

İNSANCA YAŞAMAK BİZ MALİ MÜŞAVİRLERİN DE HAKKI!



BÜLTEN

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

ISSN: 1307-7562

Sahibi

Ankara Serbest Muhasebeci Mali
Müşavirler Odası Adına
Turgut BAHADIR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mustafa ÖNDER

Yayın Kurulu

Turgut BAHADIR
Mustafa ORMAN
Nurali KELEŞ
Gülâhmet DOĞRUYOL
Mustafa ÖNDER
Uğur TAŞKIRAN
Naci ALKAN
Erkan ILIK
Sebahattin GÜL

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.)

İÇİNDEKİLER

- 7** Odamızın Kuruluşunun 34. Yıl Dönümünü Büyük Bir Coşkuyla Kutladık!
- 11** OSTİM ve ULUS BÖLGELERİNDE KAHVALTI ETKİNLİĞİNDE MESLEKTAŞLARIMIZLA BİR ARAYA GELDİK
- 14** KADIN MESLEKTAŞLARIMIZLA, SORUNLARINI DİNLEDİĞİMİZ KAHVALTI ETKİNLİĞİNDE BİR ARAYA GELDİK
- 16** SİNCAN BÖLGESİ ENFLASYON DÜZELTMESİ UYGULAMASI SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 18** EV SAHİPLİĞİ YAPTIĞIMIZ VE MESLEKİ KONULARI TARTIŞTIĞIMIZ 47. ANADOLU ODALAR BİRLİĞİ PLATFORM TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİK
- 21** MUHASEBE HAFTASI KENT EKRANLARINDA
- 23** GELİR VERGİSİ BEYANINDA ÖZELLİKLİ KONULAR SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 25** TÜM PROGRAMLARA YÖNELİK UYGULAMALI ENFLASYON DÜZELTMESİ SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 27** ZİRVE PROGRAMINA YÖNELİK UYGULAMALI ENFLASYON DÜZELTMESİ SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 30** KURUMLAR VERGİSİ BEYANINDA VE ENFLASYON DÜZELTMESİNDE ÖZELLİKLİ KONULAR SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 32** YAŞAMAKTA OLDUĞUMUZ İŞ YÜKÜ BASKISINA KARŞI HAKLI TALEPLERİMİZİN KARŞILANMASINA YÖNELİK BASIN AÇIKLAMAMIZI GERÇEKLEŞTİRDİK
- 33** BASIN BÜLTENİ - 24.04.2024
- 35** RUHSAT TÖRENLERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK
- 46** MUHASEBEDE DİJİTALLEŞME VE ELEKTRONİK UYGULAMALARDA SON GELİŞMELER SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK.
- 48** VERGİ İNCELEMELERİNDE MALİ MÜŞAVİRLERİN ROLÜ (İNCELEMeye BAŞLANMASINDAN YARGILAMANIN BİTİMİNE KADAR) SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK.
- 51** GÖLBAŞI, MAMAK VE YENİMAHALLE BÖLGELERİNDE, MESLEKTAŞLARIMIZLA KAHVALTI ETKİNLİKLERİNDE BİR ARAYA GELDİK.
- 55** KOMİSYON ETKİNLİKLERİMİZ
- 76** HOLDİNG YAPILANMASI VE HOLDİNG OLUŞUMUNUN VERGİSEL AVANTAJLARI NELERDİR? -II
Erol SÖNMEZOCAK
- 80** SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK MESLEĞİNİN GELECEĞİ VE UZMANLAŞMA
Atakan KAYATAŞ
- 83** İŞVERENLERE 2024 OCAK- ARALIK DÖNEMİNDE AYLIK 700 TL ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ VERİLECEKTİR.
Ahmet AĞAR
- 90** ŞİRKETLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMASI VE YEŞİL FİNANSMANIN MUHASEBE VE DENETİM SÜREÇLERİNE ETKİSİ
Harun AÇIKGÖZ
- 93** MALİ TATİLDE ÖZELLİK ARZ EDEN HUSUSLAR
Murat ÇİFTÇİOĞLU
- 97** KAYIT DIŞI İSTİHDAMDA, İŞVERENE UYGULANAN İPC ler
Başak SARIKAVUN
- 98** BASINDA ODAMIZ
- 99** VEFAT EDEN ÜYELERİMİZ



Mustafa ÖNDER
ASMMMO Sekreteri

Değerli Meslektaşlarım ve Meslektaş Adaylarım,

Mesleki camiamızda görülmemiş yoğun bir dönemin sonuna doğru geliyoruz. Hiçbir zaman bitmeyen iş yükü, enflasyon muhasebesi uygulamasıyla, Mart ayında gelen Yıllık Gelir Vergisi beyanları, Nisan ayında Kurumlar Vergisi, Defter Beratları derken nefes alamaz hale geldik. Birçoğumuz ailesinden feragat ederek, bir kısmımız sağlığını geri plana atarak çalışmak zorunda kaldı. Resmen ateş hattında görev yapan bizler, bir tarafta milletimize olan yükümlülüğümüz, diğer tarafta devlet kurumlarına olan sorumluluğumuz nedeniyle ağır iş yüküne göğüs gerdik. Oda yönetimi olarak imkanlar dahilinde meslektaşlarımızın çıkarlarını savunduk ve savunmaya devam edeceğiz. Gelişen teknoloji ile hafifleyeceğini sandığımız iş yükünün daha artması ve sistemlerin sürekli arızalanması elbette bizleri derinden üzmekte ve var olan stresimize bir yenisini eklemektedir. Dünya genelinde üstün bir saygınlığı olan mesleğimizin ülkemizde de hak ettiği yere gelmesi için sizlerin sesi olmaya devam edeceğimizi, içtenlikle söylemek isterim. Fakat bizlerin kendi camiamızda birlik ve beraberliği artırarak, omuz omuza vermemiz şarttır. 24.04.2024 tarihinde Ankara odamız önünde yaptığımız basın açıklamasında gösterilen birlik ve beraberlik umut vericidir. Fırimiz, görüşümüz ve inancımız ne olursa olsun, mesleğimiz için el ele vermeli, ayırım yapmadan ve ayırtırmadan en iyi yerlere gelmek için, hakkımızı alabilmek için, bir bütün olmalıyız.

Ülkemizin de içinde bulunduğu durumlarda da zihniyet ve anlayışımız aynı olmalıdır. Geçirmekte olduğumuz zor günler ancak ve ancak el ele verilerek aşılabılır. Coğrafi ve jeopolitik konumumuz sebebiyle, batı ve doğu da zuhur eden her olayın sorumluluğu bu aziz milletin omuzlarındadır. Tarih boyunca tüm cihana sevgi, barış ve adalet dağıtan, kucak açan Anadolu insanı yine bu çağda da aynı görevi üstlenmiştir. Bu görevi ifa ederken dilimiz sevgi, davranışlarımız saygı, sözümüz barış ve huzur üzerine olmalıdır.

Elbette yarınlar için umut daim olacaktır. Zor günlerin geçip, yerini baharların ve huzurun aldığı günleri görmek uzak değildir. Hem ülkemiz, hem de mesleğimiz için rahat ve mutluluk dolu zamanları beraber yaşamak umudu ile sizleri saygıyla selamlıyorum.



Turgut BAHADIR
ASMMMO Başkanı

Değerli Meslektaşlarım;

Dünyanın ve ülkemizin gündemi hızla değişiyor. Bölgesel savaşlar, dünya ekonomisinin uzun yıllardır devam eden krizi giderek boğucu bir hal almaya başladı.

Faiz, enflasyon sarmalıyla ekonominin çarklarının yavaşladığı, tasarruf tedbiri paketleriyle çözümlerin arandığı günlerden geçiyoruz. Bilim insanlarının yıllardır belirttiği ve üretimi odağına alan, işsizliği önleyici kamu politikalarının ne yazık ki çok uzağındayız.

Değerli Meslektaşlarım;

Ülke ekonomisine büyük katkıları olan bir mesleği icra ediyoruz.

Ülke gündemi bu kadar hızla değişirken mesleki gündemimiz de giderek yoğunlaşmakta. İşte tam da bu nedenle üst birliğimiz TÜRMOB ve Odaların aldığı bir kararla 24 Nisan 2024 tarihinde tüm Odalarımızla birlikte ortak basın açıklaması gerçekleştirdik.

Mali Müşavirlerin işlerini sağlıklı bir şekilde yapabilmesi için haklı ve insani taleplerimizin ivedilikle hayata geçirilmesini bekliyoruz. Sorunlarımızın çözülebilmesi için yakın takipçi olacağız.

Sorunlarımızın çözülmemesi halinde anayasal haklarımızı kullanacağımızın bilinmesini isteriz.

Bu basın açıklaması gerek kamuoyunda gerekse Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından dikkate alındı

ve ilk kez sorunlarımız ile ilgili Gelir İdaresi Başkanlığından üst birliğimiz TÜRMOB'a toplantı daveti geldi. Bizzat Gelir İdaresi Başkanı Sayın Bekir BAYRAKDAR, GİB'in üst düzey yetkilileri ve Odalarımızın da katılımı ile gerçekleşen bir çalıştay düzenlendi.

Çalıştayda bizlerin bugüne kadar her platformda dile getirdiği acil çözüm bekleyen sorunlarımızdan olan;

- Tahsil edilmeyen ücretin KDV'sinin ödenmemesi
- Mali müşavirlik ücret tarifesinin modernleştirilmesi
- GİB Beyan ve bildirim alt yapısının düzeltilmesi
- Beyan ve bildirimlerin sadeleştirilmesi
- Mali müşavirlik hizmetlerinde KDV'nin indirilmesi,
- Mali Tatilin gerçekçi bir yapıya kavuşturulması
- Geçici vergi dönemlerinde enflasyon düzeltilmesinin uygulanmaması
- Deprem bölgesinde mücbir sebebin uzatılması
- Mücbir sebebin mali müşavirler nezdinde gerçek bir uygulamaya dönüşmesi
- Mali Müşavirlere yeşil pasaport verilmesi gibi konular tekrar görüşüldü.

Değerli Meslektaşlarım;

Mesleğimizle ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ile sürekli temas halindeyiz. Meslektaşlarımızın işlerini kolaylaştırabilmek için görüş ve önerilerde bulunuyoruz.

07.06.2024 tarihinde TOBB'da Ticaret Sicili İşlemleri Uygulama Birliği Hizmet Kalitemizin artırılması ile ilgili bir toplantı düzenlendi ve Ankara SMMM Odası olarak bizde bu toplantıda yer aldık.

Değerli Meslektaşlarım;

Mesleğimiz için büyük önem arz eden Tüm Programlara Yönelik Enflasyon Düzeltmesi Semineri, Dönem Sonu İşlemlerinde Özellik Arz Eden Durumlar Semineri, Gelir Vergisi Beyanında Özellikli Konular Semineri, Kurumlar Vergisi Beyanında ve Enflasyon Düzeltmesinde Özellikli Konular Seminerlerimizi merkez bölgelerde ve ilçe temsilcilerimizde gerçekleştirdik ve güncel konulara yönelik seminerlerimizi gerçekleştirmeye devam edeceğiz.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle Kadın Meslektaşlarımıza yönelik İş Dünyasındaki Kadının Yeri temalı söyleşimizi düzenledik. Ayrıca Kadın Meslektaşlarımızla kahvaltılı toplantılar düzenleyerek mesleki sorunlarımızı tartıştık.

16 SMMM Odası'nın katılım sağladığı Anadolu Odaları Platform Toplantısı'nın bu yıl 47. gerçekleşti ve Odamız ev sahipliği yaptı. Mesleki sorunları görüştüğümüz Platformdaki konuları kamu kurum ve kuruluşlarının üst düzey yetkililerine ilettik.

Mesleki Yeterlilik Sınavını başarı ile tamamlayarak ruhsat almaya hak kazanan üyelerimize Ruhsat Törenleri düzenleyerek ruhsatlarını takdim ettik. Bu özel günde üyelerimizin aileleri de bu sevinçlerine ortak oldu. Ruhsatlarını alan meslektaşlarımıza Aramıza Hoş Geldiniz diyor, bir kez daha tebrik ediyorum

Değerli Meslektaşlarım;

ASMMMO Kariyer Sistemimiz hizmet vermeye başladı. Yeni İş Arayan meslektaş adaylarımız, meslektaşlarımız veya muhasebe alanında kendini geliştirmek isteyen kişiler ile eleman arayan meslektaşlarımız Odamız web sayfasındaki ASMMMO Kariyer Sistemimize başvuru yaparak zamandan tasarruf ederek ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir.

Odamızın 34. Kuruluş Yılı Dönümünü Selçuk BALCI konseri ile Üyelerimiz ve ailelerinin geniş katılımı ile coşku ile kutladık.

Bu kadar yoğun gündemle çalışan meslektaşlarımıza biraz olsun nefes aldırabilmek için; geziler, film gösterimi, tiyatro oyunu, futbol turnuvası, Türk Halk Müziği Korosu ve Türk Sanat Müziği Korosu Konserleri gerçekleştirdik.

Değerli Meslektaşlarım;

3568 sayılı Meslek Yasamızın yürürlüğe girmesinin 35. yılını kutladığımız bu yılda ülke ekonomisine kattığı değerlerle bugünlere gelinmesinde büyük emeği olan meslektaşlarımıza şükranlarımızı sunuyoruz.

Yaşadığımız sorunlar ne kadar zor olursa olsun, umudumuzu ve güzel günlere olan inancımızı asla yitirmeyerek, kardeşçe, bir arada, herkesin yaşam tarzına saygı duyarak, refahın adil paylaşıldığı, demokratik ve çağdaş bir ülkede yaşamak dileğiyle, sağlıklı ve mutlu günlerde buluşmak temennisiyle, hepimize sevgilerimi ve saygılarımı sunarım.

Birlikte daha güçlü yarınlara.

ODAMIZIN KURULUŞUNUN 34. YIL DÖNÜMÜNÜ BÜYÜK BİR COŞKUyla KUTLADIK!









Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yönetim Kurulu, Ankara Ticaret Odası Danışmanlık Hizmetleri Meslek Komitesi ile birlikte ATO Başkanı Sayın Gürsel BARAN'ı makamında ziyaret ettik. Enflasyon Düzeltmesi Uygulamasının 2024 yılı geçici vergi dönemlerinde ihtiyari olması konusunda görüş alışverişinde bulunduk. (12.02.2024)



SGK İl Müdürümüz Sayın Saffet TEMEL'i makamında ziyaret ettik. Mesleki konularda görüş alışverişinde bulunduk. (20.02.2024)



Ankara Vergi Dairesi Başkanlığında Vergi Haftası etkinliklerine katıldık. (27.10.2024)

OSTİM ve ULUS BÖLGELERİNDE KAHVALTI ETKİNLİĞİNDE MESLEKTAŞLARIMIZLA BİR ARAYA GELDİK



OSTİM Bölgesi Kahvaltımızdan (01.02.2024)



OSTİM Bölgesi Kahvaltımızdan (01.02.2024)



ULUS Bölgesi Kahvaltımızdan (02.02.2024)



ULUS Bölgesi Kahvaltımızdan (02.02.2024)



ULUS Bölgesi Kahvaltımızdan (02.02.2024)

KADIN MESLEKTAŞLARIMIZLA, SORUNLARINI DİNLEDİĞİMİZ KAHVALTI ETKİNLİĞİNDE BİR ARAYA GELDİK (03.02.2024)





SİNCAN BÖLGESİ ENFLASYON DÜZELTMESİ UYGULAMASI SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK (16.02.2024)





EV SAHİPLİĞİ YAPTIĞIMIZ VE MESLEKİ KONULARI TARTIŞTIĞIMIZ 47. ANADOLU ODALARI PLATFORM TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİK (24.02.2024)







MUHASEBE HAFTASI KENT EKSPANLARINDA





GELİR VERGİSİ BEYANINDA ÖZELLİKLİ KONULAR SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK (09.03.2024)





TÜM PROGRAMLARA YÖNELİK UYGULAMALI ENFLASYON DÜZELTMESİ SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK (20.03.2024)





ZİRVE PROGRAMINA YÖNELİK UYGULAMALI ENFLASYON DÜZELTMESİ SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK (29.03.2024)







KURUMLAR VERGİSİ BEYANINDA VE ENFLASYON DÜZELTMESİNDE ÖZELLİKLİ KONULAR SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK (04.04.2024)





YAŞAMAKTA OLDUĞUMUZ İŞ YÜKÜ BASKISINA KARŞI HAKLI TALEPLERİMİZİN KARŞILANMASINA YÖNELİK BASIN AÇIKLAMAMIZI GERÇEKLEŞTİRDİK (24.04.2024)



BASIN BÜLTENİ – 24.04.2024

Gece gündüz demeden canı pahasına çalışıp iş yetiştirmeye çalışan vefakar meslektaşlarım, basınımızın değerli emekçileri sizleri ankara serbest muhasebeci mali müşavirler odası kuruları adına saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Üst birliğimiz türmob ve odaların aldığı kararla tüm türkiye çapında 77 odamızda aynı gün ve saatte basın açıklaması yapılacaktır.

Basın açıklamamıza hepiniz hoş geldiniz.

TALEPLERİMİZE ACİLEN YANIT BEKLİYORUZ!

MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ YÜKÜNÜ HAFİFLETECEK ÇÖZÜMLER ACİLEN HAYATA GEÇİRİLMELİDİR

Hazine ve maliye bakanlığı yetkililerine yaptığımız hem yazılı hem sözlü başvurularımızı dikkate alması için meslektaşlarımızın masa başında ölmesi mi gerekli!

“Devletlerin vergi gelirlerini toplamak ve hükümetlerin çeşitli alanlarda geleceğe yönelik planlamalar yapmak için bazı verilere ihtiyaçlarının olduğu açıktır. Ancak, bu veriler toplanırken, istenilecek verilerin mümkün olduğunca tek elden alınması, gereksiz bilgi toplamının önüne geçilmesi ve veri toplama için kullanılan yöntemlerin de sağlıklı çalışması büyük önem arz etmektedir.

Ancak bugün mali müşavirlerin sırtındaki yük artık dayanılmaz boyutlara ulaşmıştır. Meslek mensupları aracılığıyla alınan beyan ve bildirimlerin sayısı her geçen gün artmakta, bu beyan ve bildirimlerin içerikleri kolaylaşacağına zorlaşmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde iş verimini artırmak için haftalık çalışma günlerinin dört güne indirilmesi tartışılırken biz mali müşavirler olarak neredeyse 7/24 ofislerimize hapsediliyoruz.

Görünürde mükellef veya işverenlerden istenilmekle beraber, iktisadi ve sosyal hayata ilişkin ihtiyaç duyulan hemen her veri mali müşavirler aracılığıyla toplanılır hale gelmiştir.

Bu durum meslek mensuplarının çok ağır bir iş yükü altında ezilmelerine sebebiyet vermekte iken de beyan ve bildirimleri almak için kullanılan sistemlerin sağlıklı çalışmaması ve yoğunluk dönemlerinde tıkanması, zamanla yarışan meslektaşlarımızın streslerini kat bekat artırmaktadır.

Meslektaşlarımız, rutin dönemlerde dahi, beyan ve bildirimleri sağlıklı bir şekilde hazırlayamaz hale gelmiştir.

3568 Sayılı meslek yasamızın 1. Maddesinde kanun'un amacı, “işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmî mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek meslekî standartları gerçekleştirmek, ...” şeklinde tanımlanmıştır.

Ancak, bu kadar ağır iş yükü altında çalışmak zorunda bırakılan meslek mensupları bir işletmenin faaliyetlerini ve işlemlerini **sağlıklı bir şekilde yürütmesi mümkün müdür?**

Sadece nisan ayında gib tarafından ilan edilen vergi takviminde toplam elli altı beyan ve bildirimin verileceği açıkça görülmektedir. Bu beyan ve bildirimlerin yanında bir de en son 20 yıl önce uygulanan ve genel tebliği ile sirküleri henüz iki üç ay önce yayımlanan, hala uygulamada birçok tereddütü barındıran enflasyon düzeltme işlemlerine ilişkin yapılacak çalışmaları da aynı takvimde tamamlanmak zorunda bırakılmasını **adil ve uygulanabilir bulmuyoruz!**

Resmi, idari ve hafta sonu tatilleri ramazan bayramı ile birleşince toplam on iki günlük tatil nedeniyle nisan ayında çalışma günü olarak sadece on sekiz gün kalmaktadır. Bu kadar kısa süreye **bu kadar beyan ve bildirimin sağlıklı bir şekilde verilmesine imkân yoktur.**

Hazine ve maliye bakanlığı yetkililerine yaptığımız hem yazılı hem sözlü başvurularımızı dikkate alması için **meslektaşlarımızın masa başında ölmesi mi gerekli!**

Mali müşavirlerin iş yükünü hafifletecek çözüm önerilerini hazine ve maliye bakanlığı yetkililerine hem yazılı hem de sözlü olarak birçok kez aktardık.

Yaptığımız her görüşmede, mali müşavirlerin ağır iş yükü altında ezildiği, omuzlarındaki yükün artık dayanılmaz bir seviyeye geldiğini, meslektaşlarımızın beden ve ruh sağlıklarının bu yükü kaldırmadığı sıklıkla ifade edilmiştir.

Önerilerimize yıllardır sessiz kalınması sebebiyle büyüyen bu sorunların ortadan kaldırılması için beyan ve bildirimlerin sadeleştirilmesi, bilgi sistemleri alt yapılarının modernizasyonu şarttır.

Ölçsüz bir iş yükü ve adil olmayan ücret tarifesi, mali müşavirlerin iş ve yaşam dengesini olumsuz etkiliyor ve insanî yaşam hakkını ellerinden alıyor.

Sorunlarımıza ivedi olarak çözüm üretilmesi için haykıran 130 bin meslek mensubunun çığlıklarına **duyarsız kalınmamalıdır.** Artık mevcut işlerimizi yapamaz hale geldik, bıçak kemiğe dayandı!

İnsani şartlarda yaşamak biz mali müşavirlerin de anayasal hakkıdır.

Hazine ve maliye bakanlığından her ay beyan sürelerinin uzatılmasını değil, günümüzde yapay zekâ teknolojisinin kullanıldığı bir çağda, elektronik uygulamalar aracılığıyla toplanan verilerin etkin bir şekilde sınıflandırılmasını ve yasal olarak veri talep eden kurumlarla, örneğin tuik, merkez bankası ve kamu ihale kurumu gibi tüm kamu kurumlarıyla paylaşılmasını talep ediyoruz.

Aynı verilere dayalı olarak yapılan tekrarlı **beyan ve bildirim yüklerinin hafifletilmesini istiyoruz.**

Ayrıca, vergi beyan dönem ve sürelerinin, resmî tatil günleri dikkate alınarak düzenlenmesini talep ediyoruz.

Şu an meslek camiasında bir infial hali mevcuttur.

Meslektaşlarımız gece gündüz demeden rutin işlerinin yanında ay sonuna kadar kurumlar vergisi beyannamelerini yetiştirmek için uğraşmaktadırlar.

Bayram tatili nedeniyle çalışmaların sekteye uğraması, mükelleflerden bilgi ve belgenin toplanamaması sebebiyle kurumlar vergi beyannamelerinin süresinde **sağlıklı bir şekilde hazırlanabilmesi mümkün değildir.**

Kurumlar vergisi beyannameleri bile süresinde hazırlanıp beyan edilemeyecek durumda iken bir de bundan 17 gün sonra geçici vergi döneminde enflasyon düzeltme işlemlerinin yapılmasının ve beyanname ekine bilançonun eklenmesinin istenmesi, biz **mali müşavirlerin adeta cinnet geçirmesine sebebiyet vermektedir.**

2024 Yılı geçiş dönemi olması ve ikincil mevzuatın oldukça geç yayımlanması ve aşırı yoğunluk nedeniyle **2024 yılında geçici vergi dönemlerinde enflasyon düzeltme işlemlerinin yapılmaması için dayanakları** ile birlikte **hazine ve maliye bakanlığı ve gelir idaresi başkanlığına yaptığımız müracaatımızın hayata geçirilmesini talep ediyoruz.**

2023 Yılına ilişkin kurumlar vergisi beyannamelerinin ve elektronik defter beratlarının yüklenmelerinin nisan ayındaki resmî tatil sürelerinin uzun olması nedeniyle zamanında yapılması mümkün değildir.

Bu nedenle kurumlar vergisi beyannameleri ile e-defter beratlarının yükleme sürelerinin ve geçici vergi beyan süresinin uzatılması talebimizin yerine getirilmesi gerekir.

Bizler, devletimiz için her türlü fedakarlığı yapan tıpkı pandemi döneminde olduğu gibi ekonominin çarklarının dönmesi için sağlımızı tehlikeye atarak üzerimize düşen görevleri yüksek sorumluluk bilinci ile yerine getiren bir meslek grubuyuz.

Devlet bizim devletimizdir. Tabi ki kriz dönemlerinde herkesin elini taşın altına koyması ve var gücü ile çalışması gereklidir. **Ancak, hiçbir kamu gücünün de bir meslek grubuna bu kadar yüklenmeye, insanların psikolojilerini bozmaya hakkı yoktur.**

130 Bin mali müşavirin işlerini daha sağlıklı bir şekilde yapabilmesi için haklı ve insani taleplerimizin ivedilikle hayata geçirilmesini bekliyoruz.”

Haklı taleplerimize sahip çıkmak için burada olduğunuzdan dolayı teşekkür ediyoruz.

RUHSAT TÖRENLERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK

2 MART 2024 / DSİ KONFERANS SALONU















RUHSAT TÖRENİ - 21 MAYIS 2024

ANKARA SMMM ODASI MEHMET ÇELİK KONFERANS SALONU









MUHASEBEDE DİJİTALLEŞME VE ELEKTRONİK UYGULAMALARDA SON GELİŞMELER SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK. (11/06/2024)





VERGİ İNCELEMELERİNDE MALİ MÜŞAVİRLERİN ROLÜ (İNCELEMeye BAŞLANMASINDAN YARGILAMANIN BİTİMİNE KADAR) SEMİNERİMİZİ GERÇEKLEŞTİRDİK. (03/07/2024)



ANKARA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI

VERGİ İNCELEMELERİNDE MALİ MÜŞAVİRLERİN ROLÜ (İncelemeye Başlanmasından Yargılamanın Bitimine Kadar)

Tarih: 3 Temmuz 2024 Çarşamba
Saat: 14.00
Yer: Ankara SMMM Odası
Mehmet Çelik Konferans Salonu
Kumrular Cd. No:26 Kat:5 Kızılay/Ankara



Turgut BAHADIR
ODA BAŞKANI
(Açış Konuşması)



Özer KARAASLAN
Yeminli Mali Müşavir
(Konuşmacı)



Onur ATMACA
Avukat / Yeminli Mali Müşavir
(Konuşmacı)







GÖLBAŞI, MAMAK ve YENİMAHALLE BÖLGELERİNDE, MESLEKTAŞLARIMIZLA KAHVALTI ETKİNLİKLERİNDE BİR ARAYA GELDİK.



Gölbaşı Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (02.07.2024)



Gölbaşı Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (02.07.2024)



Gölbaşı Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (02.07.2024)



Mamak Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (05.07.2024)



Mamak Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (05.07.2024)



Mamak Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (05.07.2024)



Yenimahalle Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (05.07.2024)



Yenimahalle Bölgesi Kahvaltı Etkinliğimiz - (05.07.2024)

KOMİSYON ETKİNLİKLERİMİZ



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



ASMMMO FUTBOL TURNUVASI

Davut GÖNCÜ ANISINA

03 Şubat Cumartesi
Saat: 12.00 'da Başlıyor
Yer: Kuzey Spor Halı Saha Tesisleri
Adres: Sokullu Mehmet Paşa Mah.
Salkımsöğüt Cad. Öveçler Vadisi İç No:48









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

FİLM GÖSTERİMİ

"Kelebekler Zamanı"

Yönetmen: Mariano Barroso

Oyuncular: Julia Álvarez, Judy Klass, David Klass

Yer: Ankara SMMM Odası

Kızılay Mh.Kumrular Cad. No:26 Kat/5

Çankaya/ANKARA

Tarih: 16 Şubat 2024

Saat: 19.00



**Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Mobbing
Mücadele Komisyonu**







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

**ASMMMO
TİYATRO TOPLULUĞU**

"KAÇ BABA KAÇ"

Yazan: Ray COONEY
Yönetmen: Çetin Azer ARAS
Reji Asistanı: Ümit ÜNVER

Oyuncular

Ahmet MERCİMEKÇİ
Ayşe Başak GÜREL
Çetin ÖZBA
Gülşen OFLAZ
Hasan KARATAŞ
Heran SÖYLEMEZ
Özkan KILIÇ
Özlem ÖZTÜRK
Şengül ÇAYAN
Şelale Tuba EMEKSİZ
Tülin KILIÇAY
Yeliz DURMUŞ



**21 ŞUBAT
2024**

**Nergiz Kültür Sanat
Merkezi**
Kızılay Mh. Menekşe 1 SK. No: 10-BD
Çankaya/ANKARA

**SAAT
20:00**









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

“KADININ İŞ DÜNYASINDAKİ YERİ”

8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ

SÖYLEŞİ & KOKTEYL & MÜZİK DİNLETİSİ

KONUŞMACI: Hatice Senem YANPAR (Yaşam Koçu)

Yer: Ankara SMMM Odası Mehmet Çelik Konferans Salonu

Adres: Kumrular Cd. No:26 Kızılay/Ankara

Tarih: 8 Mart 2024 Cuma

Saat: 18.00

Düzenleyen

Kadın Meslektaş

Sorunları Komisyonu







TÜRK SANAT MÜZİĞİ VE TÜRK HALK MÜZİĞİ KOROLARIMIZIN KONSERLERİNİ GERÇEKLEŞTİRDİK.



**ANKARA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI**

**TÜRK SANAT MÜZİĞİ KOROSU
KONSERİ**

29 Mayıs 2024/Çarşamba
Saat: 19.30
Ankara Üniversitesi
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi
Farabi Salonu
Atatürk Blv. No:45 Sıhhiye/Ankara

**Dr. Cumhur KOCA
Şef**









ANKARA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI

TÜRK HALK MÜZİĞİ KOROSU KONSERİ

Tarih: 6 Haziran 2024/Perşembe
Saat: 19.00
Yer: Ankara Üniversitesi
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi
Farabi Salonu
Atatürk Blv. No:45 Sıhhiye/Ankara

Canan BAŞKAYA
Şef







DAVUT GÖNCÜ ANISINA DÜZENLEDİĞİMİZ FUTBOL TURNUVAMIZI TAMAMLADIK











ANKARA
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER
ODASI

ASMMMO Fotoğraf Topluluğu
“Yaşama Dair”
FOTOĞRAF SERGİSİ

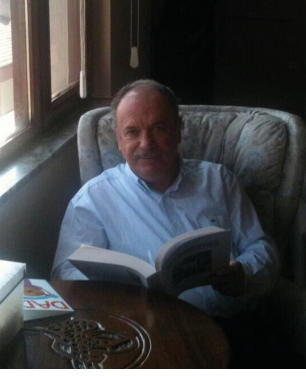
Eğitmen
Ali Rıza ASLAN

Ahmet SEZEN
Arda Enes TURGUT
Ceren AYTEKİN
Deniz SOYDAN
Ezgi ULUSOY
Hamide AKTÜRK
Mehmet EMİROĞLU
Mert ÜNAL
Murat KARAKAYA
Rukiye KOÇYİĞİT
Seyran ASLAN
Şule DOHMAN
Yusuf YURTİŞİĞİ

Sergi Tarihi: 01.07.2024-07.07.2024
Açılış: 01.07.2024 Pazartesi
Saat: 19.00
Yer: TESK Sanat Galerisi
Tunus Cd. No: 4 Çankaya / ANKARA







HOLDİNG YAPILANMASI VE HOLDİNG OLUŞUMUNUN VERGİSEL AVANTAJLARI NELERDİR? -II-

Erol SÖNMEZOCAK / SMMM

Bültenimizin gecen sayısında başladığım holdingleri anlatan yazıma bu sayıda da devam ediyorum.

Bu yazımda holdinglerin bankalardan alacakları kredileri, bankalardan döviz kredi kullanma avantajlarını ve yurtdışı ortaklarından alacakları krediler konusunu işleyeceğim.

1-Holding'ler Bankalardan aldıkları kredileri yurt içi ve yurtdışı iştirak ettikleri şirketlere aktarabilir mi?

Holding'in bir diğer yararı ise; Bankalardan alınacak kredilerin holding üzerinden alınarak iştiraki olduğu şirketlere yansıtılmasıdır. İştirak olduğu şirketlerin bankalar karşısında kredi alma koşulları daha zor olmasına rağmen holdingin daha uygun kredi bulma imkânı olabilir. Bu konu T.T.K.'nın Bağlı ve Hâkim Şirketlerin Raporları başlığı ile 199. maddede genişçe açıklanmıştır. Yapılan açıklamada kısaca Holding'in kendi finansal raporları ile bağlı şirketlerinde toplam (Konsolide) finansman raporlarının hazırlanması gerektiğini belirtmiştir.

Bu konuyu doğrudan bir özelge ile yanıtlıyorum. "03.02.2020 tarih ve 5900 sayılı özelgeye göre; Maldivler Cumhuriyeti'nde mukim olup otel işletmeciliği faaliyeti göstermek üzere otelcilik yatırımları yapmakta olan bağlı ortaklığa Şirketin öz kaynaklarından kullanılacak krediler için emsallere uygun bir faiz uygulanması ve bu faiz gelirin tahakkuk ettiği dönem kazancına dahil edilmesi gerekmektedir.

Banka veya diğer finans kuruluşlarından temin edilerek aynı faiz oranı ve masrafları ile Maldivler Cumhuriyeti'nde mukim bağlı ortaklığa kredi kul-

landırılması işlemi, şirket tarafından ilişkili kişiye sunulan bir finansman hizmeti mahiyetinde olup söz konusu finansman hizmetinin ilişkisiz bir kişiye verilmesi durumunda verilen bu hizmet karşılığı ilişkisiz kişiden bir bedel talep edileceğinden bu hizmetin ilişkili kişiye verilmesi durumunda da verilen hizmet karşılığı bir bedelin talep edilmesi gerekmektedir.

Dolayısıyla, şirketin banka veya diğer finans kuruluşlarından temin ettiği kredinin aynı faiz oranı ve masraflarıyla ilişkili kişiye kullanılması işleminde finansman hizmetine ilişkin bedelin Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 13. madde hükmü ile ilgili Tebliğde yapılan açıklamalara göre belirlenmesi gerekmektedir.

Öte yandan, banka veya diğer finans kuruluşlarından temin edilerek aynı şartlarda ilişkili kişiye kullanılan kredi için transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı hükümlerine göre belirlenecek emsallere uygun bir bedelin alınması, kredinin aynı şartlarla kullanılması şartının ihlali anlamına gelmeyecek, dolayısıyla söz konusu borçlar örtülü sermaye sayılmayacaktır."

2: Holding bünyesinde bulunan şirketlerin döviz kredisi kullanımlarında avantajları var mı?

Sermaye şirketlerinin döviz kredi kullanmaları TCMB tarafından zor koşullara bağlanmıştır. Bu konuda Holding şirketler hakkında ise TCMB Sermaye Hareketleri Genelgesi'nin geçici 1. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 31.01.2022 tarih ve 921410 sayılı yazısı ile eklenen düzenleme kapsamında, dolaylı iştirak / dolaylı ortaklık yoluyla holding bün-

yesine dahil edilmiş olan şirketlerin döviz kredisi kullanımlarında holding bünyesinde olduklarının ve holdingin tevsikine dair sunmaları gereken belgelere dair düzenleme yapılmıştır. Buna göre “Holding şirketi bünyesindeki dolaylı iştirak / ortaklık statüsündeki şirketin aynı holding bünyesinde olduğunun tevsik edilmesi için ise şirketin holdingin dolaylı iştiraki/ortaklığı olduğunu ve holdingin konsolide finansal tablolarına dahil edildiğini belirten bağımsız denetim firması raporu veya YMM tarafından onaylanmış bir belgenin ibraz edilmesi gerekmektedir.”

Söz konusu geçici maddenin güncel şekli aşağıdaki gibidir.

“GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kullanım tarihinde kredi bakiyesi 15 milyon ABD doları veya üzerinde olan şirketler için ilgili kurumlarca yapılacak düzenleme yürürlüğe girene kadar başlıca amacı başka işletmelere katılmak olan anonim şirket statüsündeki holding şirketleri ve söz konusu holding şirketi bünyesindeki şirketlerin kendi tüzel kişilikleri adına kullanacakları krediler için aşağıdaki hükümler uygulanır.

a) Holding şirketi veya bünyesindeki şirketlerin kredi bakiyeleri ve döviz gelirleri hesaplanırken, tüm şirketlerin kredi bakiyeleri ve döviz gelirleri toplamı dikkate alınır.

b) Son üç mali yılın döviz gelirleri; son üç yıla ait konsolide olmayan finansal tablolar esas alınarak SMMM veya YMM tarafından her bir şirket için hazırlanan ve onaylanan döviz Gelirleri Beyan Formları (Ek: 2) ile birlikte bu formlarda işlenen tutarların döviz gelirleri kapsamı ile uyumlu olduğunun tespitini ve bu durumun tespitine dayanak oluşturan belgeler hakkında bilgileri içeren raporların (Ek: 4) bankalara ve finansal kuruluşlara ibrazı ile belgelenir.

c) Holding şirketi veya bünyesindeki şirketler tarafından döviz kredisi kullanılırken holding bünyesinde faaliyet gösterildiğine ilişkin tevsik edici belgeler, holding ve bünyesindeki tüm şirketleri belirten şirketin yazılı beyanı ile birlikte kredi kullandıran/kredi kullanımına aracılık eden banka

ve finansal kuruluşlara ibraz edilir. Holding şirketi bünyesindeki dolaylı iştirak / ortaklık statüsündeki şirketin aynı holding bünyesinde olduğunun tevsik edilmesi için ise şirketin holdingin dolaylı iştiraki/ortaklığı olduğunu ve holdingin konsolide finansal tablolarına dahil edildiğini belirten bağımsız denetim firması raporu veya YMM tarafından onaylanmış bir belgenin ibraz edilmesi gerekmektedir.

ç) Şirketin yazılı beyanında belirttiği ve tevsik edici belgeleri ibraz ettiği holding ve bünyesindeki tüm şirketlerin kredi bakiyelerinin kredi kullandıran/kredi kullanımına aracılık eden banka ve finansal kuruluşlarca Risk Merkezindeki kayıtlardan kontrol edilerek toplamı alınır.

d) Kredi bakiyeleri toplamının 15 milyon ABD doları veya üzerinde olması durumunda bu Genelgenin 21. ve 40. maddelerinin birinci fıkralarının (b) bentleri kapsamında döviz kredisi kullandırılabilir veya döviz kredisine aracılık edilebilir.

e) Kredi bakiyeleri toplamının 15 milyon ABD dolarının altında olması durumunda bu Genelgenin 20 inci ve 39 uncu maddeleri kapsamında döviz kredisi kullandırılabilir veya döviz kredisine aracılık edilebilir.

f) Kullandırılan/aracılık edilen döviz kredisi sadece krediyi kullanan şirketin kredi bakiyesine dahil edilerek kredi kullandıran/kredi kullanımına aracılık eden banka ve finansal kuruluşlarca Risk Merkezine bildirimde bulunulur.” * Mazars Denge 2022/036 sayılı sirküleri

Holding şirketlerinin iştirak etikleri şirketlerle (Grup içi şirketlerle) döviz cinsinden borçlanmaları hakkında yeni bir genelge yayınlanmıştır.

“Genelgenin 38/2’nci maddesi güncellenmiştir. Buna göre kambiyo mevzuatı uyarınca Türkiye’de yerleşik kişiler ancak 32 sayılı Karar’da yer alan şekliyle bankalar ve finansal kuruluşlardan döviz kredisi temin edebilecekleri için bir firmanın başka bir firmaya döviz kredisi kullandırması mümkün bulunmamaktadır. Ancak, işlemin **fon fazlası olan firmanın fon açığı olan** aynı holding bünyesindeki firmaya veya grup firmasına **ilgili tutarın döviz cinsinden karşılığını yatırabilmesi amacıyla**

la gerçekleştirilmesi halinde, borçlandırmanın ve takibinin Türk lirası cinsinden yapılması kaydıyla, borçlandırma işlemlerine ilişkin bedellerin döviz cinsinden karşılığının firmanın yazılı beyanına istinaden yurt içindeki ilgili hesaplara transfer edilmesi mümkündür. *Ancak, yeni bir döviz kredisi kullanmak suretiyle kredi kullanan firmanın aynı holding bünyesinde veya grup içinde olan başka bir firmaya söz konusu krediyi aktarması mümkün bulunmamaktadır. Bankalar veya finansal kuruluşlar köprü kredi ve benzeri uygulamalarla bu şekilde hareket ettiğini tespit ettikleri şirketleri Bakanlığa bildirir.* Bu konuda TCMB tarafından yapılan karşılaştırma tablosu da [linkte](#) yer almaktadır. Özetlemek gerekirse;

- Köprü kredi yasağı devam etmektedir.
- Bankaların köprü kredi yasağına uyulmadığına ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığına bilgi verme zorunluluğunun kapsamı değiştirilmiştir.
- Holding ve grup şirketlerinde öngörülen borçlandırma işlemi Holding veya Ana şirkette fon fazlası olması durumuna bağlanmıştır.

Fon fazlası durumu hariç yeni bir döviz kredisi kullanılarak aktarım yapılması yasaklanmıştır.” Kısacası TL olarak takip edilmek koşuluyla Holding firmaları kendi aralarında döviz cinsinden borçlanabileceklerdir.

3 Holdingler yurtdışındaki şirket ortağı firmadan kredi alabilir mi?

Bu sorunun yanıtını güncel bir özelge ile vereyim .14.11.2022 tarihli, 62030549-125[12-2019/496]-1328479 sayılı, T.C. Gelir İdaresi Başkanlığı **İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı Gelir Kanunları Gelir Ve Kurumlar Vergileri Grup Müdürlüğü'nün yayınladığı özelgeye göre;** Şirketinizin ... hissesine sahip olan Çinli ... kendi kaynaklarından 1 yıl + 1 gün vadeli, yıllık % 4 faizli 200 milyon dolar kredi kullanacağınız belirtilerek, bu kredinin vadesinde anapara ve faiz ödemesi yapılırken Şirketinizin vergisel sorumluluğunun bulunup bulunmadığı hususunda bilgi talep edilmiş olup, konuya ilişkin Başkanlığımız görüşü aşağıda açıklanmıştır.

KV Kanunu Yönünden;

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, Kanunun 1 inci maddesinde sayılan kurumlardan kanuni ve iş merkezlerinin her ikisi de Türkiye'de bulunmayanların sadece Türkiye'de elde ettikleri kazançları üzerinden dar mükellefiyet esasında vergilendirilecekleri hüküm altına alınmış ve aynı maddenin üçüncü fıkrasında da dar mükellefiyette kurum kazancını oluşturan kazanç ve iratlar bentler halinde sayılmıştır.

Şirketinizin ...de mukim ortağı olan şirketten temin ettiği krediye ilişkin yapmış olduğu faiz ödemelerinin emsallere uygun olması gerekmektedir.

Söz konusu borçlanma nedeniyle Kanunun 12'nci veya 13'üncü maddesinde belirtilen örtülü sermaye ve/veya transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı şartlarının gerçekleşmesi durumunda ise örtülü sermaye kapsamına giren borç tutarları üzerinden ödenen faiz tutarları ile transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü olarak dağıtılan kazanç tutarı şartların gerçekleştiği hesap döneminin son günü itibarıyla dağıtılmış kâr payı sayılacaktır.

Ayrıca, örtülü sermaye üzerinden ödenen veya hesaplanan faiz, kur farkları ve benzeri giderler ile transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü olarak dağıtılan kazançların Kurumlar Vergisi Kanununun 11'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerine göre kurum kazancının tespitinde gider olarak indirim konusu yapılması mümkün bulunmamaktadır.

ÇVÖA Kanunu Yönünden;

Türkiye'de mukim şirketiniz tarafından yapılacak temettü ödemesinin vergileme hakkı Çin'e ait olmakla birlikte; Anlaşma'nın 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca Türkiye'nin de gayrisafi temettü tutarının yüzde 10 unu aşmamak üzere iç mevzuat hükümleri çerçevesinde vergilendirme hakkı bulunmaktadır.

Söz konusu temettü geliri dolayısıyla Türkiye'de vergi ödemesi durumunda, ortaya çıkacak çifte vergilendirme Anlaşma'nın "Çifte Vergilendirmenin

Önlenmesi” ne ilişkin 23’üncü maddesi uyarınca mahsup yöntemi ile önlenecektir.

Anlaşma hükümlerinin iç mevzuata göre değişiklik getirdiği durumlarda, Anlaşma hükümlerinden yararlanabilmek için söz konusu Çin teşebbüsünün Çin’de tam mükellef olduğunun ve tüm dünya kazançları üzerinden bu ülkede vergilendirildiğinin Çin yetkili makamlarından alınacak bir belge ile kanıtlanması ve bu belgenin aslı ile birlikte Türkçe tercümesinin Noterce veya Çin’deki Türk Konsolosluklarınca tasdik edilen bir örneğinin vergi sorumlularına veya ilgili vergi dairesine ibraz edilmesi gerekmektedir.

KDV Kanunu Yönünden;

Ana ortak veya ilişkili firmalar arasındaki borç verme işlemleri, KDV Kanununun 1/1 inci maddesine göre finansman hizmeti olarak değerlendirilmekte ve bu işlemler nedeniyle hesaplanacak faiz tutarları KDV ye tabi bulunmakta olup, bu finansman hizmetinden Türkiye’de yararlanıldığından ... şirketinin Türkiye’de ikametgahı, işyeri, kanuni merkezi ve iş merkezi bulunmaması halinde Kanunun 9 uncu maddesi gereğince şirketiniz tarafından faiz tutarları üzerinden hesaplanan KDV nin sorumlu sıfatıyla beyan edilip ödenmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, söz konusu finansman teminine ilişkin olarak yurt dışında bulunan ...’ye ödenen faiz tutarlarına ilişkin Şirketiniz tarafından sorumlu sıfatıyla beyan edilerek ödenen KDV’nin Kanunun 30/d maddesi çerçevesinde indirimi mümkün bulunmaktadır.

Sonuç: Bu yazımda holdinglerin bankalardan alacakları kredileri, bankalardan döviz kredi kullanma avantajlarını ve yurtdışı ortaklarından alacakları krediler konusunu işledim.

Bültenimizin gelecek sayısındaki yazımda holding konusunu işlemeye devam edeceğim.

Bu yazımda özellikle holdinglerin “Bağımsız Denetim” zorunluluğu ve holdinglerin bankalardan aldıkları kredileri, iştirak ettikleri şirketlere aktarımlarında KV ve KDV yasaları karşısındaki yasal durumları inceleyeceğim.

Erol Sönmezocak



SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK MESLEĞİNİN GELECEĞİ VE UZMANLAŞMA

Atakan KAYATAŞ- SMMM TÜRMOB Etik Kurul Üyesi

ÖZET

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik mesleği 1 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen 3568 sayılı Kanun ile Yasal bir zemine oturmuş, mesleğin konusuna giren ve meslekle bağdaşan işler, ilgili Yasal düzenleme ile yapılmıştır. Aynı Yasanın 50. maddesi ile verilen yetkiye istinaden zamanla Maliye Bakanlığı ve TÜRMOB (Birlik) tarafından yürürlüğe konulan ikincil mevzuatla da mesleğin sınırları düzenlenmeye çalışılmıştır. Muhasebe mesleğinin doğuşu ve gelişimi elbette ki meslek Yasasının yürürlüğe girmesinden çok önceki zamanlara dayanmakla birlikte, son dönemde dünyada ve ülke ekonomisinde ortaya çıkan yeni gelişmeler, dijitalleşme ve yapay zeka kullanımı için yapılaş şeklini değiştirmiş aynı zamanda çok farklı ticari alanların açılmasına hatta kendi içinde ayrıışan üretim ve yatırım araçlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler ilk başta verginin matrah ve miktarına yönelik olarak işletmelere hizmet veren meslek camiasının evrilmesine, mesleğin sadece bir vergi hesaplama ve devlet ile mükellefi arasında bir bağ kurmaya yarayan köprü olmaktan çıkmasına, uzmanlık gerektiren alanlarda detay hizmet vermeye başlayan bir meslek haline dönüşmesine neden olmuştur. Bu gelişmeler, mesleğimizin konusuna giren ve meslekle bağdaşan yeni uzmanlık alanlarının oluşumunu sağlamış, mesleğimiz sadece vergi hesaplayan bir topluluk görünümünden sıyrılarak muhasebe bilgisine ihtiyaç duyan yeni uzmanlıkların meslek mensuplarınca yapılmaya başlanması nın yolunu açmıştır.

Anahtar Sözcükler : Meslekte uzmanlık, muhasebe mesleğinin geleceği, uzmanlaşma, dijitalleşme, SMMM, YMM.

GİRİŞ

Muhasebeyi, devlet ve özel kesimin ihtiyaç duyduğu finansal tabloların hazırlanması sürecini yöneten bir bilim dalı, bu işi ifa eden ve yasal düzenlemeler ışığında parasal değeri olan belgeleri kaydeden, sınıflandıran, analiz eden ve raporlanmasını sağlayan kişileri de muhasebe meslek mensubu olarak tanımlamak herhalde yanlış olmayacaktır. Muhasebe mesleği, sadece kayıt ve raporlama gibi hizmetleri yapmakta iken dijitalleşme ile birlikte globalleşen dünya, uluslararası ticaretin yaygınlaşması ve teknolojinin gelişmesi ile evrensel bir iş haline dönüşmüş, muhasebe meslek mensuplarının görev ve sorumluluklarındaki çeşitlilikte mesleğimizde yeni uzmanlık alanlarının oluşmasına neden olmuştur.

Üretim, pazarlama, satış ve ticaret ağı içerisinde yer alan birçok alanda verimliliği arttırmak, çalışanlardan maksimum düzeyde yararlanmak için işbölümü ve uzmanlaşma ilkesi birçok işletmede hatta kamuda benimsenmiş ve tüm meslek alanları içerisinde belli konular üzerinde uzmanlaşma hedeflenmiştir.

Hangi meslek olursa olsun, işin en iyi şekilde yapılması amacıyla bölümlere ayrılması uzmanlaşma olarak tarif edilebilir ve uzmanlaşmak istenilen alanda derinlemesine bilgi, beceri ve deneyim sahibi olmak için geniş bir iş yelpazesi içerisinde işin bir kısmının yapılması ve diğer alanlarla ilgilenilmemesi, o alandaki bilgilerin gelişmesine ve pratik kazanılmasına neden olur. İşte uzmanlık dediğimiz şey aslında tam da bu olup, işin sadece belli alanları ile ilgilenmek, iş bölümünün size düşen kısmını en iyi şekilde ifa etmek olarak söylemek

herhalde yanlış olmayacaktır. Mesleki gelişim ve uzmanlaşma, alınan eğitim, yapılan yüksek lisans, ücretli ve ücretsiz sunulan seminer, sempozyum, çalıştay ve kurslara katılım ile sınırlı değildir. Uzmanlaşmak istenilen alanla ilgili yayımlanan her türlü materyale ulaşmak, yargı kararlarını incelemek, ikincil mevzuatı takip ederek yorumlamak, gelişen teknolojiye uyum sağlamak uzmanlaşmak adına önemli adımlardır.

Kendi mesleğimize dönecek olur isek, birçok meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinin de nitelikli ve belli alanlarda uzmanlaşmış insan gücüne ihtiyacı olup, lisans ve lisansüstü eğitimler mesleki gelişimin ana temelleri olmakla birlikte muhasebe mesleğinin ifası için verilen eğitim ve öğretim programlarının yetersizliği ve Türkiye’de mesleki eğitim konusunda alınan birçok yanlış karar, farklı disiplinler gerektiren eğitimlerin verilmemesi, bilginin genel düzeyde kalmasına neden olmakta, bu husus da uzmanlaşmanın önündeki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok geniş mevzuat içerisinde boğulan mesleğimizde, meslek mensuplarının belli uzmanlık alanlarında kendilerini geliştirmeye yönelik adımlar atması, meslek mensuplarına ve adaylarına çeşitli uzmanlık alanlarına dayalı olarak eğitimler verilmesi ve bu eğitimleri uygulamaya yansıtmak, mesleğimizin “her şeyi bilirim” mantığından uzaklaşarak kısmen daha dar alanda ve daha çok bilgi ile iş yapıyor hale gelmesini sağlayacaktır.

Mesleki unvan kullanılarak serbest (bağımsız) bir şekilde ifa edilebilecek işler 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunun “Mesleğin Konusu” Başlıklı 2. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeyle, Serbest Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik ile Yeminli Mali Müşavirlik mesleğinin konusu:

“...Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir.

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu: (A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12 nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır.”

Olarak belirtilmiştir. Meslek Yasamız, yapılacak işleri sadece serbest çalışanlar için tasnif etmiş durumdadır. Mesleğimizin bizlere katmış olduğu mesleki bilgi ve deneyim sadece muhasebe ve vergi konuları ile sınırlı olmayıp, işimiz gereği edindiğimiz mali verileri inceleme, analiz etme, yorumlama vb. bilgi ve beceriler meslek mensuplarının ve meslek mensubu adaylarının farklı alanlarda da istihdam edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirin işletmelerin mali ve ekonomik verilerini inceleme noktasındaki yetkinliği, işletmelerin finansal risklerini öngörebilmesini, satın alma süreçlerinin şeffaflaştırılabilmesini, ödemeler dengesinin sağlanabilmesini, mali ve benzeri risklere karşı önlemler alınabilmesini, işletmenin faaliyetlerini sürdürülebilme yeteneğini arttırmasını ve işletmenin finans alanında başarılı olmasını sağlayacaktır. Farklı hukuki düzenlemelere dayanılarak düzenlenen çok sayıda belgeyi tanımak ve bu belgelerin hukuki dayanakları ile kayıt şeklini, stok kontrol ve denetim prosedürünü, fiyat analizi ve stok değerlendirme yöntemlerini biliyor olmak da meslek çalışanlarını satın alma departmanları için cazip bir işgücü haline getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer yandan, gelişen ekonomi ve büyüyen birçok işletmede muhasebe

işlemlerinin ve bu işlemlere bağlı yan fonksiyonların daha sağlıklı işlemesi gayesi ile işletme içerisinde farklı iş bölümleri yapılarak yürütülmesinin yaygınlaşması da sektörel uzmanlığı ortaya çıkardığından bahsedilebilecektir. Yıllara sari inşaat ve onarım işleri, kat karşılığı yap-sat işleri, inşaat işlerindeki asgari işçilik hesabı, işçilik ölçümlemesi, otel muhasebesi, iç ve dış denetim, küçük ve orta ölçekli işletmelerin bordrolama ve SGK hizmetleri vb. farklı detay bilgi gerektiren iş ve sektörlerin gerektirdiği bilgi ile deneyimin yanı sıra uluslararası faaliyet gösteren firmaların Türkiye'deki iştiraklerinde yabancı ülke mevzuatına hakim meslek mensubuna olan ihtiyaçları da uzmanlaşma konusunun aslında ne kadar önemli olduğunu ve meslek mensuplarının farklı alanlara yönelebileceğinin en açık göstergesidir.

Mesleğimizin bu günü ve geleceği uzmanlaşmayı gerektirmekte olup, yönelinen alan ile ilgili yasal ve ikincil düzenlemeleri bilmenin yanı sıra belli konularda daha fazla ve güvenilir bilgi sahibi olmak, çalışmaları ve faaliyetleri sınırlı bir alanda yoğunlaştırmak, bu alanla ilgili tecrübeyi arttırmak ve bu bilgi ve tecrübeyi mesleki etik kurallar içerisinde kullanmak, muhasebe mesleğinin geleceğini daha güvenli bir liman haline getirecektir.

SONUÇ

Muhasebe mesleğini serbest olarak ifa eden meslek mensupları, bu mesleği ifa edebilmek için staj yapan adaylar, özel işletmeler ile kamu kurum ve kuruluşlarında bağımlı olarak çalışan meslek

mensupları ile muhasebe iş ve işlemlerin yürütümünde istihdam edilen çalışan sayısı da yadsınamaz kadar çok olup, ülkemizde en çok talep gören ve ifa edilen meslekler arasında muhasebe mesleğinin yer aldığını, muhasebe mesleğinin konusunun çok geniş bir alana yayıldığını söylemek yanlış bir çıkarım olmayacaktır. İç ve dış denetim, farklı sektörlerin gerektirdiği mesleki bilgi ve deneyime dayalı olarak yapılan muhasebe işleri, işletmelerin finans ve satın alması, işletme yönetimi, uluslararası işletmelerin muhasebe ve vergi işleri vb. farklı alanlarda çok sayıda uzmanlık gerektiren konularda iş ifa edebilmek adına ilgili ve sınırlı alanlara yoğunlaşmak, bu uzmanlığın gerektirdiği azami bilgi ve tecrübe ile işi ifa etmek her zaman “her şeyi bilirim” den daha olumlu sonuçlar doğuracaktır. Uzmanlaşmak ve bu uzmanlığı mesleğin geleceğine taşıyabilmek adına paylaşmak önem arz etmektedir.

Ünlü Alman Filozof Friedrich Nietzsche'nin dediği gibi *“Pek çok şeyi azar azar bilmektense; bir şeyi tam olarak bilmek daha iyidir...”*



İŞVERENLERE 2024 OCAK- ARALIK DÖNEMİNDE AYLIK 700 TL ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ VERİLECEKTİR.

Ahmet AĞAR / Sosyal Güvenlik Müşaviri

I- GİRİŞ:

03.02.2024 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7495 sayılı Kanunun asgari ücret desteğine ilişkin 6. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 101. maddesine göre, **2024 Ocak ile Aralık döneminde geçerli olmak üzere her bir işçi için aylık 700,00 TL asgari ücret desteği verilecektir.**

7495 sayılı Kanun ile yapılan bu yeni düzenlemeye göre; 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 4/a (SSK) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalıştırılan sigortalılar için **2024 yılı Ocak ile Aralık** döneminde uygulanmak üzere;

a) 2023 yılının aynı ayına ait SGK'ya verilen aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı **671 TL (aylık 20.130,00 TL) ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere**, 2024 yılında cari aya ait verilen aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için günlük **23,33 TL** ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, **(700 TL)** işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır.

b) Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler de yukarıda diğer işverenler açısından belirtilen şartları taşımaları halinde 2024 yılı Ocak – Aralık döneminde asgari ücret desteğinden yararlanabilecektir.

c) **2024 yılında ilk defa tescilleri yapılan** işyerleri için ise uzun vadeli sigorta kollarına tabi tüm sigortalılara ait bildirilen toplam prim ödeme gün sayısının, 2024 yılı Ocak ile Ara-

lık ayları/dönemi için günlük **23,33 TL** çarpımı sonucu bulunacak tutar, **(700 TL)** işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta priminden mahsup edilecek ve bu tutar işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır.

ç) 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca **toplu iş sözleşmesine tabi olan özel sektör** işverenlerine ait işyerleri için prime esas günlük kazanç tutarı **1.341 TL (aylık 40.230 TL)** esas alınacaktır.

d) 3213 sayılı Maden Kanunun ek 9. maddesi uyarınca ücretleri **asgari ücretin iki katından az olamayacağı** hükme bağlanan **Lin-yit ve Taşkömürü çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için** belirlenecek prime esas **günlük kazanç 1.789 TL** olarak ve 2023 yılının aynı ayına ait SGK'ya verilen aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen prim ödeme gün sayısının **bir buçuk katını geçmemek üzere**, 2024 yılında cari aya ait verilen aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısı dikkate alınacaktır.

e) Asgari ücret desteğinden yararlanmak için SGK'ya herhangi bir başvuru şartı bulunmamaktadır

II- Asgari Ücret Desteğinden Yararlanamayacak Olan İşyerleri:

1- 2023 yılı Ocak ile Aralık ayları/döneminde aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanunun 4/a (SSK) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından (emekliler hariç) **en az sigortalı bildirim yapıldığı aydaki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunanlar** asgari ücret desteğinden yararlanamaz.

2- Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad, unvan ya da bir iş birimi olarak açılması veya yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan **şirketler arasında istihdamın kaydırılması**, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi İşsizlik Sigortası Fonu katkısından yararlanmak amacıyla **muvazaalı işlem tesis ettiği anlaşılan** veya sigortalıların prime esas kazançlarını **2024 Ocak ile Aralık** ayları için SGK'ya bildirilmediği veya eksik bildirildiği tespit edilen işyerlerinden İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanan tutar, gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacak ve bu işyeri **asgari ücret desteğinden yararlanamayacaktır**.

Ancak, ilgili ayda 2024 yılı Ocak ile Aralık aylarına ait **brüt asgari ücretin onda birini (2.000 TL)** geçmeyecek tutarda eksik prime esas kazanç bildirim yapıldığının tespiti halinde SGK tarafından yapılacak ihtar üzerine 15 günlük süre içinde söz konusu eksik gideren işyerleri, asgari ücret desteğinden yararlanmaya devam eder.

3- İşverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili 2024 Ocak ile Aralık aylarına ait aylık muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresi içerisinde vermediği, sigorta primlerinin yasal süresinde ödenmediği, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıları fiilen çalıştırmadığı durumlarının denetim elemanlarınca tespit edilmesi, SGK'ya prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası borcunun bulunması halinde, **asgari ücret desteği uygulanmaz**.

Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre tecil ve taksitlendiren işverenler bu tecil ve taksitlendirme devam ettiği sürece **asgari ücret desteğinden yararlanmaya devam edecektir**.

4- 2024 yılı Ocak ile Aralık aylarına ait yasal süresi dışında SGK'ya verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde kayıtlı bulunan sigortalılar, **asgari ücret desteğinden yararlanamazlar**.

III- Asgari Ücret Desteğinin Uygulanmayacağı İşyerleri:

5510 sayılı Kanun'un geçici 101. maddesine göre asgari ücret desteği, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na istinaden kamu kurum ve kuruluşları tarafından ilgili mevzuat uyarınca yapılan ve sözleşmelerinde fiyat farkı ödeneceği öngörülen **hizmet alımlarında**, personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatinin tamamının idarede kullanılmasının öngörüldüğü işlere ait işyerlerinde ve sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlar **hakkında uygulanmaz**.

IV- Sonuç Olarak:

7495 sayılı Kanunun 6. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 101. maddesine göre, 2024 yılı **Ocak ile Aralık** aylarında geçerli olmak üzere, yukarıda **I. Giriş kısmında** yazılı bulunan ve emekliler hariç, 5510 sayılı Kanunun 4 /a maddesi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalıları çalıştıran **işyerleri için ayrı ayrı belirlenmiş olan günlük kazanç tutarlarının, sigortalıların ay içinde toplam prim ödenen gün sayısının 23,33 TL** ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar, işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta priminden mahsup edilecek ve bu tutar, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Böylece bu kapsamda bulunan her bir işçi için **aylık 700,00 TL** Asgari Ücret Desteği verilmiş olacaktır.

İşverenlerin bu destekten yararlanabilmeleri için, aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma vermeleri ve geçmiş dönemlere ilişkin Kuruma herhangi bir borcunun bulunmaması veya taksite bağlanmış olması gerekmektedir.

Büklüm Sok. No: 9/4

Kavaklıdere- ANKARA

Tel: 0312- 4199369-

4199374 Fax : 0312- 4199371

e-posta : ahmetagar@ahmetagar.com

SGK İDARİ PARA CEZALARINDA VE SİGORTA PRİMLERİNDE ZAMANAŞIMI SÜRESİ

I-Giriş:

İşverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yasal süresi içinde verilmesi

gereken belgelerin verilmemesi halinde, Kurum tarafından tahakkuk ettirilen İdari Para Cezaları ile ödenmeyen sigorta primleri, işsizlik sigorta primleri, eğitime katkı payı gibi Kurum alacaklarının tahakkuk ve tahsilat zamanaşımı süresinin ne kadar olduğu bu yazımızın konusu olacaktır.

II- İdari Para Cezalarında Zamanaşımı Süresi:

İdari para cezaları 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar. İdari para cezasına konu fiil, ilgili kanunlar ile verilen yükümlülük yerine getirilmediği zaman işlenmiş sayıldığından, gerek 506, gerek 5510 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirmeyenler, idari para cezasına konu fiili, yükümlülüklerini yerine getirmeleri gereken sürenin son günü itibarıyla işlemiş sayılmaktadır.

İdari para cezaları ilgiliye tebliğ edilmekle tahakkuk ettiğinden, idari para cezasına konu fiilin tahakkuk zamanaşımına girip girmediği husus, fiilin işlendiği tarihte geçerli olan Kanun hükümlerindeki zamanaşımı dikkate alınarak belirlenecektir. Buna göre;

a) 30.09.2008 Tarihinden Önce İşlenmiş Fiillerde İdari Para Cezalarında Zamanaşımı:

30.09.2008 tarihinden önceki bir tarihte işlenmiş olan fiiller yönünden idari para cezasına konu fiillerin tahakkuk zamanaşımı sürelerinin olmuş olması nedeniyle, bu tarihten önce işlenmiş olan fiillerden dolayı idari para cezası uygulanamayacağından dolayı, bu döneme ait zamanaşımı süreleri ile ilgili tarihleri belirtmeye gerek yoktur.

b) 01.10.2008 Tarihten Sonra İşlenen Fiillerde İdari Para Cezalarında Zamanaşımı:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Salık Sigortası Kanunu'nun 102. Maddesine göre,

idari para cezaları **10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.** Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.

Buna göre, 5510 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında uygulanacak olan idari para cezalarının zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren **10 yıldır.** Fiilin işlendiği tarihten itibaren 10 yıl içinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene veya gerçek kişiye tebliğ edilmeyen idari para cezaları artık zamanaşımına **uğramış** sayılacak ve tahsili mümkün olamayacaktır. Ancak, fiilin işlendiği tarihten itibaren 10 yıl içinde Kurum tarafından işverene yazılı bir tebligat ile borcu bildirir ve ödenmesi istenirse zamanaşımı süresi kesilmiş olur.

III- Yasal Süresinde Ödenmeyen Sigorta Primlerinde Zamanaşımı Süresi:

İşverenler tarafından yasal süresi içinde ödenmeyen sigorta primleri, işsizlik sigorta primleri, eğitime katkı payı gibi Kurum alacaklarının nasıl zamanaşımına gireceği ile ilgili düzenleme 5510 sayılı Kanunda detaylı bir şekilde yapılmıştır.

5510 sayılı Kanunun 93. Maddesine göre, Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden **takvim yılı başından başlayarak 10 yıllık zamanaşımına tabidir.** Kurumun prim ve diğer alacakları, mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise **mahkeme kararının kesinleşme tarihinden,** Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise **rapor tarihinden,** kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise inceleme sonuçlarının **Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren zamanaşımı 10 yıl olarak uygulanacaktır.** Bu alacaklar için kanuna göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı, ödeme süresinin son gününü takip eden günden itibaren uygulanır.

IV- Zamanaşımını Kesen Durumlar:

6183 sayılı Kanunda, zamanaşımının hangi halde kesileceği ve tekrar baştan başlayacağı belirtilmiştir. Buna göre;

- 1- **Ödemenin yapılması,**
- 2- **Haciz uygulanması,**
- 3- **Ödeme emrinin tebliği,**
- 4- **Mal bildiriminde bulunulması,**
- 5- **Yargı organlarınca bozma kararı verilmesi,**
- 6- **Alacağın teminata bağlanması,**

7- Yargı organlarınca yürütmenin durdurulması kararı verilmesi,

8- Borcun yapılandırılması,

Durumlarında zamanaşımı kesilir. Zamanaşımının kesildiği tarihi takip eden takvim yılı

başından itibaren yeniden 10 yıl olarak zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

V- Sonuç Olarak:

5510 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyen **işverenler hakkında uygulanacak olan idari para cezalarının zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren 10 yıldır.** Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu, söz konusu bu 10 yıllık zamanaşımı süresini titizlikle takip etmekte ve Kurumun büyük hak kaybına uğramaması için, bu süre dolmadan gerekli yazışmaları yapmakta ve tüm yasal tedbirleri, haklı olarak almaktadır. Zira, SGK'nın maddi hak kaybına uğraması, tüm emeklilerin ve sosyal yardım alan herkesin hak kaybına uğraması demektir.

İşverenlerin gereksiz yere idari para cezalarını ödemek zorunda kalmamaları için, Sosyal Güvenlik Kurumuna 5510 sayılı Kanuna göre verilmesi gereken belgelerin yasal süresi içinde vermeleri ve diğer tüm yasal yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerektiğini ve bunun büyük önem arz ettiğini özellikle belirtmek isterim.

Ahmet Ağar

Sosyal Güvenlik Müşaviri

Büklüm Sokak No: 9/4 Kavaklıdere- ANKARA

Tel: 0312- 4199369 Fax: 0312- 4199371

e-posta: ahmetagar@ahmetagar.com

Web : www.ahmetagar.com

YABANCI İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI VE SİGORTAYA BİLDİRİMLERİ

I- GİRİŞ:

Yurtdışından Türkiye'ye işçi veya Süpervizör olarak gelenler ile yurtdışında kurulu bulunan herhangi bir kuruluş tarafından Türkiye'ye bir iş için gönderilen işçilerin, Türkiye'de çalıştıkları süre zarfında sigortalı olup olamayacakları ve hangi tarihten itibaren sigortaya bildirilmesi gerektiği ile ilgili Sosyal Güvenlik mevzuatında gerekli düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre;

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunun 6. maddesi uyarınca, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya **çalıştırılmaları yasak olup**, buna aykırı olarak yabancı çalıştıran işverenlere aynı Kanunun 23. maddesi uyarınca 2024 yılında **her bir yabancı için, 56.752,00 TL. İdari Para Cezası uygulanacaktır.**

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin (e) bendine göre, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar **sigortalı sayılmayacaklardır.**

II- Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülke Uyuğunda Olan Yabancı İşçilerin Sigortalılığı:

Kanunun amir hükmü uyarınca, Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi **imzalanmamış** ülkelerde sigortalı veya emekli bulunup **Ülkemize en fazla üç ayı geçmemek üzere** çalışmaya gelenler sigortalı sayılmayacaklardır. **Üç aydan fazla** bir süreyle **çalışmak için** geçici görevli olarak yabancı ülkede kurulun herhangi bir kuruluş tarafından gönderilenler, çalışmaya başladıkları **üçüncü ayın dolmasını** takip eden günden itibaren **sigortalı sayılacak** ve **işverenleri tarafından sigortaya bildirimlerinin yapılması** zorunlu bulunmaktadır. Yasal süresi içinde işçinin işe giriş bildirgesini SGK'ya bildirmeyen işverene **her bir işçi için 20.002,50 TL idari para cezası uygulanacaktır.**

III- Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmış Ülke Uyuğunda Olan Yabancı İşçilerin Sigortalılığı:

1- 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (c) bendinde, **mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyuğunda olanlar hariç** olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanların 4/a kapsamında sigortalı olacakları belirtilmiştir.

2- Ülkemizin diğer ülkelerle imzaladığı ikili ya da çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde de iki ülke vatandaşlarının karşılıklı olarak diğer ülkede **geçici görevli ya da geçici görevli olmaksızın çalışmaları halinde** hangi ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olacaklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır.

3- Ülkemiz ile taraf ülkeler arasında imzalanan ikili ya da çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler uyarınca, yabancı uyruklu kişilerin akit ülkede kurulu bir kuruluş tarafından belirli bir işin icrası amacıyla geçici olarak Ülkemize gönderilmesi halinde, sigortalının **kendi ülkesinde çalışıyormuş gibi iş merkezinin bulunduğu ülkenin mevzuatına tabi tutulması kuralı getirilerek mükerrer sigortalılık önlenmiştir.**

4- Geldiği ülkenin sosyal güvenlik kurumu tarafından, kendi ülkesinin mevzuat hükümlerine göre sosyal güvenliklerinin sağlandığına ilişkin sözleşmelerle belirlenmiş **formüllerleri Sosyal Güvenlik Kuruluna ibraz eden kişiler**, ilgili ülke ile aramızda imzalanmış olan sosyal güvenlik sözleşmesinde **öngörülen süre ve bu süreye ilave edilecek süre kadar sigortalı sayılmayacaklardır.** Geldikleri ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olarak kendi çalışmalarından dolayı aylık alanlar dahil geçici görevli olarak Ülkemizde çalışanlar sigortasız sayıldıkları sürelerin bittiği tarihten itibaren **Kanunun 4/a bendi kapsamında sigortalı olacaklardır.**

Ancak, ilk görevlendirme süreleri dolduktan sonra işin uzaması durumunda, **geçici görevin uzatılması talebinin sigortalı veya işverence sözleşmeli ülkenin sigorta kurumuna iletilmesi ve bu kurumun talep etmesi halinde,** bu talep SGK tarafından sözleşmeler kapsamında değerlendirilerek geçici görevinin uzatılması talebi uygun

bulunan kişiler **sözleşmede öngörülen uzatma süresince de Ülkemiz mevzuatından muaf tutulmaya devam edilecektir.**

Ülkemiz ile yabancı ülkeler arasında imzalanan sosyal güvenlik sözleşmelerinde geldikleri ülkede sosyal sigortaya tabi olduklarını belgeleyenlerin Ülkemizde ne kadar süre ile sigortalı olmayacakları ekteki tabloda belirtilen süreler dikkate alınarak belirlenecektir. (1)

5- Sosyal güvenlik sözleşmesi **imzalanmamış ülkelerde** sosyal güvenlik sistemine tabi çalıştığını ya da kendi çalışmalarından dolayı aylık aldığı belgelendirilmesinde bu belgenin yabancı uyruklunun kendi ülkesinin sosyal güvenlik kurumundan alınmış olması ve Ülkemizde bulunan temsilciliğinden (elçilik, konsolosluk, ataşelik vb.) onaylanmış olması gerekmektedir.

IV- SONUÇ OLARAK:

1- Ülkemiz ile sosyal güvenlik **sözleşmesi bulunmayan** ülkelerde sigortalı ya da emekli olup, Ülkemize üç aydan fazla bir süre ile çalışmak için geçici görevli olarak yabancı ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından gönderilenler, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren **en fazla üç aya kadar** sigortalı sayılmayacaktır. **Ancak üç aydan fazla çalışmaya devam ettikleri takdirde Türkiye’de sigortalı sayılacaklarından,** işverenleri tarafından sigortaya bildirimlerinin yapılması zorunlu ve gerekmektedir

2- 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunun 6. maddesi uyarınca, yabancıların **çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasak olup,** çalışma izni olmadan bun yabancı çalıştıran işverenlere aynı Kanunun 23. maddesi uyarınca 2024 yılında **her bir yabancı için, 56.752,00 TL. İdari Para Cezası** uygulanacaktır.

Yabancı işçi çalıştıran işverenlerin bu tür idari para cezalarına muhatap olmamaları için çalışma izni almadan yabancı işçi çalıştırmamaları gerektiğini önemle belirtmek isterim.

Ahmet Ağar

Sosyal Güvenlik Müşaviri

Büklüm Sokak No: 9/4 Kavaklıdere- ANKARA

Tel: 0312- 4199369 Fax: 0312- 4199371

e-posta: ahmetagar@ahmetagar.com

Web : www.ahmetagar.com

**Sosyal güvenlik sözleşmelerine göre geldikleri ülkede sosyal sigortaya tabi olduklarını belgeleyenlerin
Ülkemizde ne kadar süre ile sigortalı olmayacaklarına dair tabloda**

Ek: 1

SÖZLEŞMELERE GÖRE GEÇİCİ GÖREV UYGULAMALARI			
Sıra	Sözleşmeli Ülke	Geçici Görev Süresi	Uzatılabilecek Süre
1	İngiltere	Geçici görevle bulunduğu sürece kayıtlı olduğu ülke mevzuatı uygulanır.	
2	F.Almanya	5 yıl	3 Yıl
3	Hollanda	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
4	Belçika	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar (Uygulamada 60 ay ile sınırlı)
5	Avusturya	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
6	İsviçre	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
7	Fransa	3 yıl	Mutabık kalınan süre kadar (Uygulamada 6 yıl ile sınırlı)
8	Danimarka	12 ay	İşin bitimine kadar (mutabakat koşuluyla)
9	İsveç	12 ay	12 ay
10	Norveç	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
11	Libya	1/9/1985 tarihinden sonra daimi geçici işçi uygulaması vardır	
12	K.K.T.C	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
13	Makedonya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
14	Azerbaycan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
15	Romanya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
16	Gürcistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
17	Bosna-Hersek	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
18	Kanada	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
19	Kebek	60 ay	Mutabık kalınan süre kadar
20	Çek Cumhuriyeti	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
21	Arnavutluk	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
22	Lüksemburg	12 ay	12 ay
23	İtalya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
24	Portekiz	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
25	İspanya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar



ŞİRKETLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMASI VE YEŞİL FİNANSMANIN MUHASEBE VE DENETİM SÜREÇLERİNE ETKİSİ

Harun AÇIKGÖZ - SMMM / BAĞIMSIZ DENETÇİ

Giriş:

Son yıllarda şirketlerin sürdürülebilirlik üzerine odaklanmaları ve bu doğrultuda raporlama yapmaları hem yasal düzenlemeler hem de yatırımcı talepleri doğrultusunda büyük önem kazanmıştır.

Bu makalemden, şirketlerin sürdürülebilirlik raporlamasının vergi avantajlarına etkisini ve yeşil finansmanın muhasebe ve denetim süreçlerine olan katkılarını ele alacağız.

Bilindiği üzere 29/12/2023 tarihli ve 32414 (1.M) sayılı Resmî Gazetede Türkiye Sürdürülebilirlik Standartlarının Uygulama Kapsamı yayımlanmış ve belirli işletmelerin 01/01/2024 tarihinden itibaren zorunlu sürdürülebilirlik raporlamasına tabi olacağı açıklanmıştır. Ülkemizde zorunlu olarak uygulanmaya başlanan sürdürülebilirlik raporlamasıyla birlikte uluslararası yatırım kararlarında tercih edilen ülke olmak ve yeşil finansmana erişim başta olmak üzere küresel sermaye tahsisinde, elde edilecek rekabet gücüyle yakın gelecekte ekonomi alanında dünyanın sayılı ülkelerden birisi olma potansiyelini hayata geçirmek amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik raporlamasında yer alan bilgilerin finansal raporlardan farklı olarak özel ve uzmanlık gerektiren bilgiler içermesi sebebiyle yapılacak güvence denetimlerinin bağımsız denetçilik yetkisini haiz kişiler arasından Kamu Gözetim Kurumunca yapılacak sınavlarla belirlenmesine karar verilmiştir.

Sürdürülebilirlik Raporlaması:

Sürdürülebilirlik raporlaması, bir organizasyonun (şirket, kurum, kuruluş) çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performansını paydaşlarına açık ve şeffaf bir şekilde bildirmesi sürecidir. Bu raporlar, şirketlerin sürdürülebilirlik stratejilerini, hedeflerini, politikalarını, performanslarını ve etkilerini detaylandırarak sunar. Sürdürülebilirlik raporlaması genellikle yasal düzenlemelere uyum sağlama, yatırımcı ilişkilerini güçlendirme, tedarik zinciri yönetimi, kamuoyu ve paydaşlarla iletişim gibi amaçlar güder.

Özellikle büyük kurumsal yatırımcılar, sürdürülebilirlik performansı iyileştikçe bu şirketlere daha fazla yatırım yapmaya eğilimlidirler.

Sürdürülebilirlik raporlaması yaparken genellikle uluslararası kabul görmüş standartlar ve rehberler kullanılır. Bunlar arasında en bilinenler Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), International Integrated Reporting Council (IIRC) gibi kuruluşların standartları bulunmaktadır. Bu standartlar, sürdürülebilirlik raporlarının hazırlanması ve sunulmasında şirketlere rehberlik eder ve raporların karşılaştırılabilirliğini sağlar.

Sürdürülebilirlik raporlarında yer alacak bazı başlıklar:

Strateji ve Yönetişim: Şirketin sürdürülebilirlik stratejisi, yönetim yapısı ve bu alandaki liderlik rolleri.

Çevresel Performans: Şirketin çevresel etkileri, enerji kullanımı, su yönetimi, atık yönetimi, karbon ayak izi gibi konuları içeren veriler.

Sosyal Etkiler: Çalışanlar, tedarik zinciri, toplum ve yerel topluluklar üzerindeki sosyal etkiler, insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği gibi konuları kapsayan bilgiler.

Ekonomik Etkiler: Şirketin ekonomik performansı ile sürdürülebilirlik stratejilerinin mali etkileri ve ekonomik değer yaratma süreçleri.

Yönetim Yaklaşımı ve İlerleme: Şirketin sürdürülebilirlik hedefleri, politikaları, performans göstergeleri ve bu hedeflere ulaşma sürecindeki ilerleme raporları.

Sürdürülebilirlik raporlaması, şirketlerin sadece mali performanslarını değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkilerini de dikkate alarak şeffaf bir şekilde paydaşlarıyla iletişim kurmalarını sağlar. Bu süreç, şirketlerin uzun vadeli değer yaratma stratejilerini destekler ve sürdürülebilirlik ilkelerinin iş stratejilerine entegrasyonunu teşvik eder.

Sürdürülebilirlik konusundaki önemli düzenlemeler ve raporlama çerçevelerinin tarihsel gelişimi aşağıdaki şekilde özetlenmektedir:

1987

BM öncülüğünde "Ortak Geleceğimiz" (Brundtland Raporu) yayımlandı.

1997

BM öncülüğünde Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative, GRI) kuruldu.

2000

Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) kuruldu.

2015

BM üyesi ülkelerce 2030 yılında ulaşılması planlanan 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SDG) kabul edildi.

2017

TCFD Tavsiyeleri yayımlandı.

2021

Değer Raporlama Vakfı (VRF) SASB ve IIRC birleşti.

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı (COP26)

İklim Açıklama Standartları Kurulu ve Değer Raporlama Vakfının birleştirileceği duyuruldu.

2023

AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi yürürlüğe girdi.

1972

Roma Kulübü tarafından "Büyümenin Sınırları" isimli rapor yayımlandı.

1992

BM tarafından Rio'da Çevre ve Kalkınma Zirvesi düzenlendi.

2000

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) imzalandı.

2011

Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB) kuruldu.

2016

Paris İklim Anlaşması imzalandı.

2019

AB Yeşil Mutabakatı yayımlandı.

AB Taslak Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi yayımlandı.

ISSB Kuruldu.
İki Prototip yayımlandı.

2022

ISSB iki adet taslak standardı kamuoyu görüşüne açtı.

Vergi Avantajları:

Sürdürülebilirlikle ilgili harcamalar ve yeşil projeler, çeşitli ülkelerde vergi avantajlarına tabi olabilir. Örneğin, enerji verimliliği projeleri için sağlanan vergi indirimleri veya yeşil yatırım fonlarına yapılan katkıların vergi avantajları gibi teşvikler, şirketlerin yeşil finansmanı tercih etmelerini teşvik eder. Bu teşvikler, şirketlerin sürdürülebilirlik stratejilerini maliyet etkin bir şekilde uygulamalarına yardımcı olur.

Yeşil Finansmanın Muhasebe ve Denetim Süreçlerine Etkisi:

Yeşil finans nedir?

Finans sektörünü ve iş dünyasını çevre dostu projelerle, ürünlerle ve teknolojilerle buluşturan bir kavramdır. Yeşil finans kapsamında faaliyet gösteren finans kuruluşları, doğa dostu projeler için finansman desteği sağlamaktadır.

Yeşil finansman, çevresel ve sosyal etkileri değerlendirerek finansman sağlama sürecidir. Yeşil tahviller, yeşil krediler ve sosyal etki yatırımları gibi finansal araçlar, şirketlerin yeşil projelerini finanse etmelerine olanak tanır. Muhasebe süreçleri, bu yeşil finansman projelerinin doğru bir şekilde kaydedilmesi ve raporlanması için geliştirilmelidir. Denetim süreçleri ise bu projelerin bağımsız olarak doğrulanması ve şeffaflığın sağlanması için kritik önem taşır.

Sürdürülebilirlik ve Mali Müşavirlikte Karşılaşılabilecek başlıca zorluklar:

Karmaşık yasal düzenlemeler ve raporlama standartları: Şirketler için uyum sağlama zorlukları.

Teknolojinin rolü: Veri analitiği ve yapay zekâ destekli muhasebe ve denetim süreçlerinin gelişimi.

Gelecek trendleri ve beklentiler: Şirketlerin sürdürülebilirlik performansını ölçme ve raporlama yöntemlerindeki yenilikler.

Sonuç:

Şirketler için sürdürülebilirlik raporlaması hem mali hem de itibari avantajlar sağlayarak rekabet avantajı yaratmalarını sağlar. Vergi avantajları ve yeşil finansmanın mali süreçlere etkisi, şirketlerin uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejileri geliştirmelerine olanak tanır. Sürdürülebilirlik performanslarını etkili bir şekilde paydaşlarına aktarabilen şirketler, artan şeffaflık, gelişmiş karar verme, düşük risk, yatırım çekme ve çalışan motivasyonlarının artırılması gibi bir dizi fayda elde edebilir. Dolayısıyla, şirketlerin sürdürülebilirlik konusunda yaşanan gelişmeleri yakından takip ederek bu çerçevede aksiyon almaları oldukça önemlidir. Gelecekte, bu alanlarda daha fazla düzenleme ve standartlar beklenirken, mali müşavirlerin ESG raporlama konusunda uzmanlaşması ve işletmelere rehberlik etmesi ihtiyacını da doğuracaktır. Biz mali müşavirlerin bu değişimlere adapte olmaları ve şirketlere danışmanlık vermeleri önem arz etmektedir.

Bu makalede ele aldığımız konular, şirketlerin sürdürülebilirlik alanında nasıl bir yol haritası çizebileceklerini anlamalarına yardımcı olacak temel bilgiler sunmaktadır. Sürdürülebilirlik ve mali müşavirlik alanları arasındaki ilişkiyi doğru anlamak hem iş dünyası hem de içinde bulunduğumuz mali sektör için stratejik bir öneme sahiptir.

Kaynakça:

- *Türmob 26.06.2024/95-1 numaralı Sürdürülebilirlik Denetçiliği sınavına girme yetkisi Bağımsız denetçilere verildi konulu mevzuat sirküleri.*
- *KGK Resmi İnternet Sitesi, Soru ve Cevaplarla Sürdürülebilirlik raporlaması ANKARA, 2023 Kitapçığı https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Sustainability/Soru_ve_Cevaplarla_Surdurulebilirlik_Raporlamasi_30_05_2023-.pdf*



MALİ TATİLDE ÖZELLİK ARZ EDEN HUSUSLAR

Murat ÇİFTÇİOĞLU Yeminli Mali Müşavir – (E) Vergi Müfettişi

Bilindiği üzere her yıl **temmuz** ayının **birinden yirmisine** kadar (yirmisi dahil) malî tatil uygulananır. Haziran ayının son gününün tatil günü olması halinde malî tatil, temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden başlar.

İçinde bulunduğumuz 2024 yılında haziran ayının son günü Pazar gününe yani tatil gününe denk geldiği için mali tatil **2 Temmuz Salı** gününden başlayacaktır.

Mali tatil uygulanmasına ilişkin yasal düzenleme 1 sıra nolu Mali Tatil Uygulaması Hakkında Genel Tebliğinde düzenlenmiştir. Söz konusu mali tatil uygulamasında özellik arz eden hususlara aşağıda yer verilmiştir.

Mali Tatil Nedeniyle Uzayan Süreler

Son günü mali tatile rastlayan aşağıda belirtilen süreler, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren **yedi gün** uzamış sayılacaktır.

- **Beyana dayalı tarhiyatta**, beyanname verme süresinin son günü mali tatil süresi içerisinde kalan vergi, resim ve harçlara ilişkin **beyannamelerin verilme süreleri**, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren **yedi gün** uzayacaktır.

Buna göre 2024 yılı için, mali tatil 2 Temmuz 2024 tarihinde başlayıp 20 Temmuz 2024 tarihinde sona ereceğinden, söz konusu beyannamelerin verilme sürelerinin son günü 27 Temmuz 2024 tarihi olacaktır. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için beyanname verme süreleri için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır. Ayrıca mali tatilin sonu beklenmeden beyannamelerin verilmesi de mümkündür.

Örnek: Sürekli damga vergisi mükellefiyeti bulunmayan (B) Limited Şirketinin, 4 Temmuz 2024 tarihinde düzenlediği sözleşmeye ilişkin damga vergisini kağıdın düzenlendiği tarihi izleyen onbeş

gün içinde vergi dairesine bir beyanname ile bildirmesi gerekmekte olup, bu sürenin son günü olan 19 Temmuz 2024 tarihi mali tatile rastladığından, söz konusu beyannamenin verilme süresi, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamak suretiyle 27 Temmuz 2024 tarihinde sona erecektir. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için beyanname verme süreleri için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır.

- **İkmalen, re'sen veya idarece yapılan tarhiyata** ilişkin olup **vadesi mali tatile rastlayan** vergi, resim ve harçlar ile vergi cezaları ve gecikme faizlerinin **ödeme süreleri**, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılacaktır. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için ödeme süreleri için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır.

Örnek: Mükellef (C), adına yapılmış olan re'sen tarhiyata karşı uzlaşma talep etmiş, uzlaşma günü olarak belirlenen 18 Haziran 2024 tarihinde yapılan görüşme sonucunda da uzlaşma vaki olmuştur. Uzlaşmaya ilişkin tutanağa göre tahakkuk eden tutarların vadesi 18 Temmuz 2024 tarihi olup, bu tarih mali tatile rastlamaktadır. Mali tatil, 2024 yılı için 20 Temmuz 2024 tarihinde sona ereceğinden, uzlaşma yoluyla kesinleşmiş olan tutarların ödeme süresi 20 Temmuz tarihini takip eden günden itibaren yedi gün uzayacak ve 27 Temmuz 2024 tarihi mesai saati bitiminde sona erecektir. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için ödeme süreleri için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır.

- **İkmalen, re'sen veya idarece yapılmış olan tarhiyatlara** karşı mükelleflerin **uzlaşma talep etme veya cezada indirim** talebinde bulunma süresi, vergi/ceza ihbarnamesinin tebliğ tarihinden itibaren 30 gündür. Başvuru süresinin son gününün

mali tatile rastlaması halinde söz konusu süre, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılacaktır. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için **uzlaşma talep etme veya cezada indirim** talebinde bulunma süresi için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır.

Dileyen mükelleflerin **talep etmeleri durumunda**, adlarına tarh edilen vergi ve kesilen cezalara karşı mali tatil süresi içinde de uzlaşma veya cezada indirim talebinde bulunabilmesi mümkündür.

Örnek: 5 Haziran 2024 tarihinde tebliğ edilmiş olan ikmalen tarhiyata ilişkin vergi/ceza ihbarnamesi üzerine, uzlaşma talep etme veya cezada indirim talebinde bulunma süresi 5 Temmuz 2024 tarihinde sona erecek olup, bu tarih mali tatile rastlamaktadır. Yukarıda yer alan açıklamalara göre, anılan haklardan yararlanma süresi, mali tatilin sona erdiği 20 Temmuz 2024 tarihini takip eden günden itibaren yedi gün uzayacak ve 27 Temmuz 2024 tarihinde sona erecektir. Ancak 27 Temmuz hafta sonuna geldiği için **uzlaşma talep etme veya cezada indirim** talebinde bulunma süresi için son gün **29 Temmuz 2024 Pazartesi** günü olacaktır.

Mali Tatil Nedeniyle İşlemeyen Süreler

- Muhasebe kayıt süreleri,
- Bildirme süreleri,
- Dava açma süreleri,

Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirli sürelerde yapılması gereken muhasebe kayıt süreleri, bildirim süreleri ve vergiyle ilgili işlemlere ilişkin dava açma süreleri malî tatil süresince işlemez. Belirtilen süreler malî tatilin bitiminden itibaren tekrar işlemeye başlar.

Örnek 1: Mükellef (F)'nin, 5 Temmuz 2024 tarihinde yaptığı satışa ilişkin olarak düzenlediği aynı tarihli faturasını defterlerine kaydetme süresi (muamelelerin muhasebe fişi kullanılmadan doğrudan defterlere kaydedildiği durumda), söz konusu faturanın düzenlenme tarihinden itibaren 10 gün olup, bu süre 15 Temmuz 2024 tarihinde sona erecektir. Ancak, söz konusu sürenin mali tatile rastlayan 10 günlük kısmı işlememiş sayılacağından, defterlere kaydetme süresi 30 Temmuz 2024 tarihinde (bu tarih dahil) sona erecektir.

Örnek 2: Mobilyacılık faaliyeti ile iştigal etmekte olan mükellef (H)'nin, 12 Haziran 2024 tarihinde vergiye tabi olmayı gerektiren muamelelerini tamamen durdurmak suretiyle işini bırakması halinde, işi bırakma bildirimini işi bırakma tarihinden itibaren bir ay içerisinde vergi dairesine vermesi gerekmektedir. Ancak, mali tatil 2024 yılı için 2 Temmuz 2024 tarihinde başladığından, işi bırakma bildiriminde bulunma süresinin mali tatile rastlayan 11 günlük kısmı işlememiş sayılacak ve bildirimde bulunma süresi mali tatilin sona erdiği tarihten itibaren 11 gün uzamak suretiyle 31 Temmuz 2024 tarihinde (bu tarih dahil) sona erecektir.

Örnek 3: Yapılan ikmalen tarhiyat sonucu düzenlenen vergi/ceza ihbarnamesinin 18 Haziran 2024 tarihinde mükellefe tebliğ edilmesi durumunda, söz konusu tarhiyata karşı dava açma süresi 18 Temmuz 2024 tarihinde sona erecektir. Ancak, 2024 yılı için mali tatil 2 Temmuz 2024 tarihinde başladığından, söz konusu sürenin mali tatile rastlayan 17 günlük kısmı işlemeyecek ve dava açma süresi mali tatilin sona erdiği tarihten itibaren 17 gün uzamak suretiyle 6 Ağustos 2024 tarihi mesai saati bitiminde sona erecektir.

6 Ağustos 2024 tarihinin de 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu uyarınca (20 Temmuz – 31 Ağustos Adli Tatil) çalışmaya ara verme süresine rastlaması nedeniyle dava açma süresi, çalışmaya ara vermenin sona erdiği günü (31 Ağustos 2024) izleyen günden itibaren yedi gün uzayacak ve söz konusu sürenin son günü 7 Eylül 2024 tarihi olacaktır. 2024 yılında bu süre; 7 Eylül 2024 (Hafta sonu tatiline denk gelmesi nedeniyle **9 Eylül 2024**) günü sona ermektedir.

Mali Tatil Süresince Defter ve Belgelerin İbrası, Vergi İncelemesine Başlama

“Mahkeme kararı veya Cumhuriyet Savcılıklarının talebi üzerine ya da Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre yapılan aramalı incelemeler hariç olmak üzere, malî tatil süresince inceleme amacıyla defter ve belgelerin ibrazı talep edilemez, mükellefin işyerinde incelemeye başlanılmaz.” hükmüne yer verildiğinden, mali tatil süresince (fıkra da yer alan haller dışında) mükellefin işyerinde incelemeye başlanılmayacak ve inceleme amacıyla defter ve belgelerin bu süre içinde ibrazı istenilmeyecektir.

Mali tatil süresinden önce başlanılmış olan bir incelemeye bu süreden önce ibraz edilen defter-belge üzerinde devam edilebilecek; ancak, bu süre zarfında mükelleften ilave defter, belge ve bilgi talep edilemeyecek, mükellef veya vergi sorumlusu, inceleme sonucunda yapılacak tespitlerin yer aldığı tutanağı imzalamaya davet edilemeyecektir.

Örnek: Vergi incelemesine yetkili olanlar tarafından 15 Haziran 2024 tarihinde mükellef (I)'nın işyerinde incelemeye başlanılmıştır. Bu tarihin mali tatile rastlamaması nedeniyle, başlanılmış olan incelemeye mali tatil süresince (2024 yılı için, 02.07.2024 - 20.07.2024 tarihleri itibarıyla) devam edilebilecek, ancak mükelleften mali tatil süresi içinde ilave defter, belge ve bilgi talep edilemeyeceği gibi, mükellef veya vergi sorumlusu, inceleme sonucunda yapılacak tespitlerin yer aldığı tutanağı imzalamaya da davet edilemeyecektir.

Öte yandan, vergi inceleme elemanları tarafından mali tatil süresinden önce yapılan tebligat ile mükelleften defter ve belgelerinin ibrazının talep edilmesi ve söz konusu talebe ilişkin olarak da mükellefe tanınan sürenin son gününün mali tatile rastlamış olması halinde, bu sürenin mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren 7 gün uzayacaktır.

Mali Tatil Süresince Bilgi İsteme ve Tebligat İşlemleri

“Tatil süresince, vergi ve ceza ihbarnameleri ile mahsup taleplerine yönelik olanlar hariç, bilgi isteme talepleri mükelleflere, vergi ve ceza sorumlularına bildirilmez. Ancak tatil süresi içinde gerçekleşen tebligat işlemlerinde süre, malî tatilin son gününden itibaren işlemeye başlar.” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu fıkra hükmüne göre vergi/ceza ihbarnameleri mali tatil süresi içinde mükellefler ile vergi ve ceza sorumlularına bildirilmeyecek; tatil süresi içinde gerçekleşen tebligat işlemlerinde ise süre mali tatil süresince işlemeyecektir.

Öte yandan, mahsup taleplerine yönelik olanlar hariç, bilgi isteme talepleri ile ilgili olarak da yukarıda yer alan açıklamalara göre işlem yapılacaktır.

Mahsup taleplerine yönelik bilgi isteme talepleri ise mali tatil süresi içerisinde de muhataplarına bil-

dirilebilecek olup gerek mali tatil süresinden önce gerekse de mali tatil süresi içerisinde gerçekleşen söz konusu bilgi isteme taleplerine ilişkin tebligat işlemlerinde sürenin, mali tatil nedeniyle uzaması söz konusu olmayacaktır.

Mali Tatilin Sona Erdiği Günü İzleyen Beş Gün İçinde Biten Kanuni ve İdari Süreler

“Malî tatilin sona erdiği günü izleyen beş gün içinde biten bu madde kapsamındaki kanuni ve idari süreler, malî tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beşinci günün mesai saati bitiminde sona ermiş sayılır.”

Söz konusu hükme göre, mali tatilin sona erdiği günü izleyen beş gün içinde biten kanuni ve idari süreler, tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beşinci günün mesai saati bitiminde sona erecektir.

Örnek : Vergi dairesinin 14 Haziran 2024 tarihli ve mükellef (M)'ye tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yerine getirilmesi istenilen bilgi isteme talebine ilişkin yazısı, posta idaresince 24 Haziran 2024 tarihinde mükellefe tebliğ edilmiştir.

Mükellefe tanınan 30 günlük idari süre, 24 Temmuz 2024 tarihinde bittiğinden ve bu tarih de mali tatil süresinin sona erdiği günü izleyen beş günlük süre içinde yer aldığından, söz konusu süre 25 Temmuz 2024 tarihinde (bu tarih dahil) sona erecektir.

Beyanname verme süresi mali tatil nedeniyle uzamış olan vergilerde ödeme süresi

Beyana dayanan ve beyanname verme süresi malî tatil nedeniyle uzamış olan vergilerde ödeme süresi (aynı ay içerisinde kalmak kaydıyla), uzayan beyanname verme süresinin son gününü izleyen günün mesai saati bitimine kadar uzamış sayılır.

Verilme süresinin son günü mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beşinci günün mesai saati bitimine kadar olan vergilere ilişkin beyannamelerin verilme süresi, 2024 yılı için 25 Temmuz 2024 tarihi, bu beyannamelere göre tahakkuk eden vergilerin ödeme süresi de 26 Temmuz 2024 tarihi mesai saati bitimi olacaktır.

Örnek: Haziran 2024 dönemine ait vergi sorumlularının tevkiif ettikleri katma değer vergisinin beyan (2 Nolu KDV Beyannamesi) süresi 25 Temmuz 2024 ve ödenme süresi ise;

26 Temmuz 2024 tarihi olacaktır.

Mali Tatil Kapsamında Olmayan Süreler

- Özel tüketim vergisi,
- Banka ve sigorta muameleleri vergisi,
- Özel iletişim vergisi,
- Şans oyunları vergisi ile
- Gümrük idareleri, il özel idareleri ve belediyeler tarafından tarh ve/veya tahsil edilen vergi, resim ve harçlar (**ithalde alınan katma değer vergisi**, emlak vergisi, çevre temizlik vergisi gibi)
- İcra yoluyla yapılan satışlarda katma değer vergisi uygulamasına yönelik (5) No.lu katma değer vergisi beyannamesinin verilme ve ödeme süreleri,

- Sürekli beyanname vermek zorunda olanlar dışındaki resmî kuruluşlar tarafından müzayede mahallerindeki satışlar dolayısıyla tahsil edilen katma değer vergisinin ödeme süresi,

- Noterler tarafından tahsil edilen damga vergisi ve harç bedellerinin anılan Kanunun 119 uncu maddesi uyarınca ilgili vergi dairesine bildirilmesine ilişkin olarak verilecek beyannameler ile süresiz yükümlülük şeklinde değerlendirilen Harçlar Kanununa göre verilen (1) ve (4) No.lu beyannamelerin verilme ve ödeme süreleri.

hakkında mali tatil uygulanmayacaktır.



KAYIT DIŞI İSTİHDAMDA, İŞVERENE UYGULANAN İPC ler

Başak SARIKAVUN – SMMM

KAYIT DIŞI İSTİHDAM NEDİR?

SGK açısından; yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışma gün veya ücret ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir.

Tanıma göre 3 tür kayıt dışı çalışma söz konusudur ;

1. Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi

Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin verilmediğinin mahkeme kararından, denetim elemanlarının tespitlerinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

2024 Yılı için : $2 \times 20.002,50 = 40.005 \text{ TL}$

(Bildirilmeyen primler gecikme ceza ve gecikme zammıyla birlikte tahsil edilir.

2. Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,

3. Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için;

1) Beyannamenin asıl olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,

2) Beyannamenin ek olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,

3) Ek beyannamenin, 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

4) Beyannamenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca

yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri ve kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması hâlinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için,

a) Kamu idareleri ile 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin üç katını geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında,

b) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin iki katını geçmemek üzere sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,

c) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar hakkında aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında,

ç) Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında, idari para cezası uygulanır.

SONUÇ

Kayıt dışı istihdamın kısa ve uzun vadede her bakımdan ülke ekonomisine ve kişilere, birçok olumsuz sonucu ve zararı bulunmaktadır.

Sigortalı işçi çalıştırmak, sigortasız işçiden daha karlı ve risksizdir. Sigortalı işçi çalıştıranlar, primlerini düzenli öder, gerekli belgeleri SGK'ya yasal sürelerinde beyan ederler ise; sigorta prim teşviklerinden yararlanarak, maliyet avantajı sağlayabilirler.

20/07/2024

BASINDA O DAMIZ



VEFAT EDEN ÜYELERİMİZ



Abdullah AKGÜL
26.01.2024



Mustafa UYANIK
09.02.2024



Orhan GÜMÜŞ
25.02.2024



Hakverdi ŞAHİN
31.05.2024



Serkan ÖZKAN
03.06.2024



Sezai DEMİR
25.06.2024



Cemil KÜÇÜK
07.07.2024