



T.C.
SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

BALIKESİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL ANONİM ŞİRKETİ

2024 YILI
SAYIŞTAY DENETİM RAPORU

Ekim 2025



Tel : 90 (312) 295 30 00
Fax : 90 (312) 295 48 00



www.sayistay.gov.tr
sayistay@sayistay.gov.tr



İnönü Bulvarı No: 45
06520 Balgat-Çankaya/ANKARA

İÇİNDEKİLER

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

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Sermaye ve Ortaklık Tablosu	2
--	---

KISALTMALAR

AŞ	Anonim Şirket
BASKİ	Balıkesir Su ve Kanalizasyon İdaresi
BKK	Bakanlar Kurulu Kararı
BOBİ FRS	Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı
KGK	Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Standartları

BULGU LİSTESİ

A. Denetim Görüşünün Dayanağı Bulgular

Herhangi bir denetim bulgusu tespit edilmemiştir.

B. Diğer Bulgular

1. Personele Maaş Unsuru Olarak Ödenen Ulaşım Yardımına İlave Olarak Aylık 50 Binişlik Ulaşım Kartı Verilmesi
2. İşçilerin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerinin Kanuna Uygun Olarak Kullanılmasına İlişkin Tedbirlerin Alınmaması
3. Şirket Personelinin Başka Kurumlarda Görevlendirilmesi
4. Şirketin İnternet Sitesi Bulunmaması ve Yayınlanması Gereken Bilgilerin Yayınlanamaması
5. İşçilerin Yıllık Fazla Çalışma Saati Sınırının Aşılması
6. Vergi ve Sosyal Güvenlik Kurumu Borçlarının Vadesinde Ödenmemesi Sebebiyle Gecikme Zammı Ödenmesi
7. Şirketin Belediye Su Kanalizasyon İdaresi ile Bir Diğer Belediye Şirketine Borç Vermesi

1. KAMU İDARESİ HAKKINDA BİLGİ

1.1. Mevzuat ve Görevler

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Personel Anonim Şirketi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 126'ncı maddesi ile 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 23 ve 24'üncü maddeleri kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yöntemiyle çalıştırılan personelin işçi statüsünde istihdam edilebilmelerini sağlamak amacıyla Balıkesir Büyükşehir Belediye Başkanlığı Meclisinin 30.01.2018 tarihli kararı ile 28.03.2018 tarihinde kurularak 19607 sicil no ile Ticaret Siciline tescili yapılmıştır.

Personel A.Ş.'nin faaliyet alanı, şirket ana sözleşmesinde geniş bir biçimde tanımlanmış olup özetle genel personel işleri ile ilgili kamu yönetim hizmetleri, işçi statüsünde personel çalıştırılması, konusu ile ilgili her türlü aracı satın almak, kiralamak, kiraya vermek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk analizi, acil eylem planı vb. her türlü ölçümleme ve raporlama hizmetleri vermektir.

Personel A.Ş. , kamu ve özel hukukuna tabi olarak kurulmuş olup faaliyetlerini ise temel olarak Türk Ticaret Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi olarak gerçekleştirmektedir. Ayrıca Şirket gerçekleştireceği ihaleli işlemlerde Kamu İhale Kanunu ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na tabidir.

1.2. Teşkilat Yapısı ve İnsan Kaynakları

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 organdır.

Şirketin yönetim organı olan yönetim kurulu, 5 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri, 24.04.2024 tarihinde gerçekleştirilen şirket olağanüstü genel kurulunda seçilmişlerdir.

Şirketin idari birimleri; insan kaynakları ve muhasebe birimlerinden oluşmaktadır. Şirkette çalışan personel sayısı, 31.12.2024 itibarıyla 10 kişi olup, hizmet alımı kapsamında Balıkesir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde istihdam edilen şirket çalışanı sayısı da 3.755 kişidir.

Şirket personeli, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir.

1.3. Mali Yapı

Personel AŞ'nin nominal sermaye tutarı 150.000,00 TL olup sermayesinin tamamı ödenmiştir.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, şirketin % 100 oranındaki hissesine sahiptir. Şirketin 31.12.2024 tarihi itibarıyla sermaye ve hisse yapısı aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Sermaye ve Ortaklık Tablosu

Pay Sahibinin Unvanı	Sermaye Miktarı (TL)	Sermaye Oranı (%)
Balıkesir Büyükşehir Belediyesi	150.000,00	100

Personel AŞ'nin iştiraki bulunmamaktadır.

Şirketin amacı, insan kaynaklarına yönelik faaliyetlerin yürütülmesidir. Bu nedenle şirketin ana gelirleri, hissedarı durumunda olan idarelere verilmekte olan personel çalıştırmaya dayalı hizmetlere ilişkin gelirlerdir. Bunun yanında vadeli mevduat hesaplarından elde edilen faiz gelirleri de şirketin önemli gelir kalemidir.

Gelir tablosundan, Şirketin dönem net kârının son üç yılda nominal olarak artarak 2024 yılı için 65.426.520,23 TL olarak gerçekleştiği, bu artışın da personel ücretlerine yapılan zamlar sonucu Büyükşehir Belediyesinden sağlanan hakediş tutarlarındaki artışlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

1.4. Muhasebe ve Raporlama Sistemi

1.4.1. Şirketin Muhasebe Sistemi

6102 sayılı Kanun'da; Kanun'a tabi gerçek ve tüzel kişilerin, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun defter tutma ve kayıt zamanıyla ilgili hükümleri ile aynı Kanun'un 175 ve mükerrer 257'nci maddelerinde yer alan yetkiye istinaden yapılan düzenlemelere uymak zorunda olduğu belirtilmiştir.

Söz konusu yetkiye istinaden Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından (1) Seri no.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği 26.12.1992 tarihinde yayımlanmış ve 01.01.1994 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Şirketin tabi olduğu muhasebe sistemi (1) Seri no.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde yer alan Tekdüzen Hesap Planıdır.

Şirket, muhasebe kayıtlarını 213 sayılı Vergi Usul Kanunu ile 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. 2023 yılı aktif toplamı 22.198.200,00 TL'yi veya net satışlar toplamı 44.394.600,00 TL'yi aşan üretim ve hizmet işletmeleri, 2024 yılına ilişkin maliyet hesaplarını 7/A seçeneğine göre tutmak zorundadırlar.

1.4.2. Şirketin Raporlama Sistemi

Anonim şirketin finansal tabloları hakkındaki hükümlere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer verilmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 397'nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca bağımsız denetime tabi olacak işletmeleri belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. 2018/11597 sayılı BKK'da (ve söz konusu kararın yerini alan 30.11.2022 tarihli 2022/6434 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında) bağımsız denetime tabi olacak şirketlere ilişkin ölçütler belirlenmiştir. Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Personel Anonim Şirketi bu kapsamda bağımsız denetime tabidir.

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından alınan ve 19.09.2018 tarih 30540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kurul Kararına göre bağımsız denetime tabi olup Türkiye Finansal Raporlama Standartları'nı (TFRS) uygulama zorunluluğu bulunmayan işletmelerin münferit ve konsolide finansal tablolarının hazırlanmasında Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı'nın (BOBİ FRS) uygulanmasına; ancak söz konusu kurum, kuruluş ve işletmelerin isteğe bağlı olarak TFRS'leri uygulayabileceğine karar verilmiştir. Bu minvalde Personel AŞ, bağımsız denetime tabi olup BOBİ FRS'de öngörülen finansal tabloları (Finansal Durum Tablosu, Kar veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu, Özkaynak Değişim Tablosu ve Nakit Akış Tablosu) hazırlamaktadır.

1.4.3. Şirket Tarafından Denetime Sunulan Defter, Tablo ve Belgeler

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 sunulmuştur:

- Birleştirilmiş veriler defteri,
- Geçici ve kesin mizan,
- Bilanço,
- Gelir tablosu

Şirketin denetimi; yukarıda belirtilen defter, tablo ve belgeler ile Usul ve Esaslar'ın 8'inci maddesinde yer alan diğer belgeler dikkate alınarak yürütölüp sonuçlandırılmıştır.

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

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 yansıtmassından 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 mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek, mali rapor ve tablolarının güvenilirliğine ve doğruluğuna ilişkin görüş bildirmek, gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmekle 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 rapor ve 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 prosedürlerinin tasarlanmasına esas olmak üzere, mali tabloların üretildiği mali yönetim ve iç kontrol sistemleri de değerlendirilmiştir.

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

Personel A.Ş. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında olmadığından yasal zorunluluk bağlamında bu Kanun ve ikincil mevzuat ile öngörülen iç kontrol sistemi ile ilgili olarak değerlendirme yapılmamıştır.

Diğer taraftan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun yönetim ve temsil ile ilgili esaslar başlığı altında yönetim kurulunun görev dağılımını düzenleyen 366'ncı maddesinin 2'nci fıkrasında düzenlenen "*Yönetim kurulu, işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir.*" hükmü ile şirketlerde iç kontrol sisteminin bir unsuru olan denetim komitelerinin kurulması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmiş ancak bu düzenleme ile belli bir ölçütü esas alan bir gereklilik ya da zorunluluk öngörülmemiştir.

Aynı Kanun'un 378'inci maddesinde ise; "*Pay senetleri borsada işlem gören*

şirketlerde, yönetim kurulu, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlüdür. Diğer şirketlerde bu komite denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhâl kurulur ve ilk raporunu kurulmasını izleyen bir ayın sonunda verir. (2) Komite, yönetim kuruluna her iki ayda bir vereceği raporda durumu değerlendirir, varsa tehlikelere işaret eder, çareleri gösterir. Rapor denetçiye de yollanır.”

Denilmektedir.

Kanun’un 366’ncı ve 378’inci maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, borsada işlem gören şirketlerde iç kontrol sisteminin kurulması bir zorunluluk iken diğer şirketlerde isteğe bağlı bırakılmıştır. Ancak Kanun’un 378’inci maddesinde belirtildiği üzere denetçinin gerekli görüp bunu yazılı olarak yönetim kuruluna bildirmesi halinde diğer şirketlerde de iç kontrol sisteminin kurulması zorunludur.

6102 sayılı Kanun’un anılan maddeleri uyarınca Şirket Yönetim Kurulu tarafından uzman bir “komite” kurulması ve bu “komite” tarafından değerlendirme raporu hazırlanması hususunda herhangi bir zorunluluk bulunmadığından, bir iç kontrol birimi kurulmamış ve bu bağlamda Şirket’in iç kontrol sistemine ilişkin bir değerlendirme yapılmamıştır.

6. DENETİM GÖRÜŞÜ

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Personel Anonim Şirketinin 2024 yılına ilişkin yukarıda belirtilen ve kamu idaresi tarafından sunulan geçerli finansal raporlama çerçevesi kapsamındaki mali rapor ve tablolarının tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir bilgi içerdiği kanaatine varılmıştır.

7. DENETİM BULGULARI

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

A. DENETİM GÖRÜŞÜNÜN DAYANAĞI BULGULAR

Bu bölümde herhangi bir bilgi yer almamaktadır.

B. DİĞER BULGULAR

Bu bölümde, mali rapor ve tablolara verilen görüş ile ilgili olmayan bulgular yer almaktadır.

BULGU 1: Personele Maaş Unsuru Olarak Ödenen Ulaşım Yardımına İlave Olarak Aylık 50 Binişlik Ulaşım Kartı Verilmesi

Şirket personeline maaş unsuru olarak ödenen yol bedeline ilave olarak ulaşım kartı verildiği görülmüştür.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 20'nci maddesinin birinci fıkrasında; belediyeler ile bağlı kuruluşlarının personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini; 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 gördürebileceği ifade edilmiştir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin (e) bendinde;

“Bu bendin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder.” şeklinde tanımlanmış olup yol giderleri, işçilik giderlerinin bir unsuru olarak tarif edilmiştir.

Yapılan incelemede, Şirket çalışanlarına, maaş olarak verilen yol yardımına ek olarak 50 binişlik ulaşım kartı verildiği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, çalışanlara verilen yol yardımının yanında bu mahiyette aynı veya nakdi başka bir ödemenin yapılmasının uygun olmayacağı değerlendirilmektedir.

BULGU 2: İşçilerin Birikmiş Yıllık Ücretli İzinlerinin Kanuna Uygun Olarak Kullandırılmasına İlişkin Tedbirlerin Alınmaması

Şirket bünyesinde istihdam edilen işçilerin kullandırılmamış yıllık izin haklarının bulunduğu tespit edilmiştir.

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, işçinin yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şeklinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterileceği belirtilmiştir.

Bakanlık tarafından çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde Kanun'da yer alan hükümlerle uyumlu olarak yıllık izinlerin kullanımı ile ilgili hususlar düzenlenmiştir.

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, izne ait ücreti ödemeyen veya 60'ıncı maddede belirtilen Yönetmelik'in esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 2.666,00 TL (2024 yılı için güncellenmiş tutar) idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinden, işçilerin yıllık izin haklarından feragat edemeyecekleri ve işçilerin emeklilik veya herhangi bir nedenle iş akitlerinin sona ermesi halinde kullanılmamış izin haklarının ücrete dönüşeceği açıkça anlaşılmaktadır. İşçilerin izin haklarının yıllar itibarıyla kullandırılmadan biriktirilmesi uygulaması mevzuata uyarlı olmayıp Şirketin önemli tutarda ve defaten mali yük altına girmesine neden olacaktır. Ayrıca uygulama nedeniyle Şirket idari para cezasına maruz kalabilecektir.

Yapılan incelemeler sonucunda, Şirket'te 2024 yılı sonu itibarıyla 3 kişinin 200 günün üzerinde, 192 kişinin 100 günün üzerinde, 728 kişinin ise 50 günün üzerinde kullanılmamış izni bulunduğu tespit edilmiştir.

Belirtilen mevzuat hükümleri ve yapılan açıklamalar çerçevesinde, işçilerin birikmiş yıllık izinlerinin kullanılması hususunda gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir.

BULGU 3: Şirket Personelinin Başka Kurumlarda Görevlendirilmesi

Şirket personel kayıtları üzerinde yapılan incelemelerde; 23 personelin şirket bünyesinde çalışmadığı, çeşitli kurum ve kuruluşlarda görevlendirildiği tespit edilmiştir.

Şirket, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na tabi bir anonim şirkettir. Türk Ticaret Kanunu'nun 16 ve 18'inci maddesinde belirtildiği üzere belediye tarafından ticari şekilde işletilmek üzere kurulan kuruluşlar da tacirdir ve her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekmektedir.

Kanun'un “Özen ve bağlılık yükümü, rekabet yasağı” başlıklı 626'ncı maddesinde de müdürler ve yönetimle görevli kişilerin görevlerini tüm özeni göstererek yerine getirmesi gerektiği ve şirketin menfaatlerini, dürüstlük kuralı çerçevesinde, gözetmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Yapılan incelemede, Şirkete 2024 yılı toplam maliyeti yaklaşık 11.760.000,00 TL olan 23 personelin; Balıkesir Valiliği, Çevre Şehircilik ve İklim Değişiklik İl Müdürlüğü, Kültür Varlıklarını Koruma Bölge Kurulu Müdürlüğü ve Yağlı Güreş Birliğinde görevlendirildiği, bu kişilerin sosyal hakları dahil tüm masraflarının Şirket bütçesinden karşılandığı, bu kişiler için görevlendirildikleri kurumlardan herhangi bir bedel alınmadığı tespit edilmiştir.

Şirket çalışanlarının başka kurumlarda görevlendirilmesi Şirket menfaatlerini zedelediği gibi yapılan görevlendirmeler de hukuki dayanaktan yoksundur.

Bu itibarla; söz konusu personelin, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Ek Madde 20 uyarınca doğrudan hizmet alımı suretiyle Belediyede görevlendirilmesi ya da yapılan görevlendirmelerin iptal edilerek Şirket bünyesinde çalıştırılması gerekmektedir.

BULGU 4: Şirketin İnternet Sitesi Bulunmaması ve Yayımlanması Gereken Bilgilerin Yayımlanamaması

Şirketin internet sitesinin bulunmadığı, dolayısıyla mevzuata göre internet sitesinde zorunlu olarak yer verilmesi gereken bazı bilgilerin yayımlanamadığı görülmüştür.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1524'üncü maddesine göre sermaye şirketleri, kuruluşlarının ticaret siciline tescili tarihinden itibaren üç ay içinde bir internet sitesi açmak ve bu sitenin belirli bir bölümünü şirketçe kanunen yapılması gereken ilanların (finansal tablolar, yıllık faaliyet raporu, genel kurul kararları, denetim raporları vd.) yayımlanmasına ayırmak zorundadır.

Bununla beraber 31.05.2013 tarihli ve 28663 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik'in 6'ncı maddesine göre şirket internet sitesinde; ticaret unvanı, merkezi, yıllık faaliyet raporu, son üç yılın finansal tabloları, denetçi görüşü ile müdürler kurulunun temsile yetkili kişileri ve bunların temsil şekillerini gösterir karar gibi birçok husus zorunlu olarak bulunması gerekli bilgiler arasında sayılmıştır.

Yapılan incelemelerde; Şirketin ticaret unvanı, merkezi, müdürler kurulunun temsile yetkili kişileri, bilanço ve gelir tablosu ile yıllık faaliyet raporu, denetçinin vermiş olduğu görüş ve genel kurul kararları gibi birçok zorunlu bilginin internet sitesi bulunmadığından yayımlanamadığı tespit edilmiştir.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri uyarınca, internet sitesinin açılması ile birlikte Yönetmelik'te belirtilen içeriklerin internet sitesinde yayımlanması gerekmektedir.

BULGU 5: İşçilerin Yıllık Fazla Çalışma Saati Sınırının Aşılması

Şirket bünyesinde çalışan işçilere, bir yılda yasal limit olan 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı görülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 41'inci maddesinin sekizinci fıkrasında; fazla çalışma süreleri toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir. Aynı Kanun'un "Çalışma süresi" başlıklı 63'üncü maddesinin son fıkrasında; çalışma sürelerine ilişkin uygulama şekillerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla çalışmada sınır" başlıklı 5'inci maddesinde; fazla çalışma sürelerinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı, süre sınırının, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu belirtilmiştir.

Mevzuat hükümlerinden açıkça anlaşıldığı üzere fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olmaması gerekmektedir.

Yapılan incelemeler sonucunda, Şirket'te istihdam edilen 1.214 personelin fazla çalışma sürelerinin 4857 sayılı Kanun'da belirlenen üst limiti aştığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, İş Kanunu uyarınca, istihdam edilen işçilere bir yılda 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

BULGU 6: Vergi ve Sosyal Güvenlik Kurumu Borçlarının Vadesinde Ödenmemesi Sebebiyle Gecikme Zammı Ödenmesi

Vergi ve SGK primi ödemelerinin zamanında yapılmaması nedeniyle Şirketin ilave mali yüke katlandığı görülmüştür.

Şirket, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve faaliyet gösteren bir anonim Şirket olup; Şirketin faaliyetleri dolayısıyla vergi, sosyal güvenlik mevzuatı ve diğer kanunlardan kaynaklı olarak ödeme vadeleri belirli mali yükümlülükleri bulunmaktadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun "Devredilemez görev ve yetkiler" başlıklı 375'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendinde; finansal planlama için gerekli düzenin kurulması şirket yönetim kurullarının devredilemez yetkileri arasında sayılmıştır.

Bu itibarla, Yönetim Kurulunun, meri mevzuattan kaynaklanan mali yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmesi için gerekli finansal planlamayı yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Yapılan incelemeler sonucunda, Şirketin 2024 yılı içerisinde vergi ve SGK primi ödeme yükümlülüklerini zamanında yerine getirmediği ve bu nedenle 661.628.792,51 TL gecikme zammına maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Yukarıda yer alan denetim tespiti üzerine, Şirket tarafından, Şirket gelirlerinin tamamına yakınının 696 sayılı KHK kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına ilişkin hakediş gelirlerinden oluştuğu, vergi ve SGK borçlarının vadesinde

ödenebilmesinin Büyükşehir Belediyesinin hakediş ödemelerini zamanında, tam ve eksiksiz yapması durumunda mümkün olabileceği belirtilmişse de, Şirketin, ek mali külfete maruz kalmamasını teminen Şirket Yönetim Kurulu tarafından finansal planlamanın yapılması ve mali yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmesi gerekmektedir.

BULGU 7: Şirketin Belediye Su Kanalizasyon İdaresi ile Bir Diğer Belediye Şirketine Borç Vermesi

Personel A.Ş. mali tablolarında yer alan 236 Diğer Çeşitli Alacaklar Hesabının incelenmesi sonucunda; Şirketin kazanç elde etme amacıyla borç verme yetkisi olmamasına rağmen, Belediye bağlı kuruluşu olan BASKİ ile Belediye iştiraki ONON A.Ş'ye borç verdiği görülmüştür.

6102 sayılı Ticaret Kanunu'nun 16'ncı maddesine göre belediye tarafından ticari şekilde işletilmek üzere kurulan kuruluşların tacir sıfatına haiz olduğu, 18'inci maddesinin ikinci fıkrasında; her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İktisadi amaçla kurulan bir şirketin faaliyetlerini gerçekleştirirken, kuruluş amacına uygun hareket etmesi ve karlılığı daima ön planda tutması basiretli bir iş adamı gibi davranmanın bir gereğidir. Bu nedenle, bir şirketin sahip olunan ekonomik kaynaklarla kendi lehine sonuçlar doğuracak şekilde, verimliliği ön planda tutarak hukuki ve ekonomik tasarruflarda bulunması gerekmektedir. Aksi bir uygulama, yani şirketin kaynaklarını kendi lehine değil de başkasının lehine kullanması; iktisadi, ticari ve teknik icaplara uygun düşmeyeceği gibi ortaklar dışında kalan ancak, şirketin iktisadi faaliyetiyle ilgili üçüncü şahısların (alacaklılar, finansal kuruluşlar, devlet gibi) haklarına da zarar verebilir. Nitekim 2024 yılsonu itibarıyla Şirketin vergi ve SGK prim borcu 2 milyar TL'nin üzerinde seyretmektedir.

Şirketin ödünç para verme işlemi, ticari bir iş, diğer bir deyimle ticari anlamda bir finans hizmetidir. Ödünç parayı alan şirket veya kuruluş, şirketten faizsiz aldığı ödünç para ile finansman gereksinimlerini karşılamakta, banka veya diğer finans kurumlarından kredi temin etmek suretiyle katlanacağı finansman yükünden kurtulmaktadır. Şirket ise, işletmede atıl bulunan bir parayı ortağına borç olarak vermesi veya kullandırması nedeniyle, bu parayı çeşitli şekillerde değerlendirmek suretiyle elde edebileceği bir gelirden mahrum kalmaktadır. Bu

şekilde ödünç para kullanan kişiler parayı herhangi bir karşılık ödemededen kullanırken, şirketler tarafından ortaklara bir menfaat sağlanmaktadır.

Personel A.Ş. Yönetim Kurulunun 13.03.2024 tarih ve 2024/03-01 no'lu kararı ile Belediye'nin bir diğer şirketi Balbucks (ONON) Kahve Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketine T.C. Merkez Bankası tarafından açıklanan avans işlemlerinde uygulanan faiz oranı ile birlikte tahsil edilmek üzere 70.000.000,00 TL ödünç verilmesinin kararlaştırıldığı, ancak kararda yer alan tutarın 40.000.000,00 TL'nin ONON A.Ş.'ye, 25.000.000,00 TL'nin ise BASKİ'ye toplam 65.000.000,00 TL ödünç verildiği görülmüştür.

Şirketin mali yapısı incelendiğinde ise 2 milyar TL'nin üzerinde vergi ve SGK prim borcu olduğu görülmüş olup, bu ölçüde bir borç yükü içerisinde olan bir şirketin ticari teamüllere ve basiretli tacir kavramına uygun düşmeyerek borç verme işlemine girişmemesi gerekmektedir.

Yapılan denetim tespiti üzerine, Şirket tarafından ONON A.Ş'den olan 40.000.000,00 TL alacağın tahsil edildiği, ancak faiz tahsilatının yapılmadığı; Bununla beraber BASKİ'den olan 25.000.000,00 TL alacağın ve alacağa bağlı faizin de tahsil edilmediği görülmüştür.

Sonuç olarak, Şirketin menfaati gözetilerek basiretli bir tacir gibi hareket edilmeli, borç verme işlemlerinde bulunulmamalıdır.

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

<https://www.sayistay.gov.tr>