabiliyeti yönünden sıkıntı yaşanmayacağından personelini devreden şirketin (Şehir Hatları AŞ) devrolunan personelin kıdem tazminatı ve diğer haklarını peşinen ödenmesi durumunun şirketin menfaatlerine halel getirmeyeceği ifade edilmiştir.

Her ne kadar protokol ile personelini devreden şirket açısından kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin peşin ödenmesinin ödeme yapılan şirketten geri alınabilmesi noktasında sorun olmayacağından bahisle şirket menfaatlerine zarar vermeyeceği ifade edilmiş olsa da, bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira, bulguda yer verildiği üzere, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun "Sözleşmenin devri" başlıklı 429'uncu maddesi gereğince iş sözleşmesinin devri durumunda devir tarihinden itibaren doğan hak ve borçlar devralan işverene geçmekte ve işçinin hizmet

www.balioglu.net

süresine ilişkin önceki işveren döneminde elde ettiği haklar (kıdem tazminatı ve/veya yıllık izin ücreti gibi) bakımından yeni işverenin sorumluluğu bulunmamakta, personelin işlemiş kıdem tazminatlarından ise 4857 sayıl İş Kanunu gereğince her iki işveren birlikte sorumlu olmaktadır. Bununla birlikte, işçinin hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi durumunda hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır. Bir başka deyişle işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi gereken durumlar da söz konusu olabilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54'üncü maddesinde işçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacağı ve 59'uncu maddede ise iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği hüküm altına alındığından, iş akdinin sona erdiği tarihe kadar yıllık izne ilişkin herhangi bir ödeme borcu söz konusu değildir. İşçinin yıllık izin ücreti alacağı ancak iş akdi sona erdiğinde doğacaktır. Dolayısıyla yıllık izin ücreti ödemesi hususunda devreden işveren açısından herhangi bir sorumluluk doğmamaktadır.

www.balioglu.net

Sonuç olarak, belediye şirketlerinin kendi arasında veya diğer şirketler ile yaptıkları iş sözleşmesi devir protokollerinde sadece sorumlulukların belirlenmesinin yeterli olduğu; personeli devreden şirketten devralan şirkete kıdem tazminatı ve/veya yıllık izin ücretine ilişkin peşinen ödemede bulunulmasının İş Kanunu'nun ilgili maddeleri karşısında yersiz ve devreden şirketi önceden yükümlülük altına sokan bir uygulama olduğu ve devir protokollerinde bu tür hükümlere yer verilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

BULGU 5: Kira Sözleşmesinde Kira Artış Oranlarının Hatalı Belirlenmesi

Şirket, 01.01.2015 tarihinde Beltur AŞ ile imzalanan Gemi ve Terminal Büfeleri Kira Sözleşmesinde kira artış oranlarının hatalı belirlenmesi nedeniyle zarara uğramıştır.

Şirket ile Beltur AŞ arasında yapılan mezkûr sözleşmenin 4'üncü maddesinde;

"Söz konusu sözleşmenin bedeli yıllık 500.000 TL + KDV'dir. Söz konusu kira sözleşmenin imzalanmasını takip eden ilk aydan itibaren aylık eşit taksitler halinde Şehir Hatları hesabına yatırılacaktır…

Yıllık kira artışları taraflarca birlikte belirlenecektir. Her halükarda kira artışı ÜFE (kira dönemi son ay için belirlenen oran on iki aylık ortalamalara göre değişim) den az olamaz."

hükümlerine yer verilmiştir.

Buna göre her yıl kira artış oranlarının "Üretici Fiyat Endeksi oniki aylık ortalamalara göre değişim oranı" dikkate alınarak ve en az bu oranda olmak kaydıyla hesaplanması gerekmektedir.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, kira artış oranlarının TÜİK'in internet sitesinde ilan etmiş olduğu ÜFE oniki aylık ortalamalara göre değişim oranı üzerinden hesaplanmadığı; ilgili yılın Ocak ve Aralık ÜFE verilerinin aritmetik ortalaması dikkate alınarak hesaplandığı ve hesaplanan bu oranın 2017, 2018 ve 2019 yılları için sözleşmede yer verilen ÜFE oniki aylık ortalamalara göre değişim oranının altında kaldığı; yapılan bu hatalı hesaplama neticesinde de şirketin 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Beltur AŞ'den toplam 179.417,23 TL eksik tahsilat yapmasına sebebiyet verildiği anlaşılmıştır.

www.balioglu.net

Bilindiği üzere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 18'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasında; *"Her tacirin, ticaretine ait bütün işlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir."* hükmü bulunmaktadır.

Bu hüküm, tacirin öngörülü, konusunu bilen, hukuki ve fiili durumları kavrayabilme özelliklerine sahip olmasını gerektirmektedir. Basiretli iş adamı kavramı iyi niyeti de içine almakla birlikte, iyi niyetten de öte tedbirli bir hareketi, vasat bir şahıstan daha fazla özen gösterme gereğini, ticari hayatın gereklerini ve teamüllerini iyi bilmeyi ve gelecekteki şartları tahmini de ifade etmektedir.

Yukarıdaki tespite binaen; İdare tarafından 2020 yılı içinde Beltur AŞ ile görüşülerek eksik tahsil edilen 179.417,23 TL için 11.03.2020 tarihli bir fatura düzenlendiği ve faturaya konu bedelin 13.03.2020 tarihinde tahsil edildiği anlaşılmıştır.

Şirketin ilgili dönemlere ilişkin kira artış oranlarını sözleşmede yer alan artış oranının altında belirlemesi nedeniyle eksik tahsilat yapılmasına sebebiyet verdiği anlaşıldığından, şirketin mali idaresi açısından bundan sonraki uygulamalarda gerekli özenin gösterilerek profesyonel yönetim anlayışına ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun basiretli bir tüccar gibi hareket edilmesi hükmüne uygun hareket etmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

BULGU 6: Serbest Tüketici Olan Şirketin Elektrik Enerjisi Alımlarında İhale Mevzuatına Uyulmaması

Şirket, serbest tüketici olma hakkına sahip olmasına rağmen elektrik ihtiyacını elektrik dağıtım şirketinden ihale yapmaksızın karşılamıştır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesine göre; Kanun'a tabi idarelerin kullanımında bulunan her türlü kaynaktan karşılanan mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalelerinin bu Kanun hükümlerine göre yürütülecektir. Aynı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde; bu Kanunun uygulanmasında, Mal: Satın alınan her türlü ihtiyaç maddeleri ile taşınır ve taşınmaz mal ve hakları şeklinde tanımlanmıştır.

6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu'nda da, serbest tüketici: Kurul tarafından belirlenen elektrik enerjisi miktarından daha fazla tüketimi bulunduğu veya iletim sistemine doğrudan bağlı olduğu veya organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğini haiz olduğu için tedarikçisini seçme hakkına sahip gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir.

www.balioglu.net

Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu (EPDK) tarafından serbest tüketici limiti 2019 yılında 1600 kWh olarak belirlenmiştir.

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 13.10.2011 tarih ve 13316 sayılı Genelge'sine göre 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında bulunan idarelerce; elektronik haberleşme hizmetleri ile serbest tüketici olmaları halinde elektrik ve doğalgaz ihtiyaçlarının ihale yolu ile temin edilmesi esastır.

Yasal düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, serbest tüketici olmaları halinde, kamu idarelerinin elektrik ve doğalgaz ihtiyaçlarını ihale yoluyla temin etmelerinin esas olduğu anlaşılmaktadır.

Şehir Hatları AŞ 2018-2019 yılı elektrik ihtiyaçlarının temini için 2017/511878 İhale Kayıt Numarası ile açık ihale usulü ile Elektrik Enerjisi Alım ihalesine çıkılmış, ihaleye teklif veren istekli çıkmaması üzerine ihale iptal edilmiş, daha sonra 4734 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında pazarlık usulü ile 2017/667878 ihale kayıt numarası ile ihaleye çıkılmış, ancak tekrar ihaleye teklif veren istekli çıkmaması üzerine 16.01.2018 tarihinde ihale iptal edilmiştir. Bu tarihten sonra serbest tüketici olma kapasitesine sahip olunmasına rağmen 2018 ve 2019 yıllarında tekrar ihaleye çıkılmamış, elektrik ihtiyacının elektrik dağıtım şirketinden ihale yapılmaksızın karşılandığı tespit edilmiştir.

Yukarıdaki tespite binaen; İdare tarafından 2020 yılı elektrik ihtiyacının temini için, Nisan 2020'de elektrik enerjisi alımına ilişkin ihale düzenlendiği ve Aydem Elektrik Perakende Satış A.Ş. ile 3.124.267 TL bedelden sözleşme imzalandığı anlaşılmıştır.

Sonuç olarak, elektrik ihtiyaçlarının ihale yolu ile temin edilmesi esas olduğundan, bundan sonraki süreçte de elektrik alımlarının 4734 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılması gerekmektedir.

BULGU 7: Bazı Şirket Çalışanları ve Aile Fertleri İçin Yapılan Özel Sağlık Sigortası Bedellerinin Şirket Bütçesinden Karşılanması

Şirkette görev yapan yönetim kurulu başkanı ve üyeleri, genel müdür, danışman, müdür, yönetici asistanı, enspektör, basın müşaviri ve şef ile bunların aile fertleri için özel sağlık sigortası yaptırılarak poliçe bedelleri şirket bütçesinden karşılanmıştır.

Şehir Hatları AŞ Genel Müdürünün 14.08.2018 tarihli ve 20011407 sayılı ihale onayı gereğince açık ihale usulü ile grup sağlık sigortası hizmet alım işine çıkılmasına karar verilmiş, söz konusu karara istinaden 2018/410058 kayıt numarası ile ihale edilen ve 05.10.2018-05.10.2019 dönemini kapsayan "Grup Sağlık Sigortası Hizmet Alım İşi" 526.124,00 + KDV bedel ile Eureko Sigorta AŞ uhdesinde kalmıştır. İhale kapsamında bazı şirket personeli ve bunların aile fertleri olmak üzere toplamda 155 kişi için özel sağlık sigortası yaptırılmıştır. Ayrıca, ilgili sözleşmenin bitiminde Şirket Genel Müdürünün 19.09.2019 tarihli ve 20012665 sayılı ihale onayınca 05.10.2019-31.12.2019 dönemi için 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 21/f bendi gereğince 2019/461365 kayıt numarası ile pazarlık usulü ile yeniden grup sağlık sigortası hizmet alım işi gerçekleştirilerek aynı firma ile 195.323,45 + KDV bedel ile 149 kişi için sözleşme imzalanmıştır.

İhaleler kapsamında grup sağlık sigortası yaptırılan tüm personel ile bunların aile fertlerinin tamamı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60'ıncı maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısıdır ve kendileri için Sosyal Güvenlik Kurumuna genel sağlık sigorta primi ödemesinde bulunulmaktadır. Dolayısıyla bu kişiler ve aile fertleri için grup sağlık sigortası kapsamında özel sağlık sigortası yaptırılması, ilgililer için mükerrer sağlık sigortası uygulaması anlamına geldiğinden, durumun şirket kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli kullanımı açısından yersiz olduğu değerlendirilmektedir.

Profesyonel anonim şirketlerde üst düzey yöneticiler için özel sağlık sigortası ya da tamamlayıcı sağlık sigortası yapılabilmekte ve özel sektör mantığı gereği bir teşvik unsuru

www.balioglu.net

olabilmektedir. Bu durumda dahi, kapsam üst düzey yönetici vasfını haiz personel ile sınırlandırılmakta ve genel olarak aile fertleri de dikkate alınmamaktadır. Aile fertleri konusunda sadece indirimli şekilde ücreti kendileri tarafından ödenmek suretiyle sigorta yapılabilmektedir. Bu itibarla, şirket açısından genel müdür ve yardımcısı ile birlikte yönetim kurulu üyeleri için özel sağlık sigortası yaptırılması makul olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 146'ncı maddesinde; memurlara kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği görevler karşılığında bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemeyeceği ve hiçbir yarar sağlanamayacağı; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda ise, büyükşehir belediyesinde yöneticilik vasfı olanlara şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev verilebileceği hüküm altına alınmış, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre ise huzur hakkının yönetim kurulu üyelerinin haklarından olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Bu düzenlemelere göre, Şehir Hatları AŞ yönetim kurulu üyelerine her ne kadar özel sağlık sigortası yaptırılması makul olarak değerlendirilse dahi, bu yönetim kurulu üyelerinden aynı zamanda büyükşehir belediyesinde 657 sayılı Kanun'a göre memur statüsünde olanlara huzur hakkı dışında sağlanan bir menfaat olan özel sağlık sigortası yaptırılması ve poliçe bedellerinin şirket bütçesinden ödenmesi 657 sayılı Kanun'a aykırıdır.

www.balioglu.net

Kamu idaresi cevabında özetle: Şirketin özel hukuk tüzel kişiliği taşıdığı; çalışan memnuniyetini artırmanın bir aracı olarak yönetim kurulu üyeleri ile Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışında kalan yönetici personel ve bunların aile fertlerine ilişkin böyle bir uygulamanın başlatıldığı ve ödemenin bu kapsamda yapıldığı; ayrıca 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 89'uncu maddesinin devletin özel sağlık sigortası yaptırılmasını teşvik eden düzenleme içerdiği; bu düzenleme ile mükellefin kendisi veya eş ve çocukları adına yaptırılan çeşitli adlar altındaki sigorta poliçe bedellerinin belli oranlar dahilinde çalışanın gelir vergisi matrahından indirilmesine imkan sağlandığı ve dolayısıyla şirketin yaptığı çalışmanın söz konusu yasa ile de uyumlu olduğu; üst düzey yöneticiler için bir motivasyon kaynağı teşkil ederek çalışmalarında şirketin menfaatine olacak şekilde daha etkin ve verimli olmalarına imkan sağlandığı; bu gerekçeler ile bulguda bahsi geçen çalışanlar ve aile fertleri için özel sağlık sigortası yaptırıldığı ifade edilmiştir.

Kamu idaresi cevabında her ne kadar Şirketin üst düzey yöneticileri ve bunların aile fertleri adına Şirket bütçesinden yaptırılan özel sağlık sigortalarının gerek Gelir Vergisi Kanunu'na uygun olduğu ve gerekse çalışanların motivasyonlarını artırmak suretiyle Şirkete

olan katkılarının artacağı gerekçeleri ileri sürülmüş olsa da, adına poliçe düzenlenen her bir şirket çalışanı ve bunların aile fertleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60'ıncı maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısı olup kendileri için işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna genel sağlık sigorta primi ödemesinde bulunulmaktadır. Bir başka deyişle, bu kişiler adına yaptırılan özel sağlık sigortaları nedeniyle ödenen poliçe bedeli Şirket bütçesinden bu amaçla yapılan mükerrer bir ödeme olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine, kamu idaresi cevabında, devletin Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan düzenleme ile çalışanlar ve bunların aile fertleri adına özel sağlık sigortası yaptırılmasını teşvik ettiği belirtilmektedir. Ancak, burada yapılan düzenleme özel sağlık sigorta poliçe bedellerinin yasada belirtildiği haliyle çalışanların gelir vergisi matrahından indirim yapılmasını öngörmekte olup, bu yönüyle bir teşvik unsuru taşımaktadır; ancak, çalışanlar için işverenin özel sağlık sigortası bedellerinin işveren bütçesinden ödenmesine ilişkin değildir. Çalışanlar isterlerse kendileri ve aile fertleri adına; kapsamında da bir kısıtlamaya gidilmeksizin her türlü sigorta poliçe anlaşmasının tarafı olarak, ödedikleri poliçe bedellerini de Kanun'da öngörüldüğü şekliyle vergi matrahlarından indirim konusu yapabilmektedirler.

www.balioglu.net

Bununla birlikte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 146'ncı maddesinde; memurlara kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği görevler karşılığında bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemeyeceği ve hiçbir yarar sağlanamayacağı; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda ise, büyükşehir belediyesinde yöneticilik vasfı olanlara şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev verilebileceği hüküm altına alınmış, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ise, huzur hakkının yönetim kurulu üyelerinin haklarından olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu düzenlemelere göre, büyükşehir belediyesinde memur olanlara yönetim kurulunda görev verilmesi halinde kendilerine huzur hakkı ödenmesinin mevzuata aykırılık oluşturmayacağı değerlendirilse dahi, huzur hakkı dışında sağlanacak menfaatler ve ödemeler 657 sayılı Kanun'a aykırılık oluşturacaktır.

Diğer taraftan, Şirketin; adına poliçe düzenlenen çalışanlar için "üst düzey yönetici" tanımı yaptığı dikkate alındığında, bir kısım idarecilerin anonim şirket açısından bu tanım kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı da açıktır. Zira, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre; anonim şirket, yönetim kurulu tarafından yönetilir ve temsil olunur. Yönetim kurulu üyeleri ve yönetimle görevli üçüncü kişiler, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmek yükümlülüğü altındadırlar. Bu kapsamda, anonim şirket açısından genel müdür ve yardımcısı ile yönetim

kurulu başkan ve üyeleri, üst düzey yönetici olarak olarak kabul edilebilir.

Sonuç olarak, sermayesinin %50'sinden fazlası İstanbul Büyükşehir Belediyesine ait bir kamu şirketi durumunda olan Şehir Hatları AŞ'de çalışan genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile yönetim kurulu başkan ve üyeleri için memur olmamaları kaydıyla özel sağlık sigortası yaptırılması; bunların dışında kalan müdür, danışman, şef, yönetici asistanı, basın müşaviri, enspektör gibi unvanlı kadrolarda bulunan personel için bu uygulamadan vazgeçilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Türk Ticaret Kanunu'nun profesyonel yönetim anlayışı ile basiretli bir tüccar gibi hareket edilmesi hükmü gereğince tüm unvanlardaki personelin aile efradı için de sağlık sigortası yaptırılması uygulamasından vazgeçilmesinin şirket menfaatlerinin korunması açısından yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

BULGU 8: İşçilere Yıllık İzinlerinin Kanuna Uygun Olarak Kullandırılmaması

İdarece işçilerin yıllık izinleri mevzuata uygun şekilde kullandırılmamakta ve bu nedenle yıllık izinler birikmektedir. Bu durumda, işçilerin yıllık izinlerini kullanmak yerine emekli olduklarında son ücretleri üzerinden karşılığını almayı tercih etmeleri nedeniyle İdareye ek mali külfet oluşmaktadır.

www.balioglu.net

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde işçilere yıllık izin verileceği ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği; 56'ncı maddesinde yıllık iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin zorunlu olduğu; 59'uncu maddesinde iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği; 60'ıncı maddesinde yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir.

03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de, yıllık izinlerin kullanımı konusunda Kanun'a paralel bir düzenleme yapılmıştır.

Ayrıca, 4857 sayılı Kanun'un "Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık" başlıklı 103'üncü maddesinde; 59'uncu madde gereğince hak edilmiş izni kullanmadan iş akdinin sona

ermesi halinde, bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60'ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzdoksanbeş Türk Lirası idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeye göre, işçiler yıllık izin haklarından feragat edemezler. İdarelerin de düzenli olarak yıllık izinleri kullandırmaları gerekmektedir.

İşçilerin emekli olmaları halinde veya herhangi bir şekilde iş akitleri sona erdiğinde mevzuatı gereği yıllık izin hakları ücrete dönüşmektedir. Kullanılmayan yıllık izinlerin karşılığı olarak yapılacak ödeme en son ücreti üzerinden olacağı için, işçiye yüksek miktarda ücret ödemesi yapılacaktır. Bu uygulama da işçilerin yıllık izinlerini kullanmak yerine son ücretleri üzerinden karşılığını almayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Ancak belirtilen uygulama, idarelerin daha fazla mali külfet yüklenmeleri anlamına gelmektedir: Zira, anayasal bir hak olan yıllık izinlerin kullandırılmaması durumunda, idareler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 103'üncü maddesi gereğince idari para cezası ödeyebilecek; ayrıca, biriken yıllık izinlerin ücrete dönüşmesi halinde idareler açısından yüksek miktarda ödeme yapma söz konusu olacaktır.

www.balioglu.net

İdarenin personel işlemlerinin incelenmesi neticesinde; işçilerin yıllık izinlerinin mevzuata uygun şekilde kullandırılmadığı ve bu nedenle de İdare bünyesinde çalışan 707 işçinin toplam 34392 gün kullanılmamış yıllık izni bulunduğu tespit edilmiştir.

Söz konusu tespite binaen, kamu idaresi cevabında özetle; 2020 yılı Mayıs ayı itibariyle Şirket içi planlamalar çerçevesinde birikmiş yıllık izinlerin kullandırılmaya başlandığı, İdareye ek yük getirilmemesi için, çalışanların kullanmadıkları ve bu sebeple biriken yıllık izinlerinin kullandırılmasına devam edileceği ve sürecin takip edilmekte olduğu ifade edilmiştir.

Hem mevzuata uygunluk açısından hem de İdareye ek mali külfet getirmemesi amacıyla yıllık izinlerin kullandırılması gerekmektedir.

BULGU 9: SGK Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesine İstinaden İdari Para Cezası Ödenmesi

Şirket, 2019 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek durumunda olduğu hususlara ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle idari para cezasına muhatap kalmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi" başlıklı 14'üncü maddesinde;

"...

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde....." denilmektedir.

Aynı Kanun'un 26'ncı maddesinde idari para cezalarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bahsi geçen maddenin (1) numaralı fıkrasının (e) bendinde;

"6331 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası idari para cezası" uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, aynı maddenin (3) numaralı fıkrasında söz konusu idari para cezalarının işyerinde çalışan sigortalı sayısı ve işyerinin tehlikelilik sınıfına göre farklılaştırılacağı ifade edilmiştir.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, işyerinde çalışan bir işçinin uğramış olduğu iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumuna zamanında bildirilmediği ve bu nedenle 2019 Ocak ayı içerisinde 6.184 TL idari para cezasına muhatap kalındığı görülmüştür.

Söz konusu tespite binaen, kamu idaresi cevabında, bulguda yer verilen hususlar konusunda bundan sonra daha özenli davranılacağı ve bu işlemlerin İnsan Kaynakları Birimi tarafından takip edileceği ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 18'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasında; *"Her tacirin, ticaretine ait bütün işlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir."* hükmü bulunmaktadır.

Bu hükme göre; tacirin öngörülü, konusunu bilen, hukuki ve fiili durumları kavrayabilme özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Basiretli iş adamı kavramı iyi niyeti de

www.balioglu.net

içine almakla birlikte, iyi niyetten de öte tedbirli bir hareketi, vasat bir şahıstan daha fazla özen gösterme gereğini, ticari hayatın gereklerini ve teamüllerini iyi bilmeyi ve gelecekteki şartları tahmini de ifade etmektedir.

İlgili dönemde, iş kazası bildirim yükümlülüğünü yerine getirilmemesi ve buna bağlı olarak şirket bütçesinden idari para cezası ödenmesi nedeniyle, Şirketin mali idaresi açısından gerekli özenin gösterilmemesine sebebiyet verildiği, bu durumun gerek profesyonel yönetim anlayışına gerekse 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun basiretli bir tüccar gibi hareket edilmesi hükmüne aykırı olduğu değerlendirilmektedir.

BULGU 10: SGK Primlerinin ve Vergilerin Cezalı Ödenmesi

Şirket, 2018 yılı ve 2019 yılının bazı aylarına ilişkin sigorta primi ve vergi ödeme yükümlülüklerini zamanında yerine getirmemesi nedeniyle gecikme cezasına muhatap kalmış ve zarara uğramıştır.

A) SGK Prim Ödeme Yükümlülüklerinin Zamanında Yerine Getirilmemesi Nedeniyle Gecikme Cezası Ödenmesi

www.balioglu.net

Şirket, 2018 yılı 7, 8, 9, 10 ve 11'nci ayları ile 2019 yılı 1, 2, 3, 4, 5 ve 6'ncı aylarına ilişkin SGK primlerinin 2019 yılı içerisinde ancak, zamanından daha geç ödenmesi nedeniyle toplamda 1.595.457,97 TL gecikme cezasına muhatap kalmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler" başlıklı 89'uncu maddesinde;

"...Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için % 3 (01.03.2010 tarih ve 2010/260 sayılı BKK ile % 2 olarak belirlenmiştir) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. Cumhurbaşkanı, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya

veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir…." denilmektedir.

Bahsi geçen hüküm kapsamında zamanında ödenmeyen SGK primlerine ilk üç ay için aylık bazda %2 oranında gecikme cezası ve ayrıca her ay için bulunan tutarlara borç ödeninceye kadar devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi dikkate alınarak gecikme cezası uygulanmaktadır.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, Şehir Hatları AŞ tarafından 2018 yılının 7, 8, 9, 10 ve 11'inci ayları ile 2019 yılının ilk 6 ayına ait sigorta primlerinin zamanında ödenmediği, bunlara ilişkin ödemenin 2019 yılının muhtelif ayları içerisinde gerçekleştiği ve bu nedenle zamanında ödenmeyen tutarlar için toplamda 1.595.457,97 TL gecikme cezasına muhatap kalındığı anlaşılmıştır.

B) Vergi Ödeme Yükümlülüklerinin Zamanında Yerine Getirilmemesi Nedeniyle Gecikme Cezası Ödenmesi

www.balioglu.net

Şirket, 2019 yılı 3, 4, 5 ve 9'uncu aylarına ilişkin vergi ödemelerinin zamanından daha geç yapılması nedeniyle toplamda 283.329,59 TL gecikme cezasına muhatap kalmıştır.

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil ve Usulü Hakkında Kanun'un "Ödeme zamanı ve önce ödeme" başlıklı 37'nci maddesinde;

"Amme alacakları hususi kanunlarında belli edilen zamanlarda ödenir. Hususi kanunlarında ödeme zamanı tespit edilmemiş amme alacakları Maliye Vekaletince belirtilecek usule göre yapılacak tebliğden itibaren bir ay içinde ödenir. Bu ödeme müddetinin son günü amme alacağının vadesi günüdür. Amme borçlusu isterse borcunu belli zamanlardan önce ödeyebilir."

Aynı Kanun'un "Gecikme Zammı, Nispet ve Hesabı" başlıklı 51'inci maddesinde ise;

"…

(2) Amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 4 oranında gecikme zammı tatbik olunur. Ay kesirlerine isabet eden gecikme zammı günlük olarak hesap edilir….

Cumhurbaşkanı, gecikme zammı oranlarını aylar itibarıyla topluca veya her ay için ayrı ayrı, yüzde onuna kadar indirmeye, gecikme zammı oranı ile gecikme zammı asgari tutarını iki

katına kadar artırmaya, ayrıca gecikme zammı oranını aylar itibarıyla farklı olarak belirlemeye ve gecikme zammını bileşik faiz usulüyle aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak hesaplatmaya yetkilidir."

denilmektedir.

Buna göre amme alacaklarından olan vergilerin ilgili kanunlarında belirtilen vadesinde ödenmesi gerekmekte olup, vadesinde ödenmeyen vergiler için her ay için ayrı ayrı gecikme zammı oranında ceza uygulanmaktadır. Bahsi geçen oran 2019 yılında üç defa değişmiş olup, 01.07.2019 tarihine kadar %2 olarak uygulanan oran, bu tarihten itibaren 1266 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile %2,5; 1592 sayılı karar ile 02.10.2019 tarihinden itibaren %2 ve 1947 sayılı karar ile %1,6 olarak belirlenmiştir.

Şirketin hesap ve işlemlerinin incelenmesi neticesinde, Şehir Hatları AŞ'nin 2019 yılı 3, 4, 5 ve 9'uncu aylarına ilişkin vergilerini, Kanun'da belirlenen vadesinde ödemediği ve bu nedenle toplamda 283.329,59 TL gecikme cezasına muhatap kaldığı görülmüştür.

www.balioglu.net

Söz konusu tespite binaen, kamu idaresi cevabında; ilgili dönemdeki genel ekonomik şartlar, tahsilatlardaki güçlükler ve öncelikli olarak satıcılara ödeme yapılması sebebiyle SGK primleri ile vergilerin gecikmeli olarak ödendiğini, ancak bundan sonraki dönemlerde, ilgili SGK primlerinin ve vergilerinin sürelerinde ödenmesi için gerekli özenin gösterileceği ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 18'inci maddesinin (2) numaralı fıkrasında; *"Her tacirin, ticaretine ait bütün işlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir."* hükmü bulunmaktadır.

Bu hükme göre, tacirin öngörülü, konusunu bilen, hukuki ve fiili durumları kavrayabilme özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Basiretli iş adamı kavramı iyi niyeti de içine almakla birlikte, iyi niyetten de öte tedbirli bir hareketi, vasat bir şahıstan daha fazla özen gösterme gereğini, ticari hayatın gereklerini ve teamüllerini iyi bilmeyi ve gelecekteki şartları tahmini de ifade etmektedir.

Şirketin ilgili dönemde gerek SGK primi ödemeleri ve gerekse vergi ödemelerini vadesinde yapmadığı ve dolayısıyla şirket bütçesinden gecikme cezası ödemesine sebebiyet verdiği anlaşıldığından, Şirketin mali idaresi açısından ilgili dönemde gerekli özenin gösterilmediği ve dolayısıyla gerek profesyonel yönetim anlayışına gerekse 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun basiretli bir tüccar gibi hareket edilmesi hükmüne aykırı davranıldığı değerlendirilmektedir.

T.C. SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI
06520 Balgat / ANKARA
Tel: 0 312 295 30 00; Faks: 0 312 295 48 00
e-posta: sayistay@sayistay.gov.tr
http://www.sayistay.gov.tr

www.balioglu.net