



**T.C.
SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI**

PTT BİLGİ TEKNOLOJİLERİ A.Ş.

**2019 YILI
SAYIŞTAY DENETİM RAPORU**

BULGU 3: Şirket Üst Yönetiminde Yer Alan Çalışanlarla Yapılan Sözleşmelerin Şirketi Zor Durumda Bırakacak Yükümlülükler İçermesi

Şirketin üst yönetimde (genel müdür, genel müdür yardımcıları) istihdam ettiği kişiler ile imzaladığı iş sözleşmelerinin şirketi zorda bırakacak şekilde yapıldığı görülmüştür.

Şirketin üst yönetimde yer alan personel ile imzaladığı sözleşmelerin 'Sözleşmenin Başlangıç Tarihi ve Deneme Süresi' başlıklı 2 nci maddelerinde;

"2.1. (...) Bu iş sözleşmesi belirsiz sürelidir. Şirket sözleşmeyi yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 yıl içerisinde feshedemez. Sözleşmenin imzalandığı tarihten başlayarak hesaplanacak 3 yıllık süre içerisinde her ne suretle ve/veya sebeple olursa olsun (İş K. 25. Madde dahilinde bir sebebe de dayansa) sözleşmenin Şirket tarafından feshi halinde Şirket; Personelin son olarak aldığı giydirilmiş brüt ücretin 36 katı tutarında bir cezai şartı, yasal alacaklara ilave olarak, dava açılmasına yahut ihtara gerek olmaksızın bir haftalık süre içerisinde defaten ve peşinen Personele ödemekle yükümlüdür. Böyle bir fesih durumunda, çalışma süresi cezai şart hesabında indirim sebebi olmayacak olup giydirilmiş son brüt ücretin 36 katı cezai şart esas olacaktır.

(...)

2.4. Personel için bir fesih süre sınırlaması yahut cezai şart söz konusu olmayacaktır. Personelin sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 yıl içerisinde istifa etmesi halinde İş Hukuku genel hükümleri esas alınacaktır." denilmektedir.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 'Tacir Olmanın Hükümleri' başlıklı 18 inci maddesinde;

"(...)Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir." hükmü yer almaktadır.

Dolayısıyla basiretli iş adamı gibi hareket etmek, 'bugünün ve istikbalin piyasa durumunu tacirin işlemi yaptığı sırada göz önünde tutması, bugünün ve geleceğin koşullarını gerçek ve ölçülü bir şekilde değerlendirebilmektir'. Tacir, tüm hukukî ve fiilî işlemlerini yaparken, ticarî hayatın gerektirdiği tedbirleri almalı ve meydana gelebilecek değişimleri önceden tahmin etmeye çalışarak yükümlülük altına girmelidir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun '*İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı*' başlıklı 25 inci maddesinde işverenin haklı sebeple feshinin neler olabileceği belirtilmiştir. Bunlar genel olarak *sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması* halleridir. Söz konusu sebepler işverenin bir işçiyi işten çıkarırken haklı bir sebebe dayanması ve birtakım tazminatlara maruz bırakılmaması sonucunu doğuracaktır.

Üst yönetimde yer alan personel ile yapılan sözleşmede özetle şu sorunlar bulunmaktadır;

-4857 Sayılı İş Kanunu gereğince işverenin haklı sebeple fesih hakkı bulunduğu belirtilmesine ve bu durumun Şirketin bazı yaptırımlara maruz bırakılmasının önünde bir engel olmasına rağmen Şirket örneğin personelin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak hırsızlık yapması, güveni kötüye kullanması gibi durumlarda personel ile olan sözleşmesini feshetse dahi bu cezai tutarı ödeme zorunda kalacaktır.

-Personelin sözleşmesi 3 yıl dolmasına 1 gün kala dahi feshedilse aynı durum ortaya çıkacaktır. Yani 3 yıl kalmasına 1 gün kala personel örneğin hırsızlık yaptığı için sözleşmesi feshedilse dahi giydirilmiş son brüt ücretin 36 katı cezai şart olarak alacaktır.

Nitekim 2019 yılı içinde sözleşmesi feshedilen bir Genel Müdür Yardımcısına, 08.03.2018 tarihli sözleşmede yer alan aylık net 13.000,00 TL maaş ve 5.000,00 TL huzur hakkı ve diğer bazı ek haklar üzerinden hesaplanan 36 aylık brüt toplam 847.532,81 TL; neti ise 558.885,85 TL olan tazminat ödenmiştir. (Not: Bu tutarın içerisinde kıst aylık olarak hesaplanan brüt 12.835,23 TL de mevcuttur.)

Bu bağlamda, Şirket, personel sözleşmeleri sonucunda ağır parasal yükümlülüklerle katlanmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla, sözleşmeye dayalı personel istihdamında sözleşmelerin, aynı zamanda kamu sermayeli bir şirket olması da dikkate alınarak, şirketin ve dolayısıyla kamunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde gerekli özenin gösterilerek hazırlanması gerekmektedir.

Öneri:

Şirket üst yönetiminde yer alan çalışanlarla yapılan sözleşmelerin şirketin ve dolayısıyla kamunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde gerekli özenin gösterilerek hazırlanması önerilir.