

Hukuk Bülteni

Şirketler Hukuku | Türkiye | Ocak 2019

HALKA KAPALI ŞİRKETLERDE ÇALIŞANLARIN PAY EDİNMESİ

(Bu makale 7 Ocak 2019 tarihinde Av. Dr. Umut Kolcuoğlu'nun Dünya Gazetesi'ndeki Hukuk Notları başlıklı köşesinde yayımlanmıştır.)

Başta AB ülkeleri ve ABD olmak üzere dünya genelinde birçok şirket, pay edindirme planları (stock option plans) çerçevesinde çalışanlarına şirket paylarını alma hakkı tanıyor. Ücret paketi kapsamında uygulanan pay edindirme planları, çalışanlara şirket başarısına doğrudan ortak olma fırsatı tanıyor ve böylece şirket hedefleri ile çalışan hedeflerini aynı noktada buluşturuyor. Günümüzde birçok şirket, çalışanların motivasyonunun ve şirkete bağlılığının artması amacıyla bu sistemi kullanıyor. Türkiye'de son yıllarda çokuluslu şirketlerde, bilişim şirketlerinde, start-up ve fonlarda özellikle üst düzey yöneticiler için bu planlar sıklıkla uygulanıyor.

Pay edindirme planı, esas olarak, belli şartları gerçekleştiren çalışanlara düşük bir bedel karşılığında bedelli ya da bedelsiz olarak şirket paylarının devredilmesi ya da çalışana bu payları devralma hakkı tanınmasını ifade ediyor. Bu şartlar, şirketin kâr artışı, pay değerinde yükselme gibi şartlar olabileceği gibi, çoğu zaman çalışanın belli bir süre şirkette çalışması ve çeşitli performans kriterlerini yerine getirmesine bağlı olarak belirleniyor. Bu şartların yerine getirilmesi ile çalışan, sözleşme şartları çerçevesinde payların mülkiyetini devralabiliyor, payları devralma opsiyonuna sahip olabiliyor ya da plana konu payların değerine hak kazanıyor. Tüm bu koşullar, çalışanın imzaladığı pay edindirme sözleşmesinde belirleniyor. Bu sözleşmelerde, hak etme şartları, planın süresi, plana konu payların adedi gibi hususların dikkatlice değerlendirilip, sözleşmeye yansıtılması gerekiyor.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Mevzuatımızda pay edindirme planlarının uygulamasına dair, yeterli olmamakla birlikte, çeşitli düzenlemeler mevcut. Halka açık şirketlerde pay edindirme işlemi, borsa aracılığıyla gerçekleştirildiği için pay edindirme planları daha serbest bir rejime tabi ve daha çok uygulama alanı buluyor. Ancak bu durumda da sermaye piyasası mevzuatı düzenlemelerinin mutlaka dikkate alınması gerekiyor. Halka kapalı şirketler bakımından ise pay edindirme planının uygulaması birkaç farklı yöntemle gerçekleştirilebiliyor, ancak uygulama biraz daha problematik.

Türk Ticaret Kanunu'na göre, halka kapalı şirketler "şartlı sermaye artırımını" ile bu planı uygulayabilirler. Bu kapsamda, şirket esas sözleşmelerine ekleyecekleri bir hüküm ile çalışanlara pay alım opsiyonu tanınır ve alım hakkının kullanılması ile şirketin sermayesi kendiliğinden artar. Ancak uygulama esasları gerek mevzuat gerek ticaret sicili uygulaması bakımından net olmadığından bu metot neredeyse hiç kullanılmıyor. Bu nedenle, halka kapalı şirketler genelde sermaye artırımını gerçekleştirerek yeni ihraç edilen payları çalışanlarına devrediyor. Bu durumda, işveren şirketin pay sahibi sürece dahil olmak ve ticaret hukuku anlamında pay devri için gerekli tüm işlemleri, her bir çalışan için yerine getirmek zorunda. Plana dahil olan çalışan sayısı fazla olduğunda tüm bu işlemleri yerine getirmek uygulamada problem yaratabiliyor. Bir diğer yöntem ise şirketin yüzde onu aşmamak koşuluyla kendi paylarını iktisap etmesi ve bu şekilde iktisap edilen payları çalışanlara devretmesi. Ancak, Türk Ticaret Kanunu hükümleri uyarınca şirketin kendi paylarını iktisap etmesi de bir dizi şarta bağlı. İlave olarak, çalışanlara yüzde ondan fazla pay devredilecek ise bu yöntemin dikkatlice yapılandırılması gerekiyor.

Halka kapalı şirketler bakımından yukarıdaki her iki yöntemde de öncelikli olarak değerlendirilmesi gereken bazı hususlar var: Çalışanın şirketten ayrılması durumunda, paylar geri alınmadıkça çalışan, şirket pay sahibi olmaya devam ediyor. Bu durumda, çalışan pay sahibi olarak şirketin genel kurul toplantılarına katılabiliyor, oy hakkını kullanabiliyor ve kâra hak kazanıyor. Bir diğer husus ise çalışanın bu payları üçüncü kişilere devretme hakkına sahip olması. Her ne kadar sözleşmesel kısıtlamalar getirilse de pay senetlerini elinde tutan çalışan bu payları her zaman bir başkasına devredebilir. Şirketler, bu dezavantajları bertaraf etmek adına, çalışanlara payların mülkiyetini devretmek yerine hak edilen payların değerini vermeyi de tercih edebiliyorlar. Tabi konunun detaylı bir vergisel boyutu da var. Bu şekilde çalışana verilen paylar, kural olarak "ücret" olarak nitelendiriliyor ve stopaja tabi. Bu kapsamda, pay edindirme planlarının dikkatlice dizayn edilip her yönden uzmanlarla birlikte yapılacak bir değerlendirme sonrasında uygulanmasında fayda var.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Pay edindirme planlarının, kaliteli işgücünün şirkete çekilmesi ve mevcut çalışanların şirkete bağlılıklarını artırması gibi oldukça önemli getirileri var. Buna karşın, ülkemizde bu uygulamaya ilişkin az sayıda örnek mevcut. Çalışanlara opsiyon planları yoluyla pay kazandırılması kültürünün ülkemizde de yerleştirilebilmesi için, yeni ve basit bir düzenleme ile planlarının hukuki altyapısının oluşturulması ve devlet tarafından buna ilişkin vergi teşviklerinin sağlanması etkili bir adım olacaktır.

İLETİŞİM



Av. Dr. Umut Kolcuoğlu

ukolcuoglu@kolcuoglu.av.tr