

25. OLAĞAN GENEL KURULUMUZU TAMAMLADIK



» İÇİNDEKİLER

BÜLTEN

Ankara SMMM Odası'nın yerel süreli iki aylık ücretsiz yayın organıdır.

ISSN: 1307-7562

Sahibi

Ankara Serbest Muhasebeci Mali
Müşavirler Odası Adına
Gülahmet DOĞRUYOL
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ferdi KARABOĞAZ

Yayın Kurulu

Gülahmet DOĞRUYOL
Nurali KELEŞ
Uğur TAŞKIRAN
Hasan BİRDOĞAN
Mustafa ÖNDER
Sebahattin GÜL
Ufuk SOYDEMİR
Erol ÖZTÜRK

Yayın Danışmanları

Prof.Dr. Ganite KURT
Doç.Dr. Serkan ÖZDEMİR
Sabri ARPAÇ (YMM)
Ercüment ÇİFTÇİ (SMMM)
Recep ŞİMŞEK (SMMM)
Ali BAL (SMMM)
Veli AKBULUT (SMMM)
Çiğdem ÖZÇAKMAK ÇELİK (SMMM)
Savaş ÇOBAN (SMMM)

Yönetim Yeri:

Kumrular Caddesi No: 26
06440 Kızılay / Ankara
Tel: (0312) 232 33 77
Fax: (0312) 231 71 17

Web Adresi:

www.asmmmo.org.tr
E-posta: asmmmo@asmmmo.org.tr

(Bültenimize gönderilen yazılar yayınlansın, yayınlanmasın geri verilmez, yazılardaki düşünce ve görüşler yazarlarına aittir. Yazılar kaynak gösterilerek aktarılabilir.)



8

Odamızın 25'inci
Olağan Genel Kurulu
24 Mayıs 2025 Cumar-
tesi günü DSİ Genel
Müdürlüğü Konferans

Salonunda, seçimler ise 25 Mayıs 2025 Pazar günü Canan Özbağı
Hürriyet İlkokulu'nda yapılmıştır.

12

27 Haziran 2025 ta-
rihinde, Yönetim Kurulu
Üyelerimizle birlikte Devir
Teslim Törenimizi gerçek-
leştirdik.



16

Ankara SMMM Odası (ASM-
MMO) Başkanı Gülahmet Doğ-
ruiyol ASMMMO'nun 25. Genel
Kurulunda başkan seçildikten
sonra ilk ziyaretini yeni yönetim kurulu üyeleri ile birlikte
Anıtkabir'e gerçekleştirdi.

20

MERHABA
SERAP DEMİRCİ DURMUŞ

22

e-Defter uygu-
laması kapsamında
berat ve dosya yük-
lemelerinde yaşanan
gecikmeler nedeniyle
haksız ve orantısız ke-
silen cezalara karşı basın açıklamamızı gerçekleştirdik.



24

e-Defter uygulaması
kapsamında berat ve dos-
ya yüklemelerinde yaşı-
nan gecikmeler nedeniyle
haksız ve orantısız şekilde
kesilen cezalara karşı dü-
zenlenen basın açıklaması metni.

26

4 Ekim 2025 tarihinde DSİ Konferans Salonunda mesleğe yeni adım atan meslektaşlarımız ruhsatlarını teslim aldı.



32

TÜREVDEN İNTEGRALE, MUHASEBE MESLEĞİNİN SESSİZ AŞINMASI VE KAMUSAL RİSK ERTUĞRUL KILIÇ



36

ASMMMO 2025 - 2026 Geleneksel Halı Saha Futbol Turnuvası 25 Ekim 2025 tarihinde

Kuzey Spor Tesislerinde başladı.

40

7. Atatürk Kupası Futbol Turnuvası 02-06 Kasım 2025 tarihleri arasında Antalya, Side, Sueno Otel'de tamamlandı.



42

DENKLEŞTİRME UYGULAMASI VE ÇALIŞMA SÜRELERİ: 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE SEKTÖREL YORUM VE UYGULAMA ÖRNEKLERİYLE ANALİZ ÜMİT ZAFER



46

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda Kurul üyeleri ve meslektaşlarımızla Ata'mızın huzurundaydık.

48

29 Ekim Cumruyet balomuzu meslektaşlarımızın yoğun katılımı ile gerçekleştirdik.



54

50 VE ÜZERİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILAN İŞYERLERİNDE YAPILMASI GEREKENLER VE İŞVERENLERİN YASAL YÜKÜMLÜLÜKLERİ NELERDİR? AHMET AĞAR

58

10 KASIM ETKİNLİKLERİ

62

ZİYARETLER

67

SEMİNERLER

76

SOSYAL FAALİYETLER

80

HOLDİNG YAPILANMASI VE HOLDİNG OLUŞUMUNUN VERGİSEL AVANTAJLARI NELERDİR? EROL SÖNMEZOCAK

90

36. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ ANITKABIR ZİYARETİ

94

BASINDA ODAMIZ

98

VEFAT EDEN ÜYELERİMİZ

102

ASMMMO RESMİ WHATSAPP KANALIMIZ AÇILDI.



Ferdi KARABOĞAZ
ODA SEKRETERİ

D

EĞERLİ MESLEKTAŞLARIMIZ,

Mayıs 2025'te yapılan 25. Olağan Genel Kurulumuzda, meslektaşlarımızın güveniyle Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Sekreteri olarak göreve başladım. Bu görevi, yalnızca bir yönetsel sorumluluk olarak değil; mesleğin sesini duyurma, sorunlarını doğru biçimde adlandırma ve çözüm yollarını birlikte arama görevi olarak görüyorum.

İçinden geçtiğimiz dönem, ülkemiz için olduğu kadar meslek camiamız için de zor bir dönemdir. Yüksek enflasyon, finansmana erişimde yaşanan güçlükler, artan maliyetler ve belirsizlik; işletmeleri olduğu kadar mali müşavirleri de doğrudan etkilemektedir. Ekonomik sıkıntılar derinleştikçe kayıt düzeninin önemi artmakta, buna bağlı olarak meslek mensuplarının yükü ağırlaşmaktadır.

Bugün mali müşavirlik, yalnızca teknik bilgi gerektiren bir iş olmaktan çıkmıştır. Meslektaşlarımız; mevzuatı izleyen, mükellefe yol gösteren, riskleri yöneten ve çoğu zaman belirsizlik ortamında denge kurmaya çalışan bir rol üstlenmektedir. Buna karşın artan bildirim yükleri, sık değişen düzenlemeler, dijital sistemlerde yaşanan sorunlar ve ölçüsüz yaptırımlar mesleğin sürdürülebilirliğini zorlamaktadır.

Bültenimizde yer alan çalışmalar, bu gerçekliğin içinden süzülerek hazırlanmıştır. Genel Kurulumuzdan devir teslim sürecine, basın açıklamalarından kurum ziyaretlerine, eğitim etkinliklerinden sosyal buluşmalara kadar her başlık; odamızın hem sorunlara duyarlı hem de çözüm arayışında kararlı duruşunu yansıtmaktadır. Bu çalışmalar, aynı zamanda meslektaşlar arasındaki dayanışma duygusunun da somut göstergesidir.

Bu dönemde odamız, yalnızca bugünü değil geleceği de düşünen bir anlayışla hareket etmiştir. Oda tarihinde ilk kez düzenlenen Cumhuriyet Balosu, meslektaşlarımızın Cumhuriyetin ortak değerleri etrafında bir araya gelmesine vesile olmuş; birlik ve aidiyet duygusunu güçlendirmiştir. Yine ilk kez gerçekleştirilen yapay zekâ temalı seminerler ise mesleğin geleceğine ilişkin önemli bir farkındalık yaratmıştır. Bu etkinlikler, teknolojinin meslek pratiğimize etkilerini konuşmamıza ve dönüşümü sağduyuyla ele almamıza imkân tanımıştır.

Bu çalışmaların her biri, mesleğin değişen dünyada nerede durması gerektiğine dair ortak bir düşünmenin ürünüdür.       biliyoruz ki mesleğin geleceği, değişimi yok sayarak değil; onu anlayarak ve doğru yöneterek güvence altına alınabilir.

Mesleğin sorunlarını dile getirmek bir karşı çıkış değil, mesleki sorumluluğun gereğidir. Amacımız; ayrışmak değil ortak aklı b y tmek, gerilim üretmek değil çözüm üretmektir. Güçlü bir kayıt düzeni, emeği değer gören ve itibarı korunan mali m şavirlerle mümkündür.

Önümüzdeki dönemde de; mesleğin sorunlarını görünür kılan, çözüm önerilerini somutlaştıran, meslektaşlarımız arasındaki bağı güçlendiren ve geleceğe hazırlayan bir anlayışla çalışmalarımızı sürdüreceğiz.       birlikte düşünmeden ve birlikte hareket etmeden kalıcı bir yol alınamayacağını biliyoruz.

Bu vesileyle b ltenimize katkı sunan tüm meslektaşlarımıza, kurullarımıza ve komisyonlarımıza teşekkür ediyor; emeğin, bilginin ve dayanışmanın yol gösterici olduğu bir meslek geleceğini birlikte kuracağımıza olan inancımı paylaşıyorum.

Saygılarımla

Ferdi KARABOğAZ
Oda Sekreteri



Gülahmet DOĞRUYOL

BAŞKAN

G

ERİDE BIRAKTIĞIMIZ KASIM AYI,

bizlere bir kez daha 10 Kasım'ın derin anlamını ve Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün akıl, bilim ve çağdaşlık temelinde inşa ettiği Cumhuriyet mirasının sorumluluğunu hatırlattı. Her yıl Kasım ayı; yalnızca bir anma ve hüzün zamanı değil, aynı zamanda milletçe ve birey olarak muhasebemizi yaptığımız, değerlerimizi yeniden hatırladığımız, tarihsel bilincimizi diri tuttuğumuz önemli bir dnemektir. Çünkü 10 Kasım, bir liderin aramızdan ayrılışının yıldönümü olmanın çok ötesinde; Türkiye Cumhuriyeti'nin hangi fıkri temeller üzerinde yükseldiğini ve bu temellerin neden yaşıatılması gerektiğini bizlere yeniden gösteren bir hatırlatmadır.

Atatürk'ün "fıkri hr, vicdanı hr, irfanı hr" nesiller idealinin taşıyıcısı olan meslek mensupları olarak; hukukun, şeffaflığın ve kamu yararının rehberliğinde yürüttüğümüz mesleğimizde, O'nun ilke ve devrimlerini yaşıatmanın bilinciyle yol almaya devam ediyoruz. Bu bilinç, yalnızca özel günlerde dile getirilen bir söz değil; mesleki hayatımızın her aşıamasında davranışlarımızı şekillendiren bir duruştur. Çünkü bizler, ekonomik hayatın sürdürülebilirliği ile toplumsal düzenin güvenilirliği arasında önemli bir köprü konumundayız. Kayıt dışılıkla mücadeleden mali disipline, vergi bilincinden işletmelerin sağlıklı büyümesine kadar uzanan geniş bir alanda sorumluluğumuz bulunmaktadır. Bu sorumluluk ise ancak; aklı, bilimi, mesleki etik değerleri ve vicdanı birlikte esas aldığımızda hakkıyla yerine getirilebilir.

Cumhuriyet, sadece bir yönetim şekli değil; aynı zamanda bir anlayıştır. Bu anlayışın merkezinde adalet, eşitlik, liyakat ve çağdaşlık vardır. Bizler meslek mensupları olarak; doğru bilgiyle, doğru yöntemle ve doğru niyetle hareket etmeyi mesleğimizin temel taşı olarak kabul ederiz. Bu nedenle her işlemimiz, her raporumuz, her beyanımız; yalnızca bir evrak düzeni değildir. Aynı zamanda bir güven tesisidir. Devletin kamu hizmetlerini sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu kaynakların doğru şekilde toplanması, işletmelerin sağlıklı kararlar alabilmesi, çalışanların hakkının korunması ve piyasa düzeninin sürekliliği; doğrudan doğruya mesleğimizin güvenilirliği ile ilişkilidir. İşte bu noktada Atatürk'ün bizlere miras bıraktığı "ağdaş devlet" hedefinin, günlük hayatımızın içinde somut bir karşılığı olduğunu görürüz.

Değerli Meslektaşlarım,

Yeni bir yıla yaklaşırken, zamanın bizlere sunduğu bu eşikte; geçmişin tecrübesini pusula, geleceğin belirsizliklerini ise birlikte aşılamak bir yol olarak görüyoruz. Günümüz koşulları; her zamankinden daha büyük bir dikkat, daha güçlü bir dayanışma ve daha yüksek bir mesleki donanım gerektirmektedir. Değişen mevzuat, dönüşen ekonomi ve artan sorumluluklar karşısında mesleğimiz, tıpkı sağlam kökleri olan bir çınar gibi; rüzgârlara karşı direncini bilgiden, dayanışmadan ve kurumsal birlikteliğimizden almaktadır.

Bugün, yalnızca mali tabloların düzenlendiği değil; dijitalleşmenin hızlandığı, kontrol mekanizmalarının çeşitlendiği, kamu denetiminin yoğunlaştığı ve mükellef beklentilerinin değiştiği yeni bir dönemin içindeyiz. E-belge uygulamaları, dijital vergi daireleri, elektronik sistemler ve otomasyon süreçleri; çalışma alışkanlıklarımızı yeniden şekillendirmektedir. Bu dönüşüm bir yandan iş süreçlerini hızlandırırken, diğer yandan meslek mensuplarının üzerindeki sorumluluğu büyütülmektedir. Bu nedenle, mesleğimizin saygınlığını korumanın yolu; bilgiye erişimi artırmak, mesleki gelişimi sürekli kılmak ve teknolojik dönüşümü doğru yönetmekten geçmektedir.

Öte yandan, ülkemizin ekonomik dinamikleri de hepimizin bildiği üzere oldukça hassas bir süreçten geçmektedir. Maliyetlerin yükseldiği, finansmana erişimin zorlaştığı, işletmelerin ayakta kalabilmek için yoğun çaba sarf ettiği bir dönemde; meslek mensuplarımızın katkısı her zamankinden daha değerlidir. Çünkü işletmelerin doğru planlama yapabilmesi, riskleri öngörebilmesi ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşabilmesi; mesleki rehberlik ve doğru yönlendirme ile mümkün olmaktadır. Bizler yalnızca “kayıt tutan” kişiler değil; aynı zamanda ekonomik hayatın yol göstericileriyiz. Bu role yakışır şekilde hareket etmek, meslek itibarımızı yalnızca bugün için değil, gelecek kuşaklar için de güçlendirecektir.

Her yeni yıl, yalnızca takvimde açılan bir sayfa değil; ortak emeğimizle yazılacak yeni bir hikâyedir. Bu hikâyenin satır aralarında; meslektaşlarımızın alın teri, sabrı, emeği ve mesleki onuru vardır. Bazen zorluklar artar, bazen belirsizlikler çoğalır; ancak biz biliyoruz ki, birlik olduğumuz sürece üstesinden gelemeyeceğimiz hiçbir sorun yoktur. Mesleğimizin kurumsal yapısı; deneyimi, birikimi ve örgütlü gücü sayesinde her dönemin şartlarına uyum sağlamayı başarmıştır. Bugün de aynı kararlılıkla geleceğe yürüyeceğiz.

Bu vesileyle; Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ü saygı, rahmet ve minnetle anıyor; meslektaşlarımızın emeğiyle güçlenen camiamız adına, yaklaşan yeni yılın adaletin, öngörülebilirliğin ve mesleki itibarı daha da yukarı taşıyacak gelişmelerin yılı olmasını diliyorum. Temennimiz; meslek mensuplarının hak ettiği değeri gördüğü, yetki ve sorumluluk dengesinin adil biçimde korunduğu, çalışma barışının güçlendiği, mevzuat düzenlemelerinde öngörülebilirliğin arttığı ve mesleki sorunların çözümünde ortak aklın esas alındığı bir yılın kapılarının aralanmasıdır.

Ayrıca; genç meslektaşlarımızın mesleğe umutla baktığı, staj süreçlerinin daha verimli hale geldiği, eğitim ve gelişim imkânlarının daha da arttığı; teknolojinin tehdit değil fırsat olarak değerlendirildiği bir dönemi hep birlikte inşa edeceğimize inanıyorum. Çünkü geleceği kurmak; yalnızca beklentilerle değil, iradeyle ve emekle mümkündür. Bu noktada Odamızın tüm kurullarıyla ortaya koyduğu çaba, her bir meslektaşımızın katkısıyla daha da anlam kazanmaktadır.

Birlikte düşünerek, birlikte üreterek ve birlikte durarak geleceği inşa edeceğimize olan inancımla, hepinizi saygıyla selamlıyor; sağlık, huzur ve başarılarla dolu bir yıl diliyorum.

Saygılarımla

Gülâhmet DOĞRUYOL



25. OLAĞAN KURULUMUZU

25.

GENEL KURUL

25 Mayıs 2025



TÜRKİYE
YÜZYILI



AN GENEL
TAMAMLADIK

24 - 25 Mayıs 2025







DEVİR TÖRENİMİZİ GE

Odamızın devir teslim törenini; birlik, dayanışma ve kurumsal süreklilik anlayışıyla gerç
görevi devralan yeni yönetim kadromuza da başarı dileklerimizi ilettik. Meslek ca
katılımcıların ilgi ve destekleriyle anlamlı b



TESLİM RÇEKLEŞTİRDİK

çekleştirdik. Görevi devreden yöneticilerimize emekleri ve katkıları için teşekkür ederken, amiamızın geleceğine ışık tutacak çalışmalar için güçlü bir başlangıç yapılan tören, bir atmosferde tamamlandı. **27 Haziran 2025**

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI







YÖNETİM ANITKABİ

25. Olağan Genel Kurul sonucunda seçilerek göreve başlayan Kurul Üye
saygı ve gururla bir araya geldik. Cumhuriyetimizin kurucusuna bağlı
birliktelik ve kararlılıkla başlamak



KURULU R ZİYARETİ

lerimiz, Komisyonlarımız ve meslektaşlarımızla birlikte Ata'mızın huzurunda
ğımızı bir kez daha ifade ettiğimiz bu anlamlı ziyaret, yeni döneme güçlü bir
namıza vesile oldu. **27 Haziran 2025**



11 Temmuz 2025

AZİZ ATATÜRK;

Bugün, kurucusu olduğunuz Cumhuriyet'in kalbinde;
Sizin izinizde yürüyen Mali Müşavirler olarak huzurunuzdayız.

Adil bir düzen, şeffaf bir yönetim ve hesap verebilir bir toplum
hayalinizin, mesleğimizin temelini oluşturduğunuzun bilincindeyiz.

İlkeleriniz, sadece geçmişin değil, geleceğin de pusulasıdır.

Bizler, bu topraklara kattığınız değerleri unutmadan,
Hukukun üstünlüğüne, adalete, liyakata, demokrasiye ve
Laik Cumhuriyete olan inancımızı diri tutarak,

Yılmadan çalışmaya devam edeceğiz.

Sizi; minnet, baskın ve sonsuz saygıyla anıyoruz.

Gül Ahmet Doğruyol
Ankara smm Odası Başkanı







SERAP DEMİRCİ DURMUŞ

SMMM

Merhaba

MERHABA

ASMMMO çatısı altında olmanın anlamı; eğitim süreçleri, sınavlar, sabahlara kadar süren çalışmalar ve büyük emeklerin sonunda kazanılmış bir başarıdır. Üyeliğimiz, bu çabanın en değerli sonucudur.

Fakat tam başardık derken, mesleğimiz başka zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bugün geldiğimiz noktada, “emeğin karşılığını almak bu kadar mı zor?” dedirtecek sorunlarla yüz yüzeyiz.

Kanunlarda sık sık yapılan değişiklikler, bizlere gereksiz yorgunluk yüklemek; orantısız ve ağır cezalarla karşı karşıya bırakmaktadır. Kanun yapıcılarının anlaşılır ve bütünlükçü bir dil kullanmaması, ekonomik krizle birleşen günübirlik politikalar, vergileri beyan eden bizleri doğrudan etkilemektedir.

Mesleğimizi icra ederken sürekli artan bu sorunlar artık sağlığımızı tehdit eder

boyutlara ulaşmıştır...

Üstelik biz kadın meslektaşlar, bu yükü iki kat yaşamaktayız. Evde, işte, sokakta; taciz, mobbing, cinsiyet eşitsizliği, şiddet, çocukların sorumlulukları, yemek, temizlik, hasta bakımı gibi toplumsal yüklerin çoğu kadınların omuzlarına bırakılmaktadır. Bu nedenle yaşadığımız sorunların ağırlığı daha da artmaktadır. Ataerkil baskı, Aile evinde çocukluktan başlar, kadın olmanın yükü sokakta dozunu arttırarak devam ettirir ve nihayetinde emin ellere bırakıldığımız evlilik kurumunda doruk noktasına ulaşır. Ekonomik bağımsızlığını elde etmiş kadın, işyerinde mobbing ve cinsiyet ayrımına uğrar. Hele bir de siyaset ile uğraşıyorsa, evde çocukluktan başlamış baskılar burada farklı şekillerde vücut bulur. Böylece kadınların yabancı olmadığı baskı, temsiliyet eşitsizliğinde devam eder.

Biliyoruz ki bu bilincin farkına varan kadın meslektaşlarımız her geçen gün çoğalıyor; evde, sokakta, işte ve meslek kuruluşlarımızda haklarını daha gür sesle arıyor. Birlikte yol almanın değerini her geçen gün daha iyi anlıyoruz. Bu bilinçle komisyonlar kurduk, seçimlerde temsiliyet eşitliğini konuşmaya başladık. Yol aldıkça gördük ki temsiliyet eşitsizliği birçok sorunun da kaynağıdır. Bu yüzden görünmeyi görünürlük için mücadele ediyoruz.

25. TÜRMOB Genel Kurulu yapıldı. Seçilen üyelere baktığımızda sadece Disiplin Kurulu'nda bir kadın üye görüyoruz. Bu durum toplumda var olan ataerkil düşünce yapısının bir sonucunu yansıtmaktadır. Erkek egemen sistem toplumun en küçük birimlerinden başlayarak varlığını bütün kurumlarda meşrulaştırmış olmanın gücüyle her alanda karşımıza çıkmaktadır. Genel anlamda düşündürücü bir tablo.

Odamız çatısı altında mesleki sorunları tartışıyor, değerlendiriyor, ortak akılla doğruyu bulmaya çalışıyoruz. "Tartışmak" bizim için kavga etmek değil; birlikte düşünmek ve doğruya ulaşmaktır.

Bugün yaşadığımız sorunlarda TÜRMOB'un, Odaların ve bizlerin payı olduğunu kabul ediyoruz. Kurumların bizlerden daha fazla bilgi alması, yetkilerimizi genişletmesi hoşumuza gitmiş, kendimizi önemli hissetmiştik. Ancak çember daraldıkça bunun bir hata olduğunu gördük.

Son günlerde gündeme gelen MASAK 2025 Rehberi bunun en somut örneğidir. 3568 sayılı Kanun ile sınırlı yetkilerimize rağmen, 5549 sayılı Kanun şüpheli işlem bildirimini yükümlülüğü getirilmesi ve KVKK hükümleri çerçevesinde; mükellef ile mali müşavir arasındaki güveni zedeleyecek, yoruma açık tanımlar ise mesleğimizi çıkmaza sokacaktır. Zaten zor şartlarda çalışan bizleri daha da sıkıntıya sokacağı açık. Bu gidişat devam ederse, tükenmişlik hissi, motivasyon kaybı ve on binlerce mali müşavirin meslekten uzaklaşmasına yol açacağı dilendirilmektedir.

Bu mesleğin geleceğini güvenle sürdürebilmemiz için, yalnızca şikayet etmek yerine çözüm üreten, sorunlarımızı açıkça konuşabileceğimiz platformlar oluşturulmalı; amasız, fakatsız ortak sorunlarımız için bir araya gelmeliyiz. Başa çıkmanın tek yolu budur.

Yaşadığımız tecrübeler ve birçok değerli iktisatçıların yazdıklarından öğrendiğimiz ama unuttuğumuz sömürü sadece işçiden başlamıyor; aileden, sokaktan, doğadan, fabrikalardan, ofislerden- hizmet sektörünün her alanında başlıyor. Sömürü arttıkça kadına ve çocuğa yönelik şiddet de artıyor ve sistem 'güçlünün güçsüzü ezmesi' temelinde işleyişini sürdürüyor.

Görevlerimiz geçicidir; kalıcı olan ise gelecek nesillere bırakacağımız güçlü mirastır. Bugün yaptığımız her tartışma, aslında geleceğe eklenmiş bir tuğladır.

Ve işte tam da bu yüzden en sade, en güçlü kelimeyle başlıyoruz: Merhaba.

Bu merhaba; suskunluğa değil söze, umutsuzluğa değil umuda, ayrışmaya değil birliğe çağrıdır.

Sizlere merhaba diyoruz; çünkü biliyoruz ki daha güzel bir dünya mümkün.

Saygılarımla
ASMMMO Disiplin Kurulu Üyesi
Serap DEMİRCİ DURMUŞ



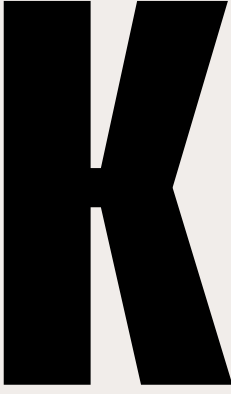
BASIN AÇIK GERÇEKLİKLER

Meslek camiamızın son dönemde e-Defter yüklemelerindeki kısa süreli gecikmeler kamuoyuyla paylaştık. Artan bildirim yükümlülükleri, sistemsel aksaklıklar ve yoğun de ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu vurguladık. Cezaların gecikme süresine göre farklı yaklaşımın e-Defter için de geçerli hâle getirilmesi yönündeki taleple



KLAMAMIZI LEŞTİRDİK

r nedeniyle karşılaştığı orantısız cezaların mesleğin sürdürülebilirliğini tehdit ettiğini
enetim süreçlerinin yarattığı iş yüküne rağmen uygulanan ağır cezaların hakkaniyet ve
aştırılması, kısa gecikmelerde 1/10 oranında uygulanması ve e-Beyanname sürecindeki
rimizi dile getirdiğimiz basın açıklamamızı gerçekleştirdik. 3 Eylül 2025



İYMETLİ MESLEKTAŞLARIMIZ , SAYGIDEĞER BASIN MENSUPLARI

Bugün Sizlere , Mesleğimizin üzerine yüklenen angaryaların ve herhangi bir vergi kaybına yol açmayan gecikme işlemleri için, düzenlenen ölçüsüz cezaların, artık mesleğin yapılabirliği üzerindeki en büyük tehdit haline geldiğini aktarmaya çalışacağız.

Yaşadığımız sorunların çözümü için, ilgili kurumlarla her türlü diyalog yolunu kullandığımızı, görüş alış verişi yaptığımızı belirtmek isterim. Ancak son dönemde yaşanan sorunların can yakıcı boyutlara ulaşması, bu basın açıklamasının yapılmasını ve tarihe not düşülmesini zaruri kılmıştır.

Son dönemde e-Defter uygulaması kapsamında berat ve dosya yüklemelerinde yaşanan gecikmeler nedeniyle Vergi Usul Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca mükelleflerimize, yüzbinlerce lirayı bulan usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezaları gönderilmektedir.

2024 yılında yürürlüğe giren 7524 sayılı kanun uyarınca, ceza tutarlarının önemli ölçüde artırılması, uygulamada hem mükelleflerimizi hem de meslek mensuplarımızı ciddi şekilde zorlayan sonuçlar doğurmaktadır.

Bizler, mali sistemin en önemli paydaşlarından biri olarak, vergiye gönüllü uyumun artırılması, kayıt dışı ekonomi ile mücadelenin güçlendirilmesi ve vergi idaresinin etkinliğine katkı sağlanması yönünde her türlü özeni gösterdik. Bu ülkeye kattığımız değerlerin karşılığında, bizlere reva görülen bu cezacı tutum kabul edilemez.

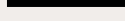
Nitekim :

- Yıllardır cezai yaptırıma konu edilmeyen beratlama işlemleri için herhangi bir uyarı dahi yapılmadan doğrudan ağır cezaların uygulanmaya başlanması,
- Yükümlülüğün yalnızca birkaç gün gecikmesi ile bir ay veya daha uzun süre gecikmesi arasında ceza yönünden hiçbir farklılığın gözetilmemesi,
- hakkaniyet, ölçülülük ve gönüllü uyumu teşvik ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Alınan tedbirlerle, ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir ilişkinin bulunmadığı açıktır.

Öte yandan;

- Bildirim ve beyan yükümlülüklerinin son yıllarda olağanüstü artması,
- Defter tutma işlevinin zaman zaman aksayan GİB sistemleri üzerinden yürütölmek zorunda kalınması,
- Vergi idaresi ve denetim birimlerince yapılan yoğun izaha davet, bilgi isteme ve inceleme süreçleri nedeniyle, meslek mensuplarımızın aşırı iş yükü altında kalması,
- bazı yükümlölüklerin zaman zaman kısa sürelerle gecikmesine yol açabilmektedir.
- Dijitalleşme, birçok meslek dalında hayatı kolaylaştırmaya hizmet ederken , bize yeni angaryalar getirmekte, hayatımızı zorlaştırmaktadır.

Bu tür küçük gecikmelerin son derece ağır yaptırımlarla karşılanması ve e-defter için uygun görülen ücret tarifeleriyle, kesilen cezaların orantısızlığı, meslek mensuplarımız üzerinde ciddi baskılar yaratmaktadır. Çok sayıda meslektaşımız sağlığını kaybetmekte, masa başında kalp krizi geçirip hayatını kaybetmekte, mesleğini sürdürmekten vazgeçme noktasına gelmektedir.



Bu kapsamda, Gelir İdaresi Başkanlığımızdan ve Hazine ve Maliye Bakanlığımızdan beklentilerimiz;

- Vukuu bulan fiil ile kesilen cezalar, Ölçülü olmalı , cezalar gecikme süresine göre farklılaştırılmalıdır.
 - Kısa süreli gecikmeler için usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezaları VUK Mükerrer 355. maddede öngörülen şekilde 1/10 oranında uygulanmalıdır.
 - İdarenin, e-Beyanname ve elektronik bildirimlerdeki kısa süreli gecikmeler için 1/10 oranında uyguladığı ceza yaklaşımının, e-Defter cezalarında da uygulanması sağlanmalıdır.
 - Aylık yada 3 aylık alınan , berat dosyalarının yıllık olarak yüklenmesine imkân sağlanmalıdır.
 - Bir aylık geç gönderilen defter beratı için , meslek mensuplarımızın faaliyetlerini zora sokacak boyutta ceza kesilmemesi için gerekli idari düzenlemeler bir an önce yapılmalıdır.
 - İlgili cezalar için , Uzlaşma müessesesi , daha yüksek indirimler içerecek şekilde dizayn edilmelidir.
- Taleplerimizin hayata geçirilmesi durumunda, kazanan sadece biz olmayacağız, kazanan tüm kurumlar ve ülkemiz olacaktır.
- Temel amacımız, vergi idaresi ile meslek camiamız arasındaki uyumu artırmak, gönüllü uyumu teşvik eden adil, orantılı ve ölçülü uygulamaların hayata geçirilmesine katkı sunmaktır.
- Mesleki Kamuoyuna önemle duyuruyoruz.

Gülahmet DOĞRUYOL
Ankara SMMMO Başkanı



RUHSAT TÖ GERÇEKL

DSİ Konferans Salonu'nda büyük bir heyecan ve gururla gerçekleştirdiğimiz ruhsat töreni, katılımcıların katılımıyla başarıyla sonuçlandı. Meslek hayatlarına attıkları bu önemli adımda kendilerine başa başa geldik. Yeni meslektaşlarımızın ve ailelerinin törene gösterdiği yoğun ilgi ve destek için teşekkür ederiz.



ÖRENİMİZİ LEŞTİRDİK

Öreninde, ruhsatlarını alarak aramıza katılan meslektaşlarımızın bu anlamlı günlerine
rılar diliyor, ülkemiz ve meslek camiamız için hayırlı olmasını temenni ediyoruz.
ve katılım, törenimize ayrı bir anlam ve samimiyet kattı. *4 Ekim 2025*





RUHSAT TÖRENİMİZE HOŞ GELDİNİZ



RUHSAT TÖRENİMİZE HOŞ GELDİNİZ



RUHSAT TÖRENİMİZE HOŞ GELDİNİZ



RUHSAT TÖRENİMİZE HOŞ GELDİNİZ





ERTUĞRUL KILIÇ

MALİ MÜŞAVİR, BAĞIMSIZ DENETÇİ, SORUMLU ORTAK

Türevden İntegrale, **Muhasebe Mesleğinin Sessiz Aşınması** **Ve Kamusal Risk**

Özet

Muhasebe mesleği, ekonomik sistemin kayıt altına alınmasını sağlayan temel kamusal işlevlerden birini yerine getirmektedir. Buna karşın, serbest muhasebeci mali müşavirler uzun süredir ekonomik krizlerin, artan idari yükümlülüklerin ve mesleki yetki alanlarının daraltılmasına yönelik uygulamaların doğrudan muhatabı hâline gelmiştir. Bu çalışmada, muhasebe mesleğinin karşı karşıya kaldığı sorunlar “türev(anlık)–integral(toplam)” metaforu üzerinden ele alınmaktadır. Küçük ve anlık görünen mesleki ihlallerin zaman içinde birikerek sistematik bir aşınmaya yol açtığı savunulmaktadır. Özellikle meslek mensuplarının ucuz iş gücü olarak görülmesi, yasal hakların fiilen etkisizleştirilmesi ve meslek dışı yapıların muhasebe alanına müdahale eğilimleri, ülke ekonomisi açısından uzun vadeli riskler barındırmaktadır. Çalışma, mali müşavirler odalarının bu

sürece karşı koruyucu ve önleyici bir refleks geliştirmesinin zorunluluğunu vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler

Muhasebe Mesleği, Mali Müşavirler, Mesleki Haklar, Ekonomik Kriz, Kamusal Kayıt Sistemi, Türev–İntegral Metaforu

1.Giriş

Her halde ve durumda muhasebeciler için bu günkü gelişmelere dikkatlice baktığında sayılmayanların hikâyesi olarak bu olaylar görülebilir. Bu nedenle de;

“Muhasebecileri yok sayan türevler zamanla integrale dönüşür; bir bakarsınız ki ülkenin varlıklarını sayan kimse kalmamış.”

Muhasebe mesleği, ekonomik hayatın her anını kayıt altına alan, devlet ile piyasa arasında görünmez ama vazgeçilmez bir

köprü işlevi görmektedir. Buna rağmen muhasebecilerin yaşadığı sorunlar çoğu zaman tekil, geçici veya tali meseleler olarak ele alınmaktadır. Oysa bu sorunlar, matematiksel anlamda birer anlık değişim, yani türev niteliğindedir. Zaman içinde bu küçük değişimlerin birikmesi ise mesleğin bütününe etkileyen bir integral sonucu doğurmaktadır.

Bu çalışma, muhasebe mesleğinin maruz kaldığı yapısal baskıları bütüncül bir perspektifle ele almayı amaçlamaktadır.

2. Ekonomik Krizler ve Meslek Mensubunun Kırılganlığı

Ekonomik kriz dönemleri, muhasebeciler açısından yalnızca iş hacminin daralması anlamına gelmemektedir. Krizle birlikte;

- Beyan ve bildirim yükümlülükleri artmakta,
- Mevzuat daha sık değişmekte,
- Kamu idaresinin denetim refleksi sertleşmektedir.

Buna karşın meslek mensubunun gelir düzeyi çoğu zaman aynı hızla artmamakta, hatta reel olarak gerilemektedir. Her yıl yeniden “asgari yaşam gelirini” tutturma çabası, muhasebecilerde belirgin bir mesleki tükenmişlik duygusu yaratmaktadır. Bu durum, yalnızca bireysel bir sorun değil, mesleğin sürdürülebilirliği açısından da yapısal bir risk unsurudur.

3. Ucuz İş Gücü Algısı ve Mesleğin Değer Erozyonu

Muhasebecilerin önemli bir kısmı, işverenler tarafından yüksek nitelik gerektiren bir uzmanlık alanı olarak değil, zorunlu ama maliyetli bir unsur olarak görülmektedir. Bu yaklaşım;

- Ücretlerin baskılanmasına,
 - Ek iş yüklerinin karşılıksız bırakılmasına,
 - Meslek mensubunun sözleşme gücünün zayıflamasına
- neden olmaktadır.

Bu süreç, muhasebe mesleğinin kamusal niteliğini aşındırmakta ve meslek mensubunu giderek “**ucuz iş gücü**” kategorisine itmektedir.

4. Mesleki Hakların Aşındırılması ve Yetki Tartışmaları

3568 sayılı Kanun ile güvence altına alınmış mesleki haklar, çoğu zaman açık biçimde ortadan kaldırılmamakta, bunun yerine çeşitli gerekçelerle fiilen etkisizleştirilmektedir. Geçici düzenlemeler, istisnai uygulamalar ve teknik kolaylık adı altında yapılan müdahaleler, zaman içinde meslek alanının daralmasına yol açmaktadır.

Son dönemde tartışmaya açılan odaların muhasebe tutma yetkisi meselesi, bu sürecin en kritik aşamalarından biridir. Ayrıca bazı işveren ve meslek odalarının, muhasebe faaliyetlerini kendi bünyelerinde yürütme eğilimleri, meslekler arası sınırların bulanıklaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, yalnızca muhasebecilerin değil, kayıt düzeninin bütününe zarar görmesi riskini doğurmaktadır.

5. Türev-İntegral Metaforu Üzerinden Mesleki Risk Analizi

Türev, anlık değişimi; integral ise bu değişimlerin toplam etkisini ifade eder. Muhasebe mesleğinde yaşanan;

- Ücret baskısı,
- Yetki kaybı,
- Meslek dışı müdahaleler

tek tek ele alındığında önemsiz görülebilir. Ancak bunların toplamı, mesleğin kurumsal yapısında derin bir yaraya dönüşmektedir. Bu yara, yalnızca meslek mensuplarını değil, ülke ekonomisinin sayılabilirliğini de tehdit etmektedir.

6. Meslek Odalarının Rolü ve Kurumsal Sorumluluk

Bu noktada mali müşavirler odalarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Odaların;

- Meslek mensuplarını koruyucu politikalar geliştirmesi,
- Küçük ihlalleri zamanında fark ederek müdahale etmesi,
- Mesleğin kamusal niteliğini güçlü biçimde savunması

zorunludur. Aksi hâlde bugün küçük gö-

rülen sorunlar, yarın telafisi güç bir yapısal bozulmaya dönüşecektir.

Sonuç

Bağımsız denetim çalışmalarında standartlarda sıkça vurgulandığı üzere, büyük toplumsal ve kurumsal **(-işletme ve mali tablolarındaki -)** sorunlar çoğu zaman küçük kabullerin toplamından doğar. Muhasebe mesleğinin bugün yaşadığı süreç de bu gerçeği doğrulamaktadır.

Muhasebeciler yıprandığında yalnızca bir meslek zarar görmez;

- Kayıt sistemi zayıflar,
- Ekonomi körleşir ve kamu maliyesi güvenilirliğini kaybeder.

Bu nedenle muhasebe mesleğinin korunması, yalnızca meslek mensuplarının değil, ülke ekonomisinin ortak meselesidir.

Kaynakça

1. 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu.
2. TÜRMOB, Meslek Mensupları Ücret Tarifeleri ve Mesleki Sorunlar Raporları.
3. Danıştay kararları (meslek odalarının yetki sınırlarına ilişkin çeşitli kararlar).
4. Ekonomik krizlerin meslek mensupları üzerindeki etkilerine ilişkin akademik çalışmalar ve meslek raporları.





ASMMMO 2025 - 2026 FUTBOL TURNUVASI BAŞLI

Her yıl geleneksel olarak düzenlediğimiz halı saha futbol turnuvasımız, bu yıl da büyük ilgiyle karşılandı. Toplam 102 karşılaşmanın gerçekleşeceği turnuva, Sporun birleştirici ruhu altında meslektaşlarımızın dostluk ve dayanışmayı daha da güçlendirmesini amaçlıyor.



MMO GELENEKSEL TURNUVASI LADI

yıl da meslektaşlarımızdan oluşan 19 takımın coşkulu katılımıyla start aldı.
mızın açılışı, büyük bir heyecan ve yoğun ilgiyle yapıldı.
ktaşlarımızı bir araya getiren bu etkinliğin,
güçlendirmesini diliyoruz. **25 Ekim 2025**







7. ATATÜRK FUTBOL TU KUPAYI KA

ASMMMO Futbol Takımımız turnu
ASMMMO Futbol takımı oyuncularımıza ve turnuvada müt
Kupa finalinde bizlere eşlik eden TÜRMÖB Genel Başkanı İrfan
TÜRMÖB Saymanı Turgut BAHADIR'a ,TÜRMÖB S
bu anlamlı organizasyona katıl
Kurul Üyelerine ve meslektaşlarımı



ARK KUPASI JURNUVASI: AZANDIK!

vayı şampiyon olarak tamamlamıştır.

adele eden tüm oyunculara emeklerinden dolayı teşekkür ederiz.

n Hüseyin YILDIZ'a, TÜRMOB Genel Sekreteri Yahya ARIKAN'a,

ÜRGEM Yönetim Kurulu Saymanı Halil İbrahim BAKAL'a,

lim sağlayan tüm Oda Başkanlarına,

za teşekkür ederiz. 2 - 6 Kasım 2025



ÜMİT ZAFER

SMMM

Denkleştirme Uygulaması ve Çalışma Süreleri: **4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde** **Sektörel Yorum ve Uygulama Örnekleriyle Analiz**

GİRİŞ

Sanayi, hizmet ve kamu sektörlerinde üretim ve hizmet planlaması açısından esnek çalışma modelleri her geçen gün daha büyük önem kazanmaktadır. İşletmelerin dönemsel yoğunluklarını yönetebilmesi, iş gücünü verimli kullanabilmesi için çalışma süreleri denkleştirme gibi hukuki araçlar öne çıkmaktadır. Türk İş Hukuku'nda denkleştirme sistemi, özellikle mevsimsel, vardiyalı ve kamu acil hizmetlerinde iş barışını ve verimliliği destekleyen kritik bir uygulamadır.

I. Mevzuat Temeli: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Denkleştirme

1. Çalışma Süreleri – Madde 63

“Haftalık normal çalışma süresi 45 saattir. Bu süre, tarafların anlaşması ile haftanın çalışılan günlerine, günlük on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir.”

bilir.”

Bu düzenleme, bazı haftalarda fazla, bazı haftalarda az çalışarak haftalık ortalama 45 saatin aşılması koşuluyla bir denge kurulmasına olanak tanır.

2. Fazla Çalışma – Madde 41

Denkleştirme süresi içinde ortalama 45 saat korunuyorsa fazla mesai sayılmaz. Aksi halde, bu saatleri aşan süreler için %50 zamlı ücret ödenmelidir.

3. Günlük Azami Süre – 11 Saat Kuralı

İşçinin günlük çalışma süresi, istisnalar hariç, 11 saati geçemez. Bu sınır, iş sağlığı ve güvenliği açısından bağlayıcıdır.

II. 11 Saat Kuralının İstisnaları: Kamu Acil Hizmetlerinde Esneklik

A. Sağlık Sektörü

Acil servislerde görev yapan hemşireler ve sağlık personelleri, 24 saatlik nöbetler şeklinde çalıştırılabilmektedir. Nöbet sonrasında eşdeğer dinlenme süresi verilmesi, bu uygulamayı denkleştirme çerçevesinde meşrulaştırır.

B. İtfaiye ve AFAD

İtfaiye personeli ve AFAD ekipleri, 24 saat çalışıp 48 saat istirahat esasına göre görev yapar. Bu esneklik kamu hizmetinin kesintisizliği esas alınarak uygulanmakta, nöbet çizelgeleri ile belgelendirilmektedir.

C. Emniyet ve Cezaevi Görevlileri

Zabıta, jandarma, polis ve cezaevi görevlilerinin nöbet sistemlerinde de 11 saat kuralı teknik olarak aşılsa bile karşılığında izin verilmesi ve görev sürelerinin planlamaya uygun yürütülmesi önemlidir.

III. Denkleştirme Süresi ve Uygulama Şartları

- Standart denkleştirme süresi: 2 ay
- Toplu iş sözleşmesi ile: 4 ay
- Turizm gibi sektörlerde TİS ile: 6 ay
- Günlük süre: 11 saati geçemez
- Yazılı mutabakat: Uygulamanın geçerlilik şartıdır

IV. Sektörel Örnekler ve Uygulama Senaryoları

1. Turizm Sektörü – Antalya Örneği

Yaz sezonunda bir otelde çalışan temizlik görevlisi haftada 54 saate kadar çalışmaktadır. Ekim ve Kasım aylarında ise haftalık çalışma süresi 30 saate düşmektedir. 6 aylık denkleştirme dönemi içinde ortalama 45 saat korunmaktadır.

Değerlendirme: Yazılı mutabakat bulunduğu sürece fazla mesai ödenmez. İş hukuku bakımından denkleştirme geçerlidir.

2. İnşaat Sektörü – Doğu Karadeniz Uygulaması

Yazın 6 gün çalışan işçiler, kışın haftada yalnızca 2 gün çalışmakta ve ortalama 45

saat korunmaktadır.

Değerlendirme: Yazılı planlama ile denkleştirme geçerli sayılır.

3. Maden Sektörü – Zonguldak Örneği

Haftalık 50 saat çalışan işçilere, düşük üretim döneminde izin verilmekte, ancak yazılı plan yapılmamaktadır.

Değerlendirme: Belge eksikliği nedeniyle fazla mesai sayılır.

4. Sağlık Sektörü – Üniversite Hastanesi Acil Servisi

3 gün 16 saatlik nöbet, diğer günler izin modeli uygulanmaktadır.

Değerlendirme: Sağlık mevzuatına uygun ise geçerlidir.

5. İtfaiye ve AFAD – 24/48 Sistemi

Personel 24 saat görev, 48 saat istirahat düzeniyle çalışmaktadır.

Değerlendirme: Nöbet planlarıyla uyumlu olduğu sürece esnekliğe izin verilir.

V. Denkleştirme Sisteminde Uygulamada Yapılan Hatalar

1. Yazılı Anlaşma Eksikliği

Sözlü planlamalar geçerli sayılmaz, işveren fazla mesai ödemek zorundadır.

2. 11 Saatin Aşılması

Bu sınır mutlak olup aşıldığında yasal ihlal doğar.

3. Kayıt Eksikliği

Puantajlar eksikse, işçi lehine yorum yapılır.

4. Süre Aşımı

Denkleştirme süresi 2/4/6 ayı geçerse fazla mesai doğar.

5. Kamuda Plansızlık

Nöbet sistemleri yazılı değilse denetimlerde sorun yaşanır.

VI. Serbest Zaman ile Denkleştirme Karşılaştırması

Kriter	Denkleştirme	Serbest Zaman
Zamanı	Başta planlanır	Fazla çalışmadan sonra verilir
Ücret Durumu	Ek ücret doğmaz	Fazla mesai ücreti yerine izin
Yasal Dayanak	4857 m.63	4857 m.41/4
Plan Gereksinimi	Yazılı mutabakat zorunludur	İşçi onayı alınarak uygulanır

VII. Gri Alanlar: Uygulamada Sorun Yaratan Durumlar

- İşçinin açık rızası olmadan denkleştirme geçerli olur mu?
- 1 haftalık denkleştirme geçerli sayılır mı?
- İşten ayrılan işçinin fazla mesai hakkı nasıl hesaplanır?
- Gece vardiyalarında denkleştirme ayrı mı değerlendirilmelidir?

VIII. Anayasal ve Uluslararası Dayanaklar

- Anayasa Madde 50: Dinlenme hakkı ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı
- ILO 1 No'lu Sözleşme: Haftalık azami 48 saat çalışma
- ILO 30 No'lu Sözleşme: Gece çalışması sınırlamaları

IX. Sonuç ve Politika Önerileri

Kısa Vadeli

- Her sektör için örnek denkleştirme protokolleri hazırlanmalı
- Sağlık, AFAD ve itfaiye için özel yönetmelikler çıkarılmalı

Uzun Vadeli

- Dijital puantaj sistemleri zorunlu hâle getirilmeli
- Toplu iş sözleşmelerine denkleştirme rehberleri eklenmeli

Kaynakça

- 4857 Sayılı İş Kanunu (Madde 41, 63, 69)
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- T.C. Anayasası Madde 50
- ILO 1 No'lu ve 30 No'lu Sözleşmeleri
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yayınları
- Sağlık Bakanlığı ve belediyelere ait hizmet içi çalışma rehberleri
- Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri kararları (örnek niteliğinde)
- Sendikal yayınlar ve toplu iş sözleşmesi örnekleri



29 E CUMHURİYET ATA'MIZIN HU

Cumhuriyetimizin 102. yılını, Kurul, Komisyon Üyelerimiz ve meslektaşlarımız

Cumhuriyetimizin bize miras bıraktığı değ

Ata'mıza bağlılığımızı ve geleceğe olan umu



ZURUNDAYDIK

ımızla birlikte Ata'mızın huzurunda büyük bir gurur, özlem ve saygıyla kutladık.

ğerleri bir kez daha yüreklerimizde hissederek,

dumuzu güçlü bir şekilde ifade ettik. 29 Ekim 2025



Odamız tarihinde ilk kez düzenlenen 29 Ekim Cumhuriyet Balosu, meslektaşlarımızla birlikte Cumhuriyetimizin 102. yılını hep birlikte büyük bir coşkuyla kutladık. Birlik, beraberlik ve Cumhuriyetimizin değerlerini yaşayarak geleceğe taşıyacağız. Gecemiz, hem anlamı hem de yarattığı güzel anılarla...



ektaşlarımızın yoğun katılımıyla unutulmaz bir atmosferde gerçekleştirildi. coşku, gurur ve heyecanla kutladığımız bu özel gecede; lerine duyulan bağlılık en güçlü şekilde hissedildi. la hafızalarda yer edecek bir buluşma oldu. **29 Ekim 2025**











AHMET AĞAR

SOSYAL GÜVENLİK MÜŞAVİRİ

50 Ve Üzerinde İşçi Çalıştırılan İşyerlerinde Yapılması Gerekenler ve İşverenlerin Yasal Yükümlülükleri Nelerdir?

I- GİRİŞ :

4857 sayılı İş Kanunu, İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ve bu Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ hükümlerine göre, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan ve **devamlı olarak en az 50** ve daha fazla, 100, 150 ve 1000 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde, yapılması gerekenlerin neler olduğu ve işverenlerin yasal yükümlülüklerin neler olduğu, ilgili mevzuat çerçevesinde detaylı bir şekilde açıklamalar yapmak, bu makalenin konusu olacaktır.

II- İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ KURULU:

6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 22. Maddesine gereğince. 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı tüm iş-

yerlerinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulması zorunludur. Bu kurul, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunur ve alınan kararların uygulanmasını takip eder.

Bunun dışında, **İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği** ile işyerleri; **az tehlikeli**, **tehlikeli** ve **çok tehlikeli** olmak üzere üç ayrı sınıfa ayrılmıştır. Üç değişik tehlike derecesinde bulunan işyerlerinde, işyerinde koruyucu sağlık hizmetlerinin sürekliliğini sağlamak üzere işverence hekim dışındaki diğer sağlık personeli de görevlendirilebilecektir.

Buna göre;

A- Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran,

B- Tehlikeli sınıfta yer alan ve 750 ve daha fazla işçi çalıştıran,

C- Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500 ve

daha fazla işçi çalıştıran

İşverenler, işyerlerinde, **İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi** kurmakla yükümlüdür. Bu işyerlerinde **işyeri hekimi ve sanayi-
den sayılan işlerde ise iş güvenliği uz-
manı tam gün çalıştırılır.** Tehlike sınıfına göre yukarıda belirtilen sayıların altında işçi çalıştıran işverenler ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını dışarıdan aldığı takdirde **işyerlerinde bir ilkyardım ve acil müdahale odası ve bir ilkyardımcı bulunduracaktır.**

D- İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması zorunlu olan işyerlerinden; **az tehlikeli** sınıfta yer alan ve **1000'e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, tehlikeli** sınıfta yer alan ve 750' ye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve **500'e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde,** işverenlerin, sağlık ve güvenlik hizmeti verme yükümlülüklerinin tamamını **ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden** hizmet almak suretiyle yerine getirmeleri durumunda, işyerlerinde bir **ilkyardım ve acil müdahale odası** ve ilkyardım yönetmeliğinde belirtilen sayıda ilkyardımcı olması kaydıyla **bina ve donanım** şartı aranmayacaktır.

E- Devlet memuru olarak çalışırken kendi kurumunda işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen kişilerin görevlendirme yazıları, Çalışma ve Sosyal Genel Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğe gönderilmesi gerekir.

III- ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜ- LÜĞÜ: (50 ve üzeri)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre, işyerinde 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde, çalışan sayılarının **yüzde üçü oranında engelli personel istihdam etmek zorundadır.** Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin ise çalıştırmak zorunda olduğu işçi sayısı, **toplam işçi sayısına göre hesaplanır.**

Bu kasmamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas

alınır. **Belirli Süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarımdan ve daha fazla oranlar ise tam olarak kabul edilir.**

Kanunda sadece yer altı ve su altı işlerde çalışanlar için engelli çalıştırılmayacağı belirtilmiş, bu işler haricinde istisna uygulamasına yer verilmemiştir

Engelli işçinin kanunda belirtilen en az sınırdaki çalıştırılması gerekmektedir. Engelli işçinin kanunda belirtilen sayıda çalıştırılmadığının Çalışma Bakanlığı tarafından tespit edilmesi halinde, çalıştırılmayan her engelli ve **her ay için 30.081 TL idari para cezası uygulanacaktır.**

Mevcut uygulamada Çalışma İşkur Müdürlüğü tarafından engelli işçi çalıştırmayan veya eksik eksik bulunan işverenleri sözlü olarak uyarmakta ve en kısa zamanda engelli işçinin çalıştırmasını, eksiklerinin tamamlamasını istenmektedir.

Sözlü olarak belirtilen sürede engelli işçinin çalıştırılmaması ve açığın tamamlanmaması durumunda yazı ile işverene bildirilmekte ve yine engelli işçi açığının tamamlanmaması durumunda **her engelli ve her ay için 30.081 TL idari para cezası uygulanacaktır.** (2025 yılı için)

IV- YILLIK İZİN KURULUNUN KURUL- MASI: (100 ve üzeri)

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, işçi sayısı 100 ve üzeri olan işyerlerinde bir İzin Kurulu'nun oluşturulması zorunludur.

Bu kurul, işveren veya işveren vekilini temsilen 1 ve işçileri temsilen 2 olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur. İşveren temsilcisi kurula başkanlık eder. İşçi temsilcileri veya yedekleri, varsa sendika temsilcileri tarafından, yoksa işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. Kurul üyeleri iki yılda bir yeniden

seçilir. Yeni yıllık izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam ederler.

Kurulun temel görevleri, işçilerin izin taleplerini ve işin devamlılığını dikkate alarak yıllık izin çizelgelerini hazırlamak ve işverenin onayına sunmaktır. Kurul, bu yapısıyla bir danışma organı niteliğindedir. Ve nihai karar işverene aittir.

V- İŞYERLERİNDE EMZİRME ODASI KURULMASI: (100 ve 150)

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğine, toplam kadın çalışma sayısı 100 ile 150 arasında işyerlerinde (yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun) emziren kadınların çocuklarını emzirebilmeleri için çalışma alanlarından ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunludur.

VI- İŞYERLERİNDE KREŞ AÇILMASI: (150 ve üzeri)

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. Maddesi ile işverenlere İşyerlerinde Emzirme Odası ve Kreş açma zorunluluğu getirmiştir.

Bu yönetmeliğe göre, yaş ve medeni durumlarına bakılmaksızın, toplam kadın çalışan sayısı 150'den çok olan işyerlerinde, 0-6 yaş grubundaki çocukların bakım ve beslenmesi için bir KREŞ (yurt-bakımevi) kurulması zorunludur. Bu yükümlülüğün belirlenmesinde, işverenin belediye v mücavir alan sınırları içindeki tüm işyerlerindeki toplam kadın çalışan Sayısı dikkate alınır. Ancak, çocuğunun annesi vefat etmiş veya velayeti kendisine verilmiş erkek çalışanlar da bu sayıya dahil edilir.

İşverenler bu hizmeti kendi bünyelerinde kuracakları bir kreş ile verebilecekleri gibi, diğer işverenlerle ortak bir kreş aç-

abilir veya bu hizmeti sunan lisanslı özel kreşler ile anlaşarak da bu yükümlülüklerini yerine getirebilirler.

İşveren işyerinde kreş açmamış ise işçi yazılı olarak işyerine başvuruda bulunabilir. İşveren buna rağmen kreş kaçmaz ise, işçi iş akdini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatına hak kazanır.

VII- TAM ZAMANLI İSG PERSONELİ GÖREVLENDİRME: (1000 ve üzeri)

A- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca, az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000 veya daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir İşyeri Hekimi ile İş Güvenliği Uzmanı görevlendirilmesi zorunludur.

B- Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir İş Güvenliği Uzmanı görevlendirilmesi zorunludur.

VIII- SONUÇ:

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan ve **devamlı olarak en az 50** ve daha fazla işçi çalıştırılan ve **altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı** işyerlerinde en az bir işyeri hekimi, sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde ise ayrıca en az bir iş güvenliği uzmanının çalıştırılması, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve **500 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, işyerlerinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi** kurmakla zorunlu tutulmuşlardır. İşverenlere getirilen bu **yasal yükümlülüklerin yerine getirmelerinin kaçınılmaz bir zorunluluk oluşunu** ve idari para cezalarını muhatap olmamaları için bu yasal yükümlülüklerini mutlaka yerine getirmeleri gerektiğini özellikle belirtmek isterim



ANITKABİR ZİYARATI DÜZENLEDİ

Atatürk Haftası etkinliklerimiz kapsamında, meslektaşlarımızın yoğun katılımıyla anıtkabir ziyaretimiz, Atatürk'ün hatırası önünde saygıyla durarak, O'nun ilke ve hedeflerini hatırlayarak, Atatürk'ün günümüze ışık tutan hedefleri üzerine kapsamlı bir değerlendirme yapıldı. Meslektaşlarımızın katıldığı bu ziyaret, saygı dolu ve öğretici bir atmosferde gerçekleşti.



RETİ VE SÖYLEŞİ NLEDİK

nlamlı bir Anıtkabir ziyareti gerçekleştirdik. Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün aziz ve devrimlerine bağlılığımızı bir kez daha ifade ettik.

nlulu söyleşimizde, Atatürk'ün çağdaşlaşma vizyonu, Cumhuriyetin temel değerleri ve silektaşlarımızın aktif katılımı ve katkılarıyla etkinliğimiz hem duygu dolu hem de ufuk e gerçekleşti. **Kasım 2025**



ATATÜRK VE HEDEFLERİN ÇAĞDAŞ UYGARLIK



Açış Konuşması
Gülşahmet DOĞRUYOL
Başkan



Konuşmacı
Salman YILMAZ
YMM - Tarihi



TARİH
10 KASIM 2025, Pazartesi



SAAT
16:00

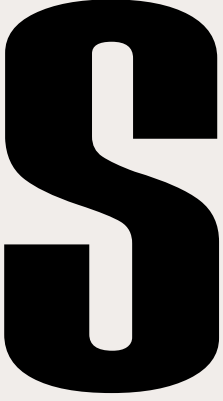


ADRES
Ankara SMMMO Odası, Mehmet Çelik Konferans Salonu,
Kırmızı Caddesi, No:28, Kat:5, Kızılay / Ankara



KONTENJAN: 150 kişi ile sınırlıdır.





AYIN VEKİLİM

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı yaklaşık 15.000 meslek mensubumuzu yakından ilgilendiren çözüm bekleyen sorunlarımızı arz ederiz.

- KDV oranının, diğer serbest meslek erbaplarına uygulanan oranda meslektaşlarımıza da uygulanması gerekmektedir.

- Beyan süreleri, dini ve milli bayramlardaki tatil süreleri dikkate alınarak uzatılmalıdır.

- Her beyan döneminde meslektaşlarımız, GİB'in alt yapısından kaynaklı olarak çok büyük sıkıntı ve sorunlar yaşamakta, gece geç saatlere kadar çalışmaktadır. Beyannamelerin zamanında gönderilmesi için GİB'in alt yapısının acilen değiştirilmesi ve güncellemesi gereklidir.

- Arabuluculuk, dünyadaki uygulamalarda olduğu gibi mutlaka biz mali müşavirler tarafından yapılması gerekmektedir.

- Meslektaşlar arasında kota olarak bilinen, kalite hizmet standartlarının bir an önce devreye girmesi gerekmektedir.

- Mali tatil uygulanabilir hale getirilmelidir.

- Mali müşavirlere yeşil pasaport hakkı verilmelidir.

- Vergi afları bir an önce sonlandırılmalıdır ki; mesleği icra eden meslek mensuplarının değeri ortaya çıkarılmalıdır. zira bu aflar yaptığımız işi yok saymaktadır.

- Serbest meslek kazancına ait, Gelir Vergisi-KDV çelişkisi bir an önce giderilmelidir.

- Kamuya yönelik işletmelerde, mali müşavir istihdam edilmesi için çalışmaların yapılması gerekmektedir.

- Mali Müşavirlerden talep edilen, Sanayi Sicil Belgeleri, Bankalardan istenilen belgeler, İŞKUR, SGK ve TUIK gibi Kurumlardan istenilen belgelerin tek bir merkezde toplanması gerekmedir.

- Mali Müşavirler hakkında yazılan sorumluluk raporları somut net delillere dayanmalıdır.

- İzaha davetlerde zaman kaybı olmaması için Defterdarlık Binasında bir Oda tahsis edilmesi gerekmektedir.

Saygılarımızla.

Gülahmet DOĞRUYOL
Ankara SMMMO Başkanı

KURUM ZİYARETLERİ



Yönetim Kurulu olarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde meslektaş milletvekillerimizi, Cumhuriyet Halk Partisi Hatay Milletvekili Sayın Nermin Yıldırım Kara, Gelecek Partisi İzmir Milletvekili Sayın Mustafa Bilici ve Saadet Partisi Antalya Milletvekili Sayın Şerafettin Kılıç'ı ziyaret ettik. Mesleğimizin güncel sorunlarını, çözüm önerilerimizi ve mesleki taleplerimizi kendilerine birinci ağızdan aktarma imkânı bulduk. Meclis çatısı altında vekillerimiz ile birlikte atılacak yapıcı adımların, mesleğimize getirecek çözümlerin takipçisi olacağız.

Nazik kabulleri ve gösterdikleri yakın ilgi için kendilerine teşekkür ediyoruz. **26 Haziran 2025**

KURUM ZİYARETLERİ



Vergi Denetim Kurulu Başkanı Muhsin ATCI'yi makamında ziyaret ettik. Meslektaşlarımızın taleplerini ilettik. *09 Temmuz 2025*



Ankara Defterdarı Yüksel DUMAN, Grup Müdürleri Ercan TOKMAR, Gönül Akın İLHAN ve Atilla ŞAHİN'i makamlarında ziyaret ettik. *11 Temmuz 2025*



Oda Başkanımız Gülahmet DOĞRUYOL, Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurullarından oluşan heyetimiz, TÜRMOB Genel Başkanlığına ziyarette bulundu. *17 Temmuz 2025*

KURUM ZİYARETLERİ



Ankara Büyükşehir Belediye Başkanımız Sayın Mansur Yavaş'ı ziyaret ettik. Ziyaretimizde, Odamızın bina ve yerleşkesi ile ilgili sorun ve taleplerimizi ileterek çözüm önerilerimizi paylaştık. *15 Ağustos 2025*



Yönetim Kurulu Olarak, Ankara SGK İl Müdürlüğünü Ziyaret Ettik. Meslektaşlarımızın sorunlarını ve raporların e-Devlet üzerinden onaylanması konusunu görüştük. *20 Ağustos 2025*



Ankara YMMO Başkanı Ali Şeref ACAR, Oda Sekreteri Ahmet ŞİRİN ve Yönetim Kurulu Üyesi Yılmaz SEZER'ı makamlarında ziyaret ettik. *21 Temmuz 2025*

KURUM ZİYARETLERİ



24. Anadolu Odaları Eğitim Semineri'nde, VDK Başkanı Muhsin ATCI ve VDK Başkan Yardımcısı Erhan SELİM ile bir araya gelerek KURGAN uygulaması konusunda görüş ve önerilerimizi paylaştık. *07 Ekim 2025*



MASAK Başkanımız Sayın HASAN KAYMAK'ı, Türmob, İstanbul ve Ankara YMM ile İstanbul, İzmir ve Ankara SMMM Oda Başkanlarımızla birlikte ziyaret ettik. Şüpheli İşlem Bildirimleri başta olmak üzere mesleğimizin gündemindeki konularla ilgili görüş alışverişinde ve birlikte çalışma iradesinde bulunduk. Konuya ilişkin ayrıntılı açıklama mesleki kamuoyumuzla ayrıca paylaşılacaktır. Nazik kabul ve ilgileri nedeniyle MASAK Başkanımız Sayın Hasan KAYMAK ve ekibine teşekkür ederiz. *09 Ekim 2025*

SEMİNER **ACCA**

Program Akışı

• Etkinlik 1 – Gençler ve Geçiş Öğrencileri İçin

11:00 – 12:30 - Kariyerini Kurgula: Tesadüf Değil, Tercih Olsun

12:30 – 13:00 - Öğle Ara

13:00 – 14:00 - Bir Diploma Değil, Bir Ayrıcalık: ACCA Yolculuğuna Katıl

• Etkinlik 2 – Yetişkin Profesyoneller İçin

Audience – Mali Müşavirler-Denetçiler

14:30 – 16:00 - Meslekte zirveye giden yolculuk, dünyaya açılan kapı
(Ahmet Tepedelen (ACCA Adayı), Recep Pekdemir (ACCA Üyesi)
& Fatma Deveci (TÜRMOB))

16:00 – 16:15 - Kahve arası

16:15 – 17:00 - Başarıya bir kala (Ahmet Tepedelen & Seval Sır (ACCA
Ülke Müdürü))

KONTENJAN: 150 KİŞİ İLE SINIRLIDIR.

TARİH: 23 HAZİRAN 2025, Pazartesi

SAAT: 11:00

ADRES: ANKARA SMMM ODASI, MEHMET ÇELİK KONFERANS SALONU,
KUMRULAR CADDESİ, NO:26, KAT:5, KIZILAY / ANKARA

AÇIŞ KONUŞMASI



Gülahmet DOĞRUYOL
Başkan

KONUŞMACI



Seval SIR
ACCA Türkiye Ülke Müdürü

KONUŞMACI



Recep PEKDEMİR
ACCA Üyesi

KONUŞMACI



Fatma DEVECİ
TÜRMOB Uluslararası
İlişkiler Uzmanı

KONUŞMACI



Ahmet TEPEDELEN
ACCA Adayı



“UYGARLIĞA YÖN VEREN TÜRK MUHASEBE FİLOZOFLARI” KONULU SÖYLEŞİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK.

Sunumlarından Dolayı SMMM Sayın Dursun Ali YAZ'a ve
Katılımlarından Dolayı Meslek Mensuplarımıza Teşekkür Ederiz.



ANKARA

SERBEST MUHASEBİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI



“YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ MESLEKİ AÇIDAN KULLANIMI” KONULU SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK.



Sunumlarından Dolayı YMM Sayın Abdullah KİRAZ'a ve Katılımlarından Dolayı Meslek Mensuplarımıza Teşekkür Ederiz.





"YAPAY ZEKA DENETİMLERİ ve **KURGAN**" KONULU SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK.



Sunumlarından Dolayı VDK Başkanı Sayın Muhsin ATCI'ya,
VDK Başkan Yardımcısı Sayın Erhan SELİM'e ve katılımlarından
dolayı meslek mensuplarımıza teşekkür ederiz.





“Sessiz Çığlıklar: İşyerinde Mobbinge Mücadele” konulu panelimizi gerçekleştirdik.



Sunumlarından Dolayı Avukat Sayın Nazlı Ceylan ULUBAY'a,
Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı Sayın İlhan İŞMAN'a,
ve katılımlarından dolayı meslek mensuplarımıza teşekkür ederiz.





Sosyal Etkinliklerimiz Başladı

- Türk Halk Müziği Korusu
- Türk Sanat Müziği Korusu
- Eşli Danslar (Tango ve Flamenko)
- Bağlama
- Halk Dansları
- Yoga
- Pilates
- Tiyatro
- Fotoğrafçılık



İleri Düzey Fotoğrafçılık

- Odamızda temel fotoğrafçılık eğitimi almış üyeler ve stajyerler için proje odaklı ileri düzey fotoğrafçılık çalışmaları başlıyor.



“Sosyal Faaliyetler Komisyonumuz tarafından düzenlenen Türk Halk Müziği Korusu, Türk Sanat Müziği Korusu, Eşli Danslar (Tango ve Flamenko), Bağlama, Halk Dansları, Yoga, Pilates, Tiyatro, Fotoğrafçılık ve İleri Düzey Fotoğrafçılık kurslarımız, meslektaşlarımızın yoğun ilgisiyle başlamıştır. **3 - 12 Ekim 2025**



Sosyal Faaliyetler Komisyonumuz tarafından düzenlenen Çubuk Karagöl ve Kapadokya gezilerimizde, meslektaşlarımız doğa ile iç içe keyifli ve huzur dolu bir gün geçirdi. Karagöl'ün ve peri bacalarının büyüleyici manzarası eşliğinde yürüyüşler yapıldı, sohbetler edildi ve yoğun çalışma temposuna kısa bir mola verilerek birlikte güzel anılar biriktirildi. **9 Kasım - 1 Aralık 2025**

MÜZEYYEN SENAR'IN HAYATINA TİYATRODAN DOKUNUŞ

“Müzeyyen” oyununda bizimle olan ve bu güzel geceye değer katan tüm meslektaşlarımıza teşekkürler.





Gençlik Parkı Büyük Sahne’de sahnelenen ‘Müzeyyen’ oyununda Ayşegül Yalçiner ve Damla Özen’in unutulmaz Müzeyyen Senar yorumu geceye damga vururken, geceye katılan tüm meslektaşlara teşekkür ederiz. **1 Aralık 2025**



EROL SÖNMEZOCAK

MALİ MÜŞAVİR, BAĞIMSIZ DENETÇİ

Holding Yapılanması ve Holding Oluşumunun Vergisel Avantajları Nelerdir? IV

Geçmiş sayılarda Holding konusunu işlediğim ilk üç bölümden sonra şimdi de ilgili yazımın kalan bölümlerinin tamamını yayınlıyorum.

Belirttiğim konuları yine soru yanıt olarak açıklayacağım.

1. Holding’ler bağlı şirketlere verdikleri hizmetlerin giderlerini hizmet verdikleri şirketlere yansıtılmalı mıdır?

Grup içi hizmetlere ilişkin özellikli konular, inceleme elamanlarınca giderek detaylı olarak incelenmekte, söz konusu giderlerin yansıtıldığı durumlarda, içeriğinin nelerden oluşması gerektiği, emsallere uygunluğunun tespitine ilişkin uygulanan yöntemler sorgulanmaktadır. Grup şirketlerinde sıklıkla karşımıza çıkan söz konusu hizmet faturalarının gider kabul edilebilirliği, emsallere uygunluğu, gayri maddi hak niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin çeşitli tartışmalar bulunmaktadır.

Öte yandan grup tarafından sağlanan

hizmetlerin faturalandırılması da transfer fiyatlandırmasının yanı sıra stopaj ve Katma Değer Vergisi açısından risk taşımaktadır.¹

Grup içi hizmetlerin giderleştirilmesine ilişkin yapılması gerekenler:

Türk transfer fiyatlandırması düzenlemeleri doğrultusunda grup içi hizmet faturalarının hizmeti alan şirket tarafından gider yazılabilmesi aşağıda detaylı olarak açıklanan fayda testi kriterlerinin sağlanmış olmasına bağlanmıştır.²

Hizmet faturaları, bu şartların tamamının sağlanması halinde hizmeti alan grup şirketleri tarafından gider yazılabilecektir.

2. Holding’ler, bağlı şirketlerine verdikleri “İdari, ticari, teknik, sınai, hukuki, mali, finansal danışmanlık” hizmetlerini ilgili şirketlere nasıl yansıtacaktır?

Holding’ler bağlı şirketlere verdikleri hizmetleri, bağlı şirketlere dağıtımını konu-

su Kurumlar Vergisi Kanunun ilgili tebliğinde aşağıda belirtildiği üzere açıklanmıştır: ³

“Holding şirketler tarafından bağlı şirketlere araştırma ve geliştirme, finansman temini, pazarlama ve dağıtım, yatırım projelerinin hazırlanması, hedeflerin tayini, planlama, örgütlendirme kararlarının uygulanması, bilgisayar hizmetleri, sevk ve idare, mali revizyon ve vergi müşavirliği, piyasa araştırmaları, halkla ilişkilerin tanzimi, personel temini ve eğitimi, muhasebe organizasyon ve kontrolü, hukuk müşavirliği konularında hizmetler verilebilmektedir. Holding tarafından bağlı şirketlere verilen hizmetler için fatura düzenlenmesi zorunlu olup verilen hizmetin karşılığını teşkil eden bedelin, Kurumlar Vergisi Kanununun 13.üncü maddesinde yer alan emsallere uygunluk ilkesine göre belirlenmesi gerekmektedir. Holding tarafından verilen bu tür hizmetlerin bağlı şirketlerce gider yazılabilmesi için,

a) Hizmetin mutlaka verilmiş olması gerekir:

Hizmetin fiilen sağlanmış olması, fayda testinin ilk şartı hizmetin gerçekten verilmiş olmasıdır. İlişkili bir şirketin ana şirketten veya aynı grubun üyesi olan diğer bir şirketten ihtiyacı olmayan bir hizmeti alması ya da yalnızca aynı gruba bağlı olmaları nedeniyle fiilen alınmayan bazı ortak giderlerin dağıtılması halinde hizmetler vergisel açıdan gider kabul edilmektedir.

b) Hizmetin bedelinin emsallere uygunluk ilkesine uygun olarak belirlenmelidir:

Grup içi yansıtmanın emsallere uygunluk ilkesine uygun olup olmadığını tespit etmek için en uygun yöntemin seçilmesi ve uygulanan fiyatın emsaller doğrultusunda olduğunun kanıtlanabilir olması gerekmektedir. Bu nedenle şirketlerin grup içi hizmet faturalarını desteklemek adına maliyetlerin nasıl belirlendiği, nasıl dağıtıldığı ve uygulanan kâr marjının tespitine ilişkin hesaplamaları ve çalışmaları dökümanete etmesi gerekmektedir.

c) Hizmet alan şirketlerin, söz konusu hizmetlere ihtiyacı olmalıdır:

Grup içi hizmetin verilir verilmemesinde belirlenmesinde hizmeti alan grup üyesinin ticari pozisyonunu güçlendirecek ticari veya ekonomik bir değer sağlayıp sağlamadığı dikkate alınmalıdır. İlişkili bir şirketin ana şirketten veya aynı grubun üyesi olan diğer bir şirketten ihtiyacı olmayan bir hizmet alması ya da bir hizmetin grup üyesine, sadece grup üyesi olması nedeniyle verilmesi durumunda, söz konusu şirketin grup içi hizmet elde ettiğinin kabulü mümkün bulunmamaktadır.

Grup içi hizmetlerde maliyet bazının tespitinde dikkat edilmesi gerekenler; hizmeti alan tarafın piyasasında ilişkisiz şirketler arasında gerçekleştirilen benzer hizmetlerin olduğu durumlarda veya hizmet veren tarafın benzer koşullarda hizmet verdiği ilişkisiz bir şirketin olduğu durumlarda karşılaştırılabilir Fiyat Yöntemi'nin uygulanması en uygundur. Ancak karşılaştırılabilir bir emsalin olmadığı durumlarda ise maliyet bazlı bir yöntemin uygulanması uygun olacaktır.

d) Kesilen faturada hizmet türünün ayrıntılı olarak belirtilmesi gerekir:

Tek faturada birden fazla hizmet bedelinin bir arada yer alması halinde, her hizmet bedelinin ayrı ayrı gösterilmesi, şarttır.

Yukarıda belirtilen koşullara uygun olarak bağlı şirketler, holding tarafından kesilen fatura bedelini gider olarak kayıtlarında gösterebileceklerdir.”

Kuşkusuz ki holdinglerce bağlı şirketlere verebilecek hizmetler 5422 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunun (Mülga) 33 no' lu tebliğde sayılanlarla sınırlı değildir.

d.1) Dağıtım anahtarları:

Her Hizmet İçin Ayrı Anahtar Belirlenmesi Daha Doğru Sonuçlar Verecektir.

Doğrudan yansıtma yerine dağıtım anahtarı kullanılarak dağıtılan giderler varsa dağıtım anahtarlarının hizmetin niteliğine göre belirlenmiş olması Grup içi hizmetlerin doğrudan bir iştirake ilişkin olduğu durumlarda doğrudan ilgili şirkete yansı-

tilması olağandır. Ancak birden çok iştirak edilen şirkete sağlanan hizmetler olduğu durumda oluşan maliyetlerin uygun dağıtım anahtarları ile dağıtılması gerekmektedir. Dağıtım anahtarları, sağlanan hizmetin kullanımına ilişkin ölçü olabilecek, tespiti kolay veriler üzerinden seçilmelidir.

Hizmetin niteliği gereği maliyetlerin işgücü ağırlıklı olduğu durumlarda, maliyetlerin dağıtımı için kullanılan oranların tespitinde en güvenilir yöntem, hizmetin ifasında çalışan kişilerin harcadığı zamanın düzenli olarak kaydedilmesidir. Bu şekilde işgücünün toplam maliyeti otomatik olarak hizmeti alan taraflar için harcanan zamana bölünebilecek ve dağıtılabilecektir. □

d.2) Dağıtım anahtarlarında istikrarlılık:

Belirlenen dağıtım anahtarlarının yıldan yıla değişmemesi, istikrarlı ve sürekli bir şekilde, şartlar değişmedikçe aynen uygulanması yerinde olacaktır.

d.3) Dağıtım anahtarları objektif olmalıdır:

Belirlenen dağıtım anahtarı dağıtan veya hizmetten yararlananın vergi matrahı karşısında objektif olmalı, vergi matrahını azaltma, değiştirme amacıyla kullanılmamalıdır.

Bir diğer ifade ile yaratılmak istenen sonuçtan hareketle dağıtım anahtarı oluşturmak yerine dağıtım anahtarından hareketle sonuca ulaşılmalıdır.

d.4) Dağıtılan Giderle Alınan Hizmet Uyumlu Olmalıdır

Holding tarafından verilen hizmetin bedeli piyasa şartlarına uygun olmalı, örtülü kazanç dağıtımı intibahı verecek alçak veya yüksek fiyat uygulanmamalıdır.

Örneğin finansman geliri sadece repo gelirleri olan bir şirkete holding tarafından finansman hizmetleri karşılığı bir tutar yansıtıldığında, doğal olarak holdingin talep ettiği tutar ile repo geliri karşılaştırılacaktır. Şirketin repo gelirlerini dahi aşacak bir talebi uygun olmayacaktır.

d.5) Hizmetin Verilmiş Olmasından Ziyade Verilebilir Olmasının Gerekliliği

Önemlidir.

d.6) Gider Yansıtılmaları;

Holdingce veya gruba dahil bir başka şirket tarafından bağlı şirkete ait bir masrafın karşılanması halinde, ilgili tutarın aynen ve vakit geçirmeksizin yansıtılması esas olmalıdır.

3. Holding' in vermiş olduğu hizmetin bedeli kâr da içerebilir mi?

Türk vergi mevzuatında holding veya grup şirketlerle ilgili özel düzenlemeler mevcut değildir. Bu nedenle holding veya gruba dahil şirketlerin birbiriyle olan ilişkilerinde, her bir şirket ayrı ayrı, 3. Kişi gibi değerlendirilirler.

Böyle bir değerlendirmenin doğal sonucu olarak da işletme olan hizmet merkezin de yaptığı hizmetlerin neticesinde bir kar elde etmesi doğal sayılmalı, olmaması hali “örtülü kazanç dağıtımı” açısından irdelenmelidir.

Verilen hizmete kar ilave edilince burada KDV' nin oluşması da kaçınılmazdır. Oluşan KDV' nin matrahının ilave edilen “kar” ile sınırlı mı kalacak yoksa yansıtılan tüm tutarımı kapsayacağı tartışma konusudur.

Maliyetlerin belirlenmesi ve hizmetten faydalanan taraflara dağıtımı sonrasında söz konusu maliyetlerin üzerine kâr marjı eklenip eklenmeyeceğinin belirlenmesi ve eklenecek kâr marjının tespitinin yapılması gerekmektedir. Hizmetin sağlanması için katlanılan maliyetlerin kâr marjına tabi olması, hizmet veren şirketin yarattığı katma değer ile doğrudan bağlantılıdır. Elde edilecek kar oranı da yaratılan katma değere göre belirlenmelidir. Buna göre uygulanacak kar oranının tespitinde hizmetleri, maliyet bedeli ile eklenen kar olarak ikiye ayırmak uygun olacaktır. □

4. Holding'lerine bağlı şirketlerine yapacağı “gider dağıtımında “KDV” var mıdır?

KDV yasasının temel prensiplerinden olan, yansıtılan giderin kendisinde, aslında KDV varsa yansıtılan giderlerde de KDV olacaktır. Yansıtılan giderin aslında KDV yoksa yapılacak gider yansıtılmalarında da KDV olmayacaktır.

Katma değerli hizmetler, hizmeti sağlayan şirketin hizmet kapsamında çalıştırdığı personel, kullandığı varlıklar, bilgi birikimi ve deneyimi yani iç kaynaklarına ilişkin oluşan maliyetleri katma değer oluşturduğu, kâr marjına tabi olan maliyetlerdir.

5. Holding'de çalışan personelin ücretlerinin iştirak ettiği şirketlere yansıtılma faturalarında KDV olur mu?

Bu sorunun yanıtını üç farklı özelge örneği ile vereyim.

Örnek-1) Ankara Vergi Dairesi Başkanlığının vermiş olduğu özelge;...İlgide kayıtlı özelge talep formunuzda, holdinginiz bünyesinde çalışan personelin önceden belli olmayan zamanlarda holdinginiz bünyesinde yer alan şirketlerin işini yapmak üzere holdinginizdeki çalışma ortamında çalıştırıldığı, söz konusu personelin holdinginize maliyeti olan, sosyal güvenlik primi, gelir vergisi stopajı ve net ücretlerin bir kısmının ilgili şirketlere yansıtıldığı belirtilerek, söz konusu yansıtma işleminin katma değer vergisine tabi olup olmadığına ilişkin Başkanlığımız görüşü talep edilmektedir.

Personel giderlerinin yansıtılmasında KDV olup olmaması çok tartışılan bir konudur. Bu konuda farklı özelgelerde KDV olması gerekir diye görüş bildirilmesine karşılık, geçmiş yıllarda bir mükellefim için almış olduğum ve yukarda belirttiğim özelgede yazdığı üzere personel giderlerinin yansıtılmasında KDV'nin olmayacağı belirtilmiştir. □

Örnek-2) Buna göre, holdinginiz bünyesinde çalışan personelin, holdinginize bağlı şirketlerde önceden belli olmayan zamanlarda holdinginizdeki çalışma ortamında çalışmasından dolayı çalışanlara ait sosyal güvenlik primi, gelir vergisi stopajı ve net ücretlerin bir kısmının ilgili şirketlere aynen yansıtılması işlemi, yansıtılan masraflar KDV'nin konusuna girmediğinden katma vergisine tabi bulunmamaktadır. Ancak söz konusu masrafların yansıtılmasında masraf tutarını aşan bir bedel tahsil edilmesi halinde, aşan kısmın üze-

rinden genel oranda KDV hesaplanması gerekmektedir. □

Örnek-3) İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı Gelir Kanunları KDV-ÖTV Grup Müdürlüğü'nün yayınladığı özelgeye göre;□ Şirketinizin konut ve ofis yönetimlerine sözleşme karşılığı profesyonel yönetim hizmeti verdiği ve bu hizmete ilişkin yapılan sözleşme gereği personele ödenen kıdem tazminatlarının site yönetimine yansıtıldığı belirtilerek, söz konusu yansıtma işlemi nedeniyle düzenlenecek faturalarda katma değer vergisi (KDV) hesaplanıp hesaplanmayacağı hususunda Başkanlığımız görüşü talep edilmektedir.

Çeşitli nedenlerle Şirketiniz tarafından personele ödenen kıdem tazminatlarının site yönetimlerine yansıtılması işlemi KDV'ye tabi olup, Şirketinizce düzenlenecek yansıtma faturalarında KDV hesaplanması gerekmektedir.

6. Grup firmasından temin edilecek ve alınacak hizmetler nedeniyle katma değer vergisi tevkifatı yapıp yapılmayacağı hakkında bilgi verir misiniz?

19 Ekim 2020 tarihli Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı Mükellef Hizmetleri Grup Müdürlüğü'nün yayınladığı özelgeye□ göre, konuya ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır;

-...grup olarak Türkiye'de üç ayrı tüzel kişiliğe sahip şirketlerinizin bulunduğu, grup şirketlerinize ait ortak işlemler için ayrı departmanların ve yöneticilerin bulunmaması nedeniyle tek bir departman üzerinden işlemlerin yürütüldüğü,

-...Ltd. Şti. ile ...Fabrikaları A.Ş. arasındaki ortak masrafların paylaşılmasına ilişkin hizmet sözleşmesi düzenlendiği, elektrik, su, doğalgaz masraflarının da kullanımına göre diğer grup şirketine fatura edildiği,

- Aynı gruba bağlı iki şirkette ilave maliyete katlanılmasını önlemek ve ilave personel alımının önüne geçmek amacıyla grup şirketleriniz arasında ortak işgücü kullanımı gerçekleştirildiği ve söz konusu ortak personellerin diğer grup şirketleriniz için hizmet verdiği süreler isabet eden ücretlerin ilgili grup şirketine kar marjı olmadan yansıtıldığı belirtilerek, herhangi bir

kar marjı ilave edilmeden yapılan personel maliyeti yansıtma işleminin katma değer vergisinin (KDV) konusuna girip girmediği, bu işlemin KDV'ye konu olması halinde ise KDV tevkifatına tabi olup olmadığı hususundaki Başkanlığımız görüşünün talep edildiği anlaşılmaktadır.

K.V. Kanunu Yönünden;

Özelge talep formunuz, ek dilekçeniz ve eki hizmet sözleşmesinde belirtilen hususlar incelendiğinde, transfer fiyatlandırmasına konu iki işlemin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu işlemlerden biri; elektrik, su, doğalgaz masraflarının karşılıklı olarak ilişkili şirketler arasında aynen yansıtılması; diğer işlem ise ortak personellerin ilgili şirket için hizmet verdiği süreler isabet eden ücretlerinin ilgili şirkete fatura edilmek suretiyle yansıtılmasıdır. Bu kapsamda ilk işleminizin ilişkisiz taraflardan sağlanan hizmetlerin hizmetten fayda sağlayan tarafa doğrudan yansıtılması şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Diğer işleminiz ile ilgili olarak; şirketiniz ile grup şirketiniz arasında gerçekleşen ortak işgücü kullanımı sonucu söz konusu ortak personellerin ilgili şirkete hizmet vermesi işlemi ilişkili kişiler arasında gerçekleşen bir işlem olup bu işleme ilişkin bedelin emsallere uygun olması gerekmektedir. Emsallere uygun bedelin tespitinde Kanunun 13'üncü madde hükmü ile anılan Tebliğde açıklanan yöntemlerden, işlemin mahiyetine en uygun olanının kullanılacağı tabiidir.

KDV Kanunu Yönünden;

Şirketiniz tarafından grup şirketlerinize sunulan ortak işgücü kullanımına dair personel maliyeti yansıtma işlemleri, genel esaslar çerçevesinde KDV'ye tabi bulunmakta olup, personellerin verdiği söz konusu hizmetler grup şirketlerinizin sevk ve idaresinde yürütülmediğinden, İşgücü Temin Hizmeti kapsamında tevkifata tabi değildir. Diğer taraftan, söz konusu hizmet bedellerinin emsal bedele uygun olarak KDV'ye tabi tutulması gerekmekte olup, bu hizmetlerin sunumunda çalışan personelin ücretinden düşen paya göre (salt maliyet üzerinden) bedel hesaplan-

ması uygun değildir.

Öte yandan, elektrik, su, doğalgaz tüketimlerine ilişkin fatura bedellerinin kullanım miktarına göre bire bir paylaşılması halinde, hizmetten faydalanan grup şirketleriniz adına düzenlenen faturalarla ilgili bedellerin yansıtılmasında, asıl işlemin tabi olduğu oranda KDV hesaplanması gerekmektedir.

7. Holding' in gider yansıtmalarına örnekler verir misiniz?

Bu konuda KDV' siz bir giderin, yavru şirketlere yansıtılmasını örnek vermek gerekirse;

Meselâ bir Holding şirket, grup adına yaptığı büyük bir nakdî bağışı, gruba bağlı şirketlere bir evvelki yıl kârlılık durumuna göre tevzi için düzenlediği faturalarda KDV göstermemeli ve faturada bağış makbuzunun tarih ve numarasını belirterek, makbuzun örneğini ve dağıtım planını faturaya eklemelidir. Hatta holding, fatura kesmek yerine bir yazı veya dekont düzenleyip, bağış makbuzunun örneğini eklemek suretiyle de bu masraf dağıtımını yapabilmelidir.

Holding şirket bu suretle KDV siz olarak sağladığı hizmetin bedelini bağlı şirkete yansıtırken KDV hesaplamamalıdır. Çünkü burada Holdingin ticarî amaç ve menfaati yoktur. Düzenlediği fatura dekont niteliğindedir.

8. Holding' in iştiraklerine aktardığı hizmetlerin alımında KDV tevkifatı varsa, aktarmalarda da KDV tevkifatı gerekiyor mu?

Holding' in yaptığı yansıtmalar da KDV tevkifatı olmayacaktır:

“...dışarıdan temin ettiği hizmetleri aktardığı grup şirketlerine düzenlenen faturalarda ise grup şirketi tarafından tevkifat yapılmayacaktır.”

“(A)Holding A.Ş. belirlenmiş alıcılar arasında yer aldığından (B) firmasından aldığı danışmanlık hizmeti Tebliğin (3.2.2) bölümüne göre tevkifata tabi tutulacaktır. Temin edilen bu hizmetin (A) Holding A.Ş. tarafından grup şirketi (AB) A.Ş.' ye aktarılmasında düzenlenen faturada hesaplanan KDV ise tevkifata tabi tutulmayacaktır.

8.7 maddesinde belirtilen hususların gerçekleşmesi gerekmektedir.

Değişik iş kollarına göre, değişik anahtar yöntemleri varsa da önemli olan holding personelinin ve diğer giderlerin değerlendirildiği **zaman ölçüsü** olmalıdır. Bu zaman ölçüsü, iştirak edilen şirketlerin iş yoğunluğuna, dönemselliğe göre değişebilir. Öncelikle tüm şirketlere mutlak bir hizmet verildiği için tüm şirketlere belli bir oranda giderlerden pay verilmelidir. Daha sonra, ilgili şirketlere harcanan zamana göre bir oran bulunarak o oran ölçüsünde giderler yansıtılabilir. Bu konuda basit bir örnek aşağıdadır.

Gider Dağıtım Tablosu			
	Standart	Zaman	Yüzde
HOLDİNG	1	3	20
A.İNŞAAT	1	4	25
A. TURİZM	1	2	15
B. ENERJİ	1	3	20
C. SANAYİ	1	3	20

9. Holding' in yansıttığı giderler hangi kıstaslara göre belirlenecektir?

Öncelikle 5520 sayı Kurumlar vergisi Kanunun 1 Sıra Numaralı Genel Tebliği'nin

10. Holding'lerine temel amacı, başka şirketlere iştirak etmek olmasına rağmen, iştirak ettiği şirket, holdinge ortak olabilir mi?

T.T.K.'nın "Karşılıklı İştirak" ana başlıklı 197. maddesinde; "Birbirlerinin paylarının en az dörtte birine sahip bulunan sermaye şirketleri karşılıklı iştirak durumundadır. Bu payların yüzdelerinin hesaplanmasında 196'ncı madde uygulanır. Anılan şirketlerden biri diğerine hâkimse, ikincisi aynı zamanda bağlı şirket sayılır. Karşılıklı iştirak durumundaki şirketlerin her biri diğerine hâkimse ikisi de bağlı ve hâkim şirket kabul olunur."

11. Holdinglerin iştirak ettiği şirketler (Yavru Şirketler) holdingden istedikleri kadar hisse alabilirler mi?

Yavru (bağlı) şirketler, TTK' nın 379 ve 389. Maddelerinde açıklandığı şekilde, ana

şirketin (Holding) in hisselerinin en fazla %10'una kadarını alabilirler.

İlgili TTK maddeleri aşağıdadır.

MADDE 379- (1) Bir şirket kendi paylarını, esas veya çıkarılmış sermayesinin onda birini aşan veya bir işlem sonunda aşacak olan miktarda, ivazlı olarak iktisap ve rehin olarak kabul edemez. Bu hüküm, bir üçüncü kişinin kendi adına, ancak şirket hesabına iktisap ya da rehin olarak kabul ettiği paylar için de geçerlidir.

(5) Yukarıdaki fıkralarda yer alan hükümler, ana şirketin paylarının yavru şirket tarafından iktisabı hâlinde de uygulanır. Pay senetleri borsada işlem gören şirketler hakkında, Sermaye Piyasası Kurulu şeffaflık ilkeleri ile fiyata ilişkin kurallar yönünden gerekli düzenlemeleri yapar.

Hakların kullanılması

MADDE 389- (1) Şirketin iktisap ettiği kendi payları ile yavru şirket tarafından iktisap edilen ana şirketin payları, ana şirketin genel kurulunun toplantı nisabının hesaplanmasında dikkate alınmaz. Bedelsiz payların iktisabı hariç, şirketin devraldığı kendi payları hiçbir pay sahipliği hakkı

vermez. Yavru şirketin iktisap ettiği ana şirket paylarına ait oy hakları ile buna bağlı haklar donar.

12. Holding'lerine kar dağıtımında diğer sermaye şirketlerine göre avantajı var mıdır?

T.T.K.'nın 519. maddesinin 4. no'lu bendin de ikinci fıkranın (c) bendi ve üçüncü fıkra hükümleri, "başlıca amacı başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketler hakkında uygulanmaz" diye belirtilmiştir. Uygulanmayacağını belirten madde de ise;

(c) Pay sahiplerine yüzde beş oranında kâr payı ödendikten sonra, kardan pay alacak kişilere dağıtılacak toplam tutarın yüzde onu, genel kanuni yedek akçeye eklenir." hükmü belirtilmektedir.

Hüküm de kısaca, Holding'lerin kâr dağıtımında %10 oranındaki ikinci yedek akçenin ayrılmayacağı belirtilmektedir.

13. Holding'ler yönetim kurulu yıllık faaliyet raporu hazırlar mı?

Türk Ticaret Kanunun 518. Maddesinde "Şirketler Topluluğuna (Holding) ilişkin yıllık faaliyet raporu ana şirketin yönetim kurulu tarafından 516.maddeye göre düzenlenir" hükmü bulunmaktadır.

Bu hüküm gereğince 28.08.2012 tarih ve 28395 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan "Şirketlerin yıllık faaliyet raporlarının asgari içeriğinin belirlenmesi hakkında yönetmelik" hükümlerine uygun yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak zorundadır.

14. Holding'ler de "Bağımsız Denetim" tabii midirler?

6102 sayılı TTK' nun 397.maddesine eklenen 6335 sayılı kanunla 4 no'lu bent hükmü, bağımsız denetime tabi şirketleri belirleme yetkisini Bakanlar Kurulu'na verilmiştir.19.03.2016 tarihli Resmî Gazete 'de yayınlanan 2016/8549 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile "**Bağımsız Denetim**" tabi olma kriterleri yayınlanmıştır.

Bu kararnamede büyüklük ölçütü olarak; Tek başına veya bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile aşağıdaki ölçütten en az ikisini sağlayan şirketler bağımsız denetime ta-

bidir.

1-Aktif Toplamı 150.000.000-TL ve üstü

2-Yıllık Satış Hasılatı 300.000.000-TL ve üstü

3-Çalışan Sayısı 150 ve üstü

Şirketler, bu üç ölçütten en az ikisinin sınırlarını art arda iki hesap döneminde aşmaları durumunda, izleyen hesap döneminden itibaren bağımsız denetime tabii olurlar.

Ana şirket "Holding": Bağlı ortaklıkları ve iştirakleri bulunan şirketler açısından şirketin aktif toplamı ve yıllık net satış hasılatı bakımından **ana ortaklık** ve **bağlı ortaklık**a ait finansal tablolarda yer alan kalemlerin toplamı alınarak; varsa, bundan grup içi işlemler elimine edilir. Çalışan sayısı bakımından da ana ortaklık ve bağlı ortaklıkta önceki son iki yılda ortalama çalışan sayılarının toplamı dikkate alınır. Bağlı ortaklık ve iştiraklerin bağımsız denetime tabi olup olmayacakları kendi finansal tabloları ve çalışan sayılarına bakılarak belirlenir. Bir başka ifade ile ana ortaklığın bağımsız denetime tabi olması, bağlı ortaklık ve iştirakleri otomatik olarak bağımsız denetim kapsamına sokmaz. Eğer bağlı ortaklık ve iştirakler kendi büyüklüklerine göre denetim kapsamına girmiyorlarsa, ana ortaklığın ilgili kriterleri aşması halinde dahi, bu şirketlerin kendi genel kurullarında bağımsız denetçi seçmelerine gerek yoktur. Bu şirketlerin konsolidasyona dahil olmaları halinde finansal tablolarının denetlenmesi gereği ayrı bir husus olup, TTK anlamında bağımsız denetçi seçmelerini gerektirmez.

Keza böylesi bir durumda bu şirketlerin internet sitesi kurma yükümlülükleri de doğmaz.

15. Holdinglerde, Holding bünyesindeki şirketlerin herhangi birinde çalışan işçileri Holding' in bir başka şirketinde "Geçici olarak" çalıştırmak mümkün mü?

20 Mayıs 2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile geçici iş ilişkisinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlen-

dirme yapılmak suretiyle kurulabileceği kanunda açıkça öngörülmüştür.

- Aynı holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirilme yapmak suretiyle geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür. **Bu alternatifin uygulanabilmesi için işçinin yazılı rızası gerekmektedir.**

4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesindeki aynı holding bünyesi içinde olma veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olma hallerini tanımlayan bir düzenlemeye rastlanmamıştır.

Bana göre, buradaki holding bünyesi içinde olma halini, bir holdingin veya holding rolü oynayan bir şirketin, direkt veya dolaylı iştirakler yahut ortak benzerliği yoluyla yönetim bakımından hakimiyeti altında bulundurduğu şirketler şeklinde anlamak mümkündür.

Şirketler topluluğu tabirinin kapsamı ise, TTK' nın "Şirketler Topluluğu" başlıklı 195-209'uncu maddelerine bakılarak tayin edilebilecektir.

Söz konusu tabirler ortaklık ilişkilerini konu almakta olduğu için Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 12 ve 13'üncü maddelerindeki örtülü sermaye ve transfer fiyatlandırması uygulamaları açısından ortaklık ilişkisine dayandırılan "İlişkili Kişi" tanımlamalarının da bu konuda belirleyici olabileceğini düşünüyorum.

16. Holding olarak faaliyet gösteren Şirketin aktifinde kayıtlı bulunan gayrimenkullerin satışında KV ve KDV istisnasından yararlanılıp yararlanılmayacağı hakkında bilgi verir misiniz?

27 Şubat 2019 tarihli 177571 sayılı özelgeye göre; İlgide kayıtlı özelge talep formunda, Holding olarak faaliyet gösteren Şirketinizin merkez adresinin TEB Kampüs Saray Mahallesi Küçüksu Cad. Sokullu Sok. No:7/C Blok Ümraniye/İSTANBUL olduğu, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesine ve/veya yönetimine katıldığınız Şirketlere, yatırım, finansman, organizasyon, planlama, üretim pazarlama, personel ve fon yönetimi gibi alanlarda modern tekniklerle çalışmalarını ve aynı yönetim ilkelerine bağlı olarak daha verimli, rasyonel ve ihtiyaçlara cevap verecek şekilde

yönetilmelerini sağlamak, söz konusu şirketlerin toplu bir bünye içerisinde yönetilmelerini temin etmek, müşterek külfetleri daha yaygın bir topluluğa yayarak hafifletmek ve nihai olarak da söz konusu şirketlerin kendi çalışma alanlarında destek sağlamak ve bu amaca uygun her nevi ticari, sınai, idari ve mali girişimlerde bulunmak gayesiyle faaliyet gösterdiğinizizi, esas faaliyetinizin taşınmaz ticareti ve kiralaması olmadığı ve Şirketinizin aktifinde iki yılı aşkın süredir kayıtlı bulunan iki farklı taşınmaz bulunduğuy görülmüştür.

Belirtilen olayın değerlendirilmesine gelince;

K.V. Kanunu Yönünden:

Diğer taraftan, istisna edilen kazançtan beş yıl içinde sermayeye ilave dışında herhangi bir şekilde başka bir hesaba nakledilen veya işletmeden çekilen kısmına uygulanan istisna dolayısıyla zamanında tahakkuk ettirilmeyen vergilerin ziya uğramış sayılacağı da tabiidir.

Ayrıca, Şirketiniz tarafından ortaklara ve ortağı olduğunuz şirketlerle yapılan kiralama, satış vb. işlemler için belirlen fiyat veya bedelin, 5520 sayılı Kanunun 13'üncü maddesi hükmü ve 1 Seri No.lu Transfer Fiyatlandırması Yoluyla Örtülü Kazanç Dağıtımı Hakkında Genel Tebliğinde yapılan açıklamalar çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan ödemelerin örtülü kazanç dağıtımı açısından eleştiri konusu yapılabileceği ise tabiidir.

K.D.V Kanunu Yönünden:

Şirketinizin esas faaliyet konusu her ne kadar taşınmaz ticaretinden ziyade başka Şirketlere iştirak etmek olsa da, Şirketiniz aktifinde kayıtlı arsanın satışı ile genel yönetim binalarının kiraya verilerek kullanılması, taşınmaz ticareti ile uğraştığına karine teşkil edeceğinden, ticari amaçla elde bulundurulmuş söz konusu taşınmazların tesliminde, bu taşınmazların iki yıldan fazla süredir aktifte bulundurulup bulundurulmadığına bakılmaksızın, Kanunun 17/4-r maddesindeki istisna hükmünün uygulanması mümkün değildir.

17. Holding'ler elinde tuttıkları iştiraklerini elden çıkardıklarında (sattıklarında) elde edilen kazanç K.V istisnasından yararlanabilir mi?

Holding'lerin aktiflerinde yer alan iştirak hisselerini satmaları durumunda, bu satıştan elde edilen kazancın %75'i kurumlar vergisinden istisna edilmiştir. Türk Ticaret Kanunu'na göre, gayesi esas itibarıyla başka işletmelere iştiraktan ibaret olan holding şirketlerin (aktiflerinde iştirak amacıyla iktisap edildiği ve elde tutulduğu ispat ve tevsik edilen iştirak hisseleri hariç olmak üzere) iştirak hisselerinin satışından doğan kazançlar için istisna uygulanması söz konusu olmayacaktır.

Bu çerçevede, şirketlerin iktisap ettikleri diğer şirketlere ait hisse senetlerini veya ortaklık paylarını, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği uyarınca "11-Menkul Kıymetler" veya "24-Mali Duran Varlıklar" gruplarındaki hesaplarda izlemeleri gerekmektedir. Kısa vadeli fiyat değişimlerinden yararlanarak kar elde etmek amacıyla, geçici bir süre elde tutulmak üzere alınan hisse senetleri veya ortaklık payları "11-Menkul Kıymetler" grubundaki hesaplarda izlenmektedir.

Holding şirketlerin söz konusu hesapta izlenmesi gereken hisse senetleri veya ortaklık paylarının bulunması halinde, bunların satışından doğan kazançlar, istisnadan yararlandırılmayacaktır.

Ancak, holding şirketlerin "24-Mali Duran Varlıklar" grubundaki hesaplarda izlenmesi gereken iştirak hisselerinin satışından doğan kazançların ise diğer şartların da sağlanmış olması halinde, sözü edilen istisnadan yararlanabileceği tabiidir.

Ancak, holding şirketlerin esas faaliyeti taşınmaz ticareti olmadığından bu şirketlerin aktifinde yer alan taşınmazların satışından elde edilen kazançları dolayısıyla istisnadan yararlandırılmaları gerekmektedir.¹□

18. Holding'lerin olumlu yönlerinin bulunmasına karşılık olumsuz yönleri nelerdir?

-Holding'lerine sorumluluk getiren yönleri T.T.K.'nın 202 ve devam eden maddelerinde "Hakimiyetin Hukuka Aykırı Kulla-

nılması" başlığında aşağıda açıklanmıştır.

a) Kanun'un 202. maddesi, hâkimiyetin hukuka aykırı kullanması yasağı getirmektedir. **Buna göre hâkim şirket, hakimiyetini bağlı şirketi kayba uğratacak şekilde kullanamaz** (Örn: bağlı şirketi, iş, varlık, fon, personel, alacak ve borç devri gibi hukuki işlemler yapmaya; kârını azaltmaya ya da aktarmaya, ödemelerde bulunmaya veya kefalet, garanti ve aval vermek gibi sorumluluklar yüklenmeye zorlayamaz).

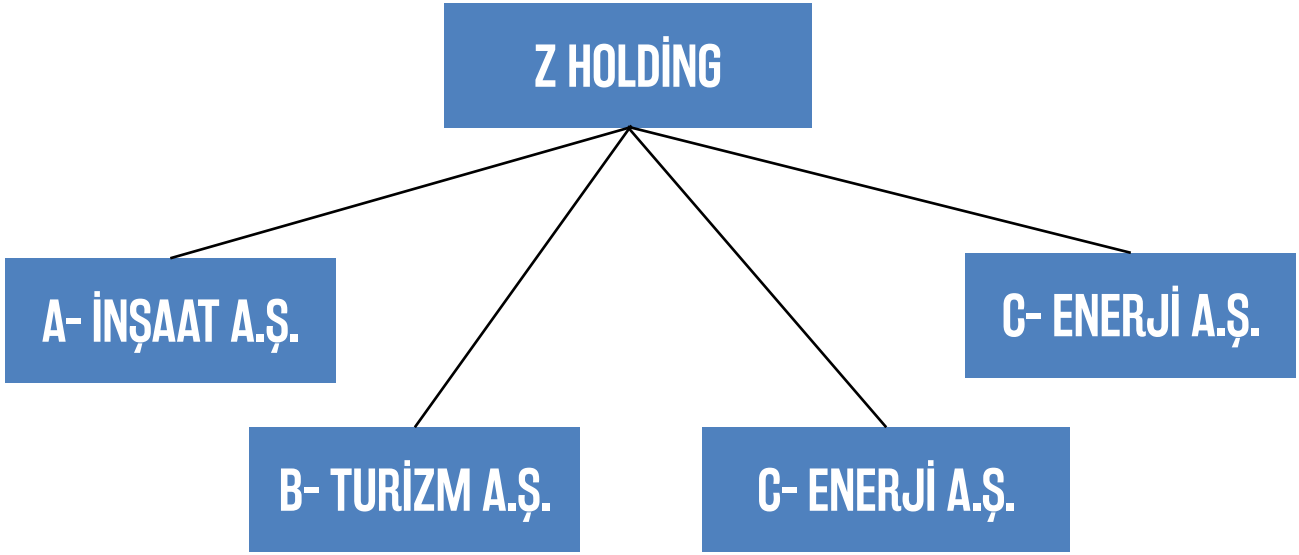
b) Buna rağmen kaybın meydana gelmesi halinde ise hâkim şirket, ya kendisi söz konusu kaybı o faaliyet yılı içinde fiilen denkleştirmeli ya da kaybın nasıl ve ne zaman denkleştirileceği belirtilmek suretiyle en geç o faaliyet yılı sonuna kadar, bağlı şirkete denk değerde bir istem hakkı tanımalıdır. Aksi takdirde, bağlı şirketin her pay sahibi, hâkim şirketten ve onun, kayba sebep olan, yönetim kurulu üyelerinden, şirketin zararını tazmin etmelerini isteyebilir.

c) Kanun'un 202'nci maddesindeki düzenlemeye karşılık 203' ncü maddesi gereğince, bir ticaret şirketi bir sermaye şirketinin tamamı üzerinde hâkimiyet sahibi ise, hâkim şirketin yönetim kurulu, topluluğun belirlenmiş ve somut politikalarının gereği olmak şartıyla, kaybına sebep verebilecek sonuçlar doğurabilecek nitelik taşısalar bile, bağlı şirketin yönlendirilmesine ve yönetimine ilişkin talimat verebilir. Böyle bir durumda bağlı şirketin organları talimata uymak zorundadır.

d) Kanun'un 208'inci maddesinde hâkim şirkete bağlı şirketleri satın alma hakkı tanınmaktadır. Buna göre, hâkim şirket, doğrudan veya dolaylı olarak bir sermaye şirketinin paylarının ve oy haklarının en az yüzde doksanına sahipse ve söz konusu sermaye şirketindeki azlık şirketin çalışmasını engelliyorsa, hâkim şirket azlığın paylarını varsa borsa değeri, yoksa Kanun'da öngörülen şekilde belirlenen değer ile satın alabilir.

e) Yine Kanun'un 209' ncu maddesi uyarınca hâkim şirket, topluluk itibarının, topluma veya tüketiciye güven veren bir düzeye ulaştığı hallerde, bu itibarın kullanılmasının uyandırdığı güvenden sorumludur.

Holding Yapısı



Sonuç;

Yukarıdaki açıklamalarımla, özellikle birden fazla şirkete ortak olan, kısacası şirketler topluluğu olan şahısların, şirketlerini Holding yapısı altında toplaması durumunda, TTK'nin lehe hükümlerinden yararlanma imkanlarının olduğunu belirttim. TTK yapısında, dikkati çeken en önemli değişiklikler, şahıs işletmelerinin LTD' ye dönüştürülmesi (tek kişilik LTD kurulması gibi) LTD' lerin A.Ş 'ye dönüştürülmesi (Emisyon primli hisse satışı, iki yıl elde tutulan hisselerin satışından değer artışı vergisi alınmaması) gibi önemli yönlendirmeler bulunmaktadır. Holding yapılandırmalarında birçok avantajlarından başka, kurumlar vergisinde de kar dağıtımında vergisel avantajlardan yararlanma imkanları bulunmaktadır. Son olarak İş yasasında yapılan değişiklikle Holdinglere bağlı şirketlerde çalışanlara ihtiyaç duyulan şirketlerde "geçici görevlendirme" yapma imkânı doğmuştur.

Yazımda holdingler hakkında yasaların bizlere verdiği imkanların neler olduğu ve bu imkanlardan faydalandığı takdirde elde edilecek avantajları belirttim.

Erol Sönmezocak
S.M.M.M.

¹ Bozdağ, S. (2019). PWC Bülteni (Sayı: 2019/2). PricewaterhouseCoopers Türkiye.

² a.g.e.

³ T.C. Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı. (t.y.). 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu 1 Sıra Numaralı Genel Tebliği (Md. 8.7). Erişim adresi: (<https://www.mevzuat.gov.tr/>)

□ Bozdağ, S. (2019). PwC Bülteni (Sayı: 2019/2). PricewaterhouseCoopers Türkiye.

□ Bozdağ, S. (2019). PwC Bülteni (Sayı: 2019/2). PricewaterhouseCoopers Türkiye.

□ T.C. Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı. (2015, 03 Mart). Özelge (No: 84974990-130[1-2015/10]-224/908)

□ T.C. Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı. (2015, 14 Mart). Özelge (No: 224).

□ T.C. İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı, Gelir Kanunları KDV-ÖTV Grup Müdürlüğü. (2020, 12 Haziran). Özelge (No: 39044742-130[Özelge]-E.412547).

□ T.C. Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı, Mükellef Hizmetleri Grup Müdürlüğü. (2020, 19 Ekim). Özelge (No: 64597866-130[9]-E.24193).

¹ □ YMM Zübeyir Ülger, Ders Notları.



ODAMIZIN 36. KURULUŞ

ATA'MIZIN HUKUK

Odamızın 36. kuruluş yıl dönümü kapsamında, oda kurullarımız ve ko

Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal At

birlik ve dayanışma içerisinde kur

Bu özel ziyaret vesilesiyle, odamızın geçmişten
geleceğe yönelik hedeflerimizi, Atatürk ilke ve inkılapları ış



ULUŞ YIL DÖNÜMÜNDE ZURUNDAYDIK

misyonlarımızın katılımıyla Anıtkabir'e anlamlı bir ziyaret gerçekleştirdik.
tatürk'ün manevi huzurunda saygı duruşunda bulunarak,
uluş yıl dönümümüzü gururla andık.
bugüne taşıdığı değerleri bir kez daha hatırlarken;
ğında kararlılıkla sürdürme irademizi yineledik. **13 Ocak 2026**



13 Ocak 2026

Aziz Atatürk,

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasının 36. Kuruluş yıldönümünde; mesleğimizin temsilcileri olarak, manevi huzurumuzda bulunmanın onurunu ve sorumluluğunu yaşıyoruz.

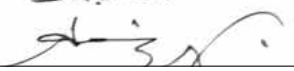
Bizlere emanet ettiğiniz demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkesine dayalı Türkiye Cumhuriyeti; mesleğimizin temel değerleri olan şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet ve kamu yararı anlayışının da en güçlü dayanağıdır.

Cumhuriyetimizin çağdaş uygarlık hedefi doğrultusunda; hukukun üstünlüğünü, bilimsel düşüncesi ve laik yaşam biçimini esas alarak mesleğimizi icra etmeye, ülkemizin ekonomik ve kurumsal gelişimine katkı sunmaya kararlılıkla devam ediyoruz.

Mali Müşavirler olarak, Cumhuriyet'in kazanımlarını koruma ve gelecek nesillere daha güçlü bir Türkiye bırakma sorumluluğunun bilinciyle, ilke ve devrinlerinize daima bağlı kalacağımıza söz veriyoruz.

Aziz hatıranız önünde saygıyla eğiliyor, minnet ve şükranlarımızı sunuyoruz.

Ruhunuz şad olsun.

Gülşenet DOĞRUYOL
Ankara Smmm Odası
Başkan




Ankara'da e-defter gecikmelerine rekor cezalar: Mükellefler zor durumda

Ankara Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası (ASMMMO) Başkanı Gülahmet Doğruyol, e-Defter uygulamasındaki gecikmeler nedeniyle mükelleflere yüz binlerce lirayı bulan cezalar kesildiğini belirterek, "Ölçülülük ve adalet ilkeleri yok sayılıyor" dedi.



Ankara'da e-defter gecikmelerine rekor cezalar:

MÜKELLEFLER ZOR DURUMDA



Ana Sayfa > YEREL HABERLER > ANKARA > Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası: "586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği geri çekilsin"

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası: "586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği geri çekilsin"

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nın çağrısıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı önünde toplanarak açıklama yapan serbest muhasebeciler ve mali müşavirler, 586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nin geri çekilmesini istedi.



TÜM YAZILARI

Orj: 15-12-2025 13:12 Güncelleme: 19-12-2025 00:00 Kaynak: ANKA

ANKARA | YEREL HABERLER





Ana Sayfa Gündem Ekonomi Dünya Yurttan Spor Bülten Kurumsal Abonelik/Kurumsal Reklam İletişim Anka Review Anka English

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası: "586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği geri çekilsin"

Sonrakini Oku

GÜNDEM

Ankara Tabip Odası: 2025'te yoksulluk kalıcılığı, gelir eşitsizliği derinleşti

GÜNDEM

Bekir Bagevini: "Küçük dükkanlarında karın tokluğuna, el emeğiyle çalışan mahalle esnafımız basit usulden devam etmelidir"

GÜNDEM

Akın Genç: "Türkiye'de insanlar geleceğe değil borçla hayatta kalıyor"



16.12.2025 13:04

Künye İletişim Çerez Politikası Gizlilik İlkeri

Dürüst HABER

RESMİ REKLAMLAR GÜNDEM EKONOMİ DÜNYA EĞİTİM 3. SAYFA MAGAZİN SAĞLIK SİYASET

Mali Müşavirlerden 586 No'lu Tebliğ'e Türkiye Geneline Tepki

Mali müşavirler, 586 No'lu VUK Tebliği'ne karşı Türkiye genelinde basın açıklamaları yaptı.

ANKARA SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI
(CHAMBER OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF ANKARA)

BASIN AÇIKLAMASINA DAVET
586 NO'LU VUK GENEL TEBLİĞİ HUKUKA AYKIRIDIR
KABUL ETMİYORUZ!

586 No'lu Tebliğ ile meslek odalarına muhasebe tutma yetkisi verilmesi,
3558 sayılı Kanun'a ve hukuk devleti ilkesine aykırıdır.

Bu konudaki taleplerimizi kamuoyu ile paylaşmak amacıyla,
16 Aralık 2025 Salı günü saat 11.00'de
T.C. Hazine Maliye Bakanlığı (Dikmen kapısı) önünde gerçekleştireceğimiz
basın açıklamasına tüm meslektaşlarımızı ve değerli basın mensuplarını bekliyoruz.
Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

FİNANS

DÜNYA

ALYA

DÜNYA

DÜNYA

DÜNYA

DÜNYA

DÜNYA

DÜNYA

DÜNYA

Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası: "586 Sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Geri Çekilsin"

18.12.2025 - 13:04

Güncelleme: 18.12.2025 - 13:05



Ankara'da toplanan serbest muhasebeci ve mali müşavirler, 586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nin geri çekilmesini talep etti. ASMMMO Başkanı Gülşahmet Doğruyol, tebliğin kayıt dışılığı artıracaklarını ve vergi sistemine zarar vereceğini belirtti.

(ANKARA)- Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nın çağrısıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı'nda toplanarak açıklama yapan serbest muhasebeciler ve mali müşavirler, 586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nin geri çekilmesini istedi.

Sık sık "Kanuna aykırı tebliğ olmaz", "Mesleğine dokunma" ve "Meslek bizim yetki bizim" sloganlarının abidiği eylemde basın açıklamasını Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (ASMMMO) Başkanı Gülşahmet Doğruyol okudu.

Adil, şeffaf, izlenebilir ve sürdürülebilir bir mali yapının güçlenmesi için basit usule tabi mükelleflerin gerçek usule geçilmesi gerektiğini söyleyen ASMMMO Başkanı Doğruyol, bu kapsamda 8 Eylülde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile olumlu bir adım atıldığını ancak 13 Aralıkta yayımlanan 586 sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nin kararnama ile atılan olumlu adımın daha da gerisine gittiğini neden olduğunu söyledi.

"Kayıtdışılığı koruyacak ve vergi sistemimizde gedikler açacak"

VEFAT EDEN

Odamızın vefat eden üyelerini rahmetle anıyor; ailelerine, y



İlker ÜST
09.01.2025



İbrahim ERGÜNEŞ
14.02.2025



Hamza İNKAYA
25.02.2025



Fethi SÜMER
10.03.2025



Oktay TÜMAY
20.03.2025



Yusuf KUŞÇU
23.03.2025



İlker Hasan GÜRSOY
25.04.2025



Hayati BAŞ
05.05.2025

ÜYELERİMİZ

vakınlarına ve tüm meslektaşlarımıza başsağlığı diliyoruz.



İrfan KOYUNCU
10.05.2025



Ali İhsan KULUP
28.05.2025



Reşat Altun
30.05.2025



Haydar ÇAĞLAR
30.05.2025



Ramazan BAŞARAN
07.06.2025



Selami GENÇ
12.06.2025



Seyfettin IŞIK
27.06.2025



Mustafa KUTUCU
03.07.2025

VEFAT EDEN ÜYELERİMİZ



Şemsettin ÖZCAN
14.07.2025



Döne AYDOĞAN ŞİŞMAN
15.07.2025



Hüseyin KUVANDIK
16.07.2025



Aziz OCAKLI
27.07.2025



Sıddık SARIKAYA
30.07.2025



Kasım PEKER
29.08.2025



Turan ALBAYRAK
08.11.2025



Süleyman Asaf ATABERK
18.12.2025



ANKARA SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
(CHAMBER OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF ANKARA)

ASMMMO Resmi WhatsApp Kanalı Açıldı!

