

PKF Global



PKF Global





A world of opportunity

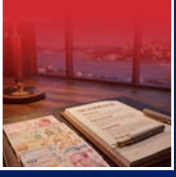
Be the change
Belong together
Stay human.

İÇİNDEKİLER



06 BİR FİKİRDEN EKOSİSTEME: TEKMER'LERİN TÜRKİYE YOLCULUĞU

Doç. Dr. Banu SEZGİNER | AB Projeleri Teşvik ve Hibe Danışmanlığı Hizmetleri Ortağı



12 SON DÖNEM VARLIK BARIŞI DÜZENLEMELERİNDE İDARENİN YAKLAŞIM DEĞİŞİKLİĞİ: FON DAĞITIMINDA VERGİLEME SORUNSAĞI

Kurtuluş Ozan Keser | Vergi Hizmetleri Ortağı



18 DEĞİŞİMİN YENİ MERKEZİNDE PROFESYONEL HİZMETLER: PKF EMEI GATHERİNG 2026'DAN ÖNE ÇIKAN EĞİLİMLER VE STRATEJİK ÇIKARIMLAR

Dr. Abdülkadir ŞAHİN | PKF İstanbul Kurucu Ortağı



26 BAĞIMSIZ DENETÇİNİN YENİ STAJYERİ: YAPAY ZEKA

Yunus Can ÇARPATAN | Bağımsız Denetim ve Güvence Hizmetleri Ortağı



36 İŞÇİLİK ALACAKLARINDA GİYDİRİLMİŞ ÜCRET

Servet KABA | İş ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri Ortağı



46 QUANTUM RAPORLARI: HUKUKİ UYUŞMAZLIKLARDA FİNANSAL ZARARIN HESAPLANMASI

Dr. Serkan Adalıoğlu | Kurumsal Finans ve Danışmanlık Hizmetleri Ortağı

Büşra Şahin, Ömer Eren Şahin | Kurumsal Finans ve Danışmanlık Hizmetleri Danışmanı



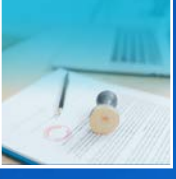
54 MURİSİN ŞAHSİ İŞLETMESİ, LİMİTED ŞİRKET PAYI VE ANONİM ŞİRKET HİSSESİNİN VERASET VE İNTİKAL VERGİSİ İLE KDV KARŞISINDAKİ DURUMU

İbrahim POTUR | Muhasebe ve Finansal Raporlama Hizmetleri Ortağı



66 VARLIK BARIŞI VE MATRAH ARTIRIMI BEKLENTİLERİNİN VERGİ GELİRLERİNE ETKİSİ

Av. Sedat SAFRAN



70 GELİR VE KURUMLAR VERGİSİNDE İSTİSNA VE İNDİRİMLERİN DENETİMİ: YMM TASDİK MEKANİZMASI

Nevzat ŞENSES | Vergi Bölümü Ortağı



76 ULUSLARARASI SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVESİNDE YURT DIŞI EMEKLİLİK

Mehmet ERCİYAS | İş ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri Direktörü



88 LİZBON'DA DÜZ YOL YOKTUR

Ali Burak ŞAHİN | Bağımsız Denetim ve Güvence Hizmetleri Müdürü



94 ÇALIŞAN GÜVENLİĞİNDEN SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞERE

Hilal ÖZER | İş ve Sosyal Güvenlik Bölümü, İş Güvenliği Uzmanı



102 VERGİ SİSTEMİNDE GÖLGE EKONOMİ: YASAL GÖRÜNÜP RİSKLİ ALANLARIN ANALİZİ

Sezin DARGINOĞLU | Vergi Hizmetleri Müdürü



108 KURUMSAL FİNANS'IN YENİ OYUN PLANI: LONDRA'DAKİ PKF GLOBAL KURUMSAL FİNANS BULUŞMALARINDAN ÇIKAN 7 STRATEJİK İÇGÖRÜ

Dr. Abdülkadir ŞAHİN | PKF İstanbul Kurucu Ortağı



114 PKF'DEN HABERLER



120 MEVZUAT GÜNCELLEMELERİ

CONTENT

BİR FİKİRDEN EKOSİSTEME: TEKMER'LERİN TÜRKİYE YOLCULUĞU

Doç. Dr. Banu SEZGİNER

AB Projeleri Teşvik ve Hibe
Danışmanlığı Ortağı





Giriş ve Tarihsel Perspektif: Üçlü Sarmal Modeli İçerisinde TEKMER'lerin Evrimi

Günümüz bilgi ekonomisinde teknoloji tabanlı girişimciliğin kurumsallaşması ve Ar-Ge odaklı yenilikçi fikirlerin yüksek katma değerli ticari çıktılara dönüşmesi, ülkelerin makroekonomik rekabet gücünü belirleyen temel parametrelerden biri haline gelmiştir. Bu doğrultuda kamu, üniversite ve özel sektörün ortak hedefler etrafında yapılandırılmasını öngören “Üçlü Sarmal” (Triple Helix) modeli, bölgesel ve ulusal inovasyon ekosistemlerinin inşasında en etkin metodoloji olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de bu modelin ilk somut arayüz yansımaları, 1990’lı yılların başında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) bünyesinde kurulan Teknoloji Geliştirme Merkezleri (TEKMER) ile hayat bulmuştur.

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri doğrultusunda, ilk olarak 1991 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi bünyesinde kurulan İTÜ TEKMER ve ardından 1992 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi ortaklığıyla faaliyete geçen ODTÜ TEKMER, Türkiye’nin teknoloji tabanlı kuluçka merkezi deneyiminin temel taşlarını döşemiştir. Bu arayüz deneyimi, akademik bilginin sanayiye aktarılacak ticarileştirilmesi noktasında önemli bir katalizör işlevi görmüş ve sonraki yıllarda kurulacak olan Teknoloji Geliştirme Bölgelerinin (TGB/Teknopark) yasal ve operasyonel altyapısına kılavuzluk etmiştir.

2001 yılında 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle teknoparklar yasal bir statü kazanırken, TEKMER’ler bu süreçte özellikle erken aşama (early-stage) teknogirişimlerin hayatta kalma oranlarını artıran mikro kuluçka merkezleri olarak stratejik konumlarını korumuşlardır. Günümüz girişimcilik ekosisteminde TEKMER’ler; yüksek kuruluş maliyetleri, pazara giriş bariyerleri ve finansmana erişim zorlukları ile mücadele eden teknoloji tabanlı yeni girişimlere (start-up) rehberlik eden, onları mentorluk ve yatırımcı ağlarıyla buluşturan entegre yapılar olarak önemlerini artırarak sürdürmektedir.

TEKMER Bünyesindeki Girişimler İçin Tamamlayıcı KOSGEB ve Kamu Finansman Kaynakları

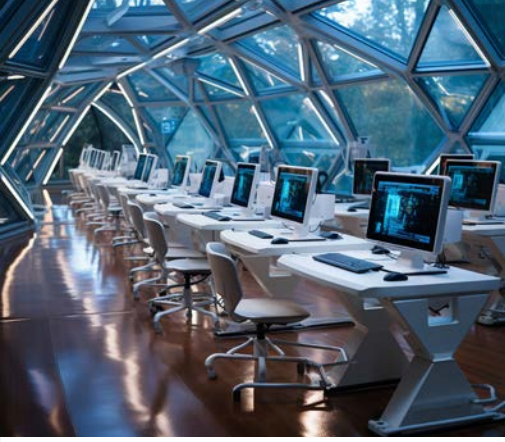
TEKMER işletici kuruluşlarının aldığı altyapı desteklerinin yanı sıra, bu merkezlerde kuluçkaya yatan start-up'lar ve büyümekte olan KOBİ'ler de ekosistemi güçlendiren tamamlayıcı KOSGEB programlarından yararlanabilmektedir. Girişimcilerin finansmana erişimini kolaylaştırmak amacıyla kurgulanan bu destek mekanizmaları, TEKMER bünyesinde yürütülen Ar-Ge projelerinin ticarileşme aşamasındaki finansman açıklarını kapatmayı hedefler.



Girişimci Destek Programı kapsamında yürütülen İş Geliştirme Desteği ile yeni kurulan işletmelere 36 ay süreyle 1.500.000 TL'ye kadar %80 oranında geri ödemeli (faizsiz) destek sunulmaktadır. Girişimcinin genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derece şehit yakını olması durumunda bu limite 150.000 TL daha ilave edilmekte ve toplam destek tutarı yükseltilmektedir. Bu program dahilinde ayrıca, anlaşmalı bankalar aracılığıyla 1.000.000 TL'ye kadar 36 ay vadeli işletme sermayesi kredisi sağlanmakta ve bu kredinin finansman maliyetinin %50'si KOSGEB tarafından geri ödemesiz karşılanmaktadır.

Daha ileri aşamadaki firmalar ve kapasitesini artırmak isteyen Ar-Ge odaklı üreticiler için Kapasite Geliştirme Destek Programı devreye girmektedir. Bu program kapsamında, özellikle savunma sanayii, uzay ve havacılık sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler için finansman üst limiti 30.000.000 TL'ye kadar yükseltirken, diğer sektörlerdeki işletmeler 20.000.000 TL'ye kadar kredi finansman desteğinden faydalanabilmektedir. 36 aya kadar vade ve Kredi Garanti Fonu kefalet desteğiyle sunulan bu mekanizma, girişimlerin üretim altyapısını kurmasında önemli rol oynar. Son olarak, mevcut personelin korunmasını amaçlayan İstihdamı Koruma Destek Programı, işletme başına 50.000.000 TL'ye varan kredi üst limitleri ve çalışan başına aylık 3.500 TL (249 çalışana kadar toplamda 10.458.000 TL hibe) performans desteği sunarak iş gücü maliyetlerini sübvansede etmektedir.

Vergisel Teşvikler ve Mali Avantajlar: 5746 Sayılı Kanun Kapsamında Maliyet Optimizasyonu



TEKMER bünyesinde yer alan ve yenilikçi Ar-Ge projeleri yürüten girişimci işletmeler, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun kapsamında son derece geniş vergisel avantajlar ve maliyet optimizasyon fırsatlarından yararlanmaktadır. Bu teşviklerin temel amacı, teknoloji girişimlerinin en kritik maliyet kalemi olan nitelikli iş gücü giderlerini ve Ar-Ge yatırımlarını sübvans ederek genç firmaların “ölüm vadisinden” (valley of death) güvenle geçmesini sağlamaktır.

Çifte İndirim Etkisiyle Ar-Ge İndirimi

TEKMER firmaları, Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri doğrultusunda yaptıkları tüm harcamaları (personel ücretleri, test malzemeleri, tasarım yazılımları vb.) öncelikle doğrudan yasal defterlerinde giderleştirerek kurum kazancından düşmektedir. Ardından, 5746 sayılı Kanun kapsamında bu harcama tutarının %100'ünü kurumlar vergisi beyannamesi üzerinde ikinci kez matrahtan indirim konusu yapabilmektedirler.



Kademe Esaslı Gelir Vergisi Stopajı Teşviki

TEKMER'lerde istihdam edilen Ar-Ge ve destek personelinin, bu merkezlerdeki çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretlerin gelir vergisi stopajı, çalışanın akademik eğitim düzeyine göre değişen oranlarda vergiden müstesna tutulmaktadır. Doktoralı veya temel bilimler alanlarında en az yüksek lisans derecesine sahip personel için %95, yüksek lisans derecesine sahip veya temel bilimler lisans mezunları için %90, diğer tüm personel için ise %80 oranında bir vergi muafiyeti uygulanmaktadır.

Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği

TEKMER bünyesinde tam zamanlı çalışan Ar-Ge ve destek personelinin ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %50'si, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından doğrudan karşılanmaktadır. 5746 sayılı Kanun uygulamasında, %20,5 oranındaki standart işveren sigorta prim payı hesaplanmadan önce, 5510 sayılı Kanun kapsamında sağlanan %5'lik genel prim indirimi düşülmektedir. Geriye kalan %15,50'lik oranın yarısı olan %7,75'lik kısım devlet desteği olarak karşılanmaktadır.



İşlem Maliyetlerini Azaltan Damga Vergisi ve Gümrük Vergisi İstisnaları

5746 sayılı Kanun kapsamında yürütülen her türlü Ar-Ge, yenilik ve tasarım faaliyetleri ile ilgili olarak düzenlenen kâğıtlardan (sözleşmeler, beyannameler, hak ediş belgeleri ve personelin aylık ücret bordroları dahil) damga vergisi alınmamaktadır. Örneğin, bir Ar-Ge projesinin finansmanı veya iş ortaklığı kapsamında imzalanan 1.000.000 TL değerindeki bir ticari sözleşmede, normal şartlarda ödenmesi zorunlu olan %0,948 oranındaki damga vergisi (9.480 TL) bu istisna sayesinde tamamen sıfırlanmaktadır.

Sonuç ve Gelecek Projeksiyonu: 2030 Vizyonunda TEKMER'lerin Kaldıraç Etkisi

Türkiye’de Ar-Ge ve inovasyon ekosisteminin tabana yayılması ve bölgesel dengesizliklerin giderilmesi noktasında TEKMER’ler, esnek, dinamik ve düşük maliyetli yapılarıyla vazgeçilmez bir kaldıraç görevi üstlenmektedir. KOSGEB’in hayata geçirdiği yeni yasal düzenlemeler ve enflasyona karşı korumalı finansal destek paketleri, bu merkezleri sadece yer kiralayan “gayrimenkul yönetim modelleri” olmaktan çıkarıp, girişimlerin bizzat büyümesine ortak olan ve uluslararası arenaya açılmalarını sağlayan profesyonel birer “girişim kurucu” (venture builder) haline dönüştürmüştür. Performans Desteği’nin yıllık hedeflere ve asgari %50 başarı oranına bağlanmış olması, TEKMER yönetimlerini daha seçici, proaktif ve sonuç odaklı olmaya zorlamaktadır.

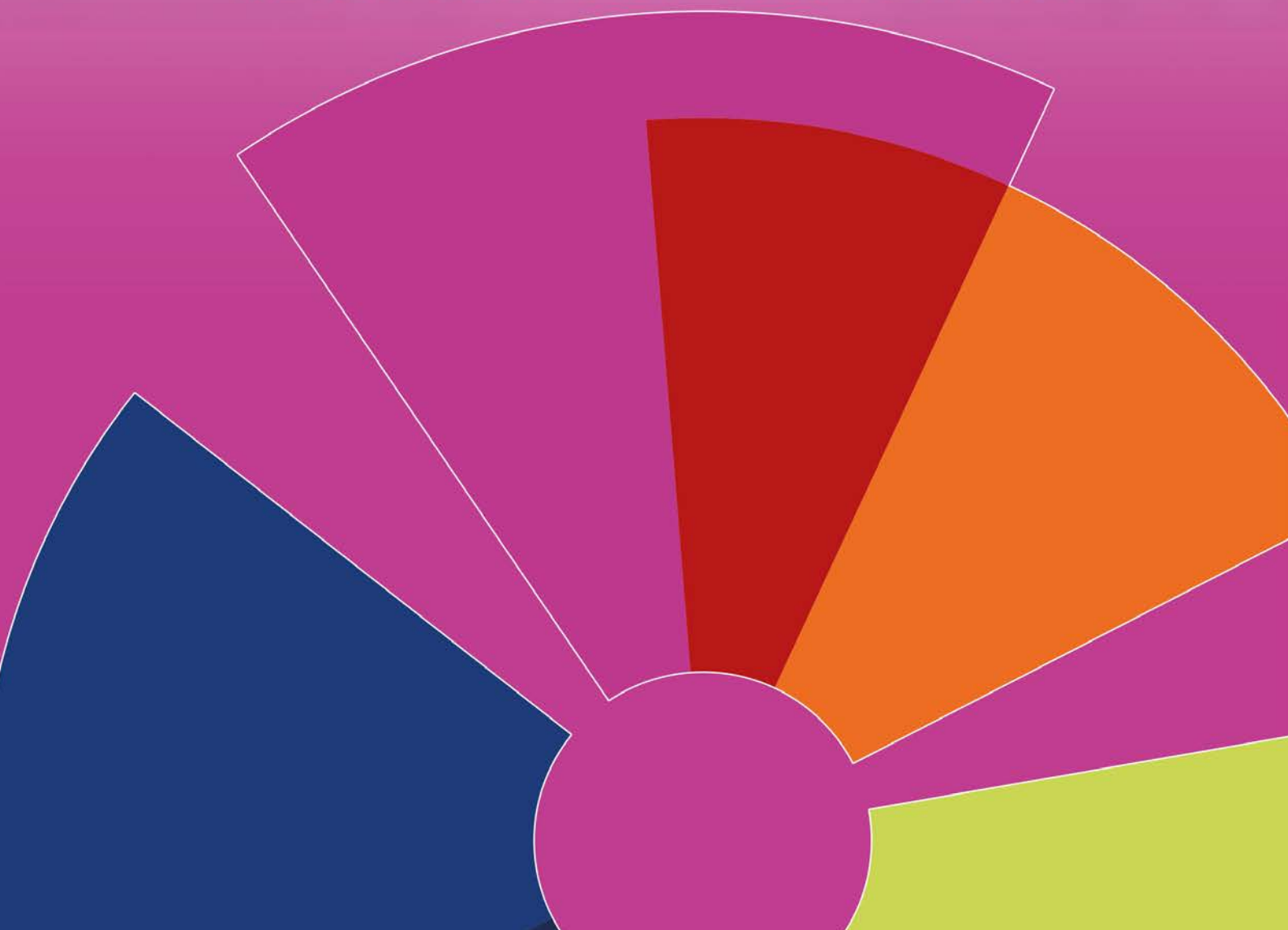
Diğer taraftan, 5746 sayılı Kanun kapsamında sağlanan Ar-Ge indirimi, gümrük muafiyeti ve kademeli gelir vergisi stopaj teşvikleri, Türkiye’nin küresel ölçekte nitelikli yazılımcı ve mühendisleri kendi ülkesinde tutarak beyin göçünü engellemesinde en kritik savunma mekanizmalarından birini oluşturmaktadır. Gelecek projeksiyonunda, Türkiye’nin 2030 sanayi ve teknoloji stratejisinde yer alan 100.000 teknogirişim hedefine ulaşılmasında, tematik dikey uzmanlığa sahip TEKMER’lerin niceliksel ve niteliksel olarak büyümesi, uluslararası yatırım fonlarıyla entegrasyonu ve erken aşama girişimlere can suyu olmaya devam etmesi stratejik bir zorunluluktur.

ALINTILANAN ÇALIŞMALAR

- **TEKMER Destek Programı - KOSGEB T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/9102/tekmer-destek-programi>
- **Teknoloji Merkezi Destek Programı - KOSGEB T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/9297/teknoloji-merkezi-destek-programi>
- **Girişimci Destek Programı İş Geliştirme Çağrısı 2026 Yılı 2. Dönem Başvuruları Başladı, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/9374/girisimci-destek-programi-is-gelistirme-cagrisi-2026-yili-2-donem-basvurulari-basladi>
- **KOSGEB Destek Limitlerini Artırdı! KOBİ'lere 30 Milyon TL'ye Kadar Finansman Desteği, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** <https://www.eleman.net/is-rehberi/guncel/kosgeb-kapasite-gelistirme-programi-h18846>
- **Küçük ve orta ölçekli işletmeleri geliştirme ve destekleme idaresi başkanlığı girişimci destek programı uygulama esasları - KOSGEB, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** [https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/2026/2026.03.11/UE.35_\(11\)_GDP_Uygulama_-_Esaslar%C4%B1.pdf](https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/2026/2026.03.11/UE.35_(11)_GDP_Uygulama_-_Esaslar%C4%B1.pdf)
- **İstihdamı Koruma Destek Programı - KOSGEB T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, erişim tarihi Haziran 16, 2026,** <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/9224/istihdami-koruma-destek-programi>



Welcome to our world



SON DÖNEM VARLIK BARIŞI DÜZENLEMELERİNDE İDARENİN YAKLAŞIM DEĞİŞİKLİĞİ: FON DAĞITIMINDA VERGİLEME SORUNSA LI

Kurtuluş Ozan KESER
Vergi Hizmetleri Ortağı





Kamuoyunda varlık barışı olarak bilinen bazı varlıkların ekonomiye kazandırılması uygulaması Türk mali sistemi açısından yeni bir uygulama değildir. Daha önce; 5811 sayılı Kanunla 2008 yılında, 6486 sayılı Kanunla 2013 yılında, 6736 sayılı Kanunla 2016 yılında, 7143 sayılı Kanunla 2018 yılında, 7186 sayılı Kanunla 2019 yılında, 7256 sayılı Kanunla da 2020 yılında ve 7417 sayılı Kanunla 2022 yılında varlık barışı düzenlemeleri getirilmişti.

Bu defa, 04.06.2026 tarih ve 33270 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7582 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 10’uncu maddesi ile Kurumlar Vergisi Kanunu’na eklenen geçici 19’uncu madde ile yeni bir varlık barışı müessesesi ihdas edilmiştir.



Varlık barışı en basit tanımıyla, gerçek ve tüzel kişilere, gerek yurtiçinde gerekse yurtdışındaki varlıklarını kayda alma ve bu varlıklara serbestçe tasarruf edebilme imkanı tanıyan ve bu varlıklarla ilgili olarak çeşitli şekillerde vergi inceleme muafiyeti tanıyan bir müessesedir. Bu yazımızda, varlık barışı kapsamında bildirilen tutarların bilanço esasına göre defter tutan mükellefler tarafından kayda alınması ve bu suretle oluşan fon hesabına yönelik işlemler ele alınmıştır.



Varlık Barışında Vergileme

7582 sayılı Kanun kapsamında, bildirilen varlıkların değeri üzerinden banka ve aracı kurumlar tarafından %5 oranında vergi peşin olarak tahsil edilecektir. Ancak banka veya aracı kurumlara bildirilen varlıkların; vadeli hesaplarda, 28/3/2002 tarihli ve 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun kapsamında ihraç edilen devlet iç borçlanma senetleri ile kira sertifikalarında veya girişim sermayesi yatırım fonlarında belirli sürelerde tutulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı kademeli olarak düşürülecektir. Bu kapsamda, varlıkların ilgili hesaplarda en az beş yıl bulundurulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı %0, en az dört yıl bulundurulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı %1, en az üç yıl bulundurulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı %2, en az iki yıl bulundurulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı %3 ve en az bir yıl bulundurulacağının taahhüt edilmesi halinde vergi oranı %4 olarak uygulanacaktır.

Bildirilen Varlıkların Kanuni Defter Kayıtlarına İntikal Ettirilmesi

7582 sayılı Kanunla getirilen son varlık barışı düzenlemesi uyarınca, bilanço esasına göre defter tutan mükellefler, varlık barışı kapsamında bildirim konu ettikleri ve yasal defterlerine kaydettikleri kıymetler için pasifte özel fon hesabı açacaklardır. Söz konusu fon hesabı bildirim tarihinden itibaren iki yıl geçmedikçe işletmeden çekilemeyecek ve sermayeye ilave dışında başka bir amaçla kullanılamayacaktır.

Gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerince kanuni defterlere kaydedilen varlıklar, dönem kazancının tespitinde dikkate alınmaksızın işletmelerine dâhil edilecek ve bildirim tarihinden itibaren iki yıl geçmesi koşuluyla vergiye tabi kazancın ve kurumlar için dağıtılabilir kazancın tespitinde dikkate alınmaksızın işletmelerinden çekilebilecektir.

7582 sayılı Kanun kapsamında varlık barışı uygulaması 31/7/2027'ye kadar devam edecek olup, 1/1/2027 tarihinden 31/7/2027 tarihine kadar (bu tarih dahil) yapılacak bildirimlerde yukarıda belirtilen oranlara yarım puan artırım yapılacaktır.

31/7/2027 tarihinin yetki ile uzatılması halinde ise bu tarihten sonra yapılacak bildirimlerde vergi oranı ilave yarım puan artışla toplamda 1 puan artırımlı olarak uygulanacaktır.





Aktif ve Pasif Şartlarının Birbirinden Bağımsızlığı

Yazımızın önceki bölümlerinde, varlık barışı fonunun iki yıl süreyle işletmeden çekilemeyeceği belirtilmişti. Yine, indirimli vergi uygulaması bakımından bildirilen varlıkların 1 ila 5 yıl boyunca belirli hesaplarda tutulmasının zorunlu olduğu ifade edilmişti. Bu iki hususun birbirinden tamamen farklı olduğunu ifade etmek isteriz. Varlık barışı kapsamında bir bildirimde bulunulduğunda, varlık barışına konu para, altın, döviz, menkul kıymet ve diğer sermaye piyasası araçları banka veya aracı kurumlara yatırılacak, bilanço esasına göre defter tutan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri ise yatırılan bu tutarlar karşılığında pasifte özel bir fon hesabı oluşturacaklardır.

İndirimli vergi oranı uygulaması açısından, banka veya aracı kuruma yatırılan tutarların belirli hesaplarda belirli süreyle tutulması gerekmektedir. Yani, bu durum bilançonun aktif tarafına ilişkindir. Banka veya aracı kuruma yatırılan tutarların karşılığı oluşturulan fonun işletmeden çekilmesi ise bilançonun pasif tarafına ilişkindir.

Fonun İşletmeden Çekilmesi

Varlık barışı kapsamında işletmeye dahil edilen varlıkların karşılığı olarak oluşturulan fonun işletmeden çekilmesinden, kurumlar vergisi mükellefleri açısından ortaklara dağıtımın, bilanço usulüne göre defter tutan gelir vergisi mükellefleri açısından da işletme sahibine dağıtımının anlaşılması gerekmektedir. Fon, iki yıllık süreden sonra vergiye tabi kazancın ve kurumlar için dağıtılabılır kazancın tespitinde dikkate alınmaksızın işletmeden çekilebilecektir. Yani, vergiye tabi kazanç (gelir vergisi mükellefleri açısından) ve dağıtılabılır kazanç (kurumlar vergisi mükellefleri açısından) yeterli olmasa bile fonun ortaklara dağıtılması mümkündür. Peki, varlık barışı fonunun ortaklara dağıtımında stopaj veya ortaklar açısından gelir vergisi yükümlülüğü mevcut mudur?

Fonun Ortaklara Dağıtımı Stopaja ve Ortaklar Açısından Gelir Vergisine Tabi Midir?

Bu sorunun cevabı için varlık barışı düzenlemelerindeki kanuni hükümlerin yakından ele alınması gerekmektedir. 7582 sayılı Kanun'da aşağıdaki ifadeye yer verilmiştir:

“Bu varlıklar dönem kazancının tespitinde dikkate alınmaz ve bildirim tarihinden itibaren iki yıl geçmesi koşuluyla vergiye tabi kazancın ve kurumlar için dağıtılabilir kazancın tespitinde dikkate alınmaksızın işletmeden çekilebilir.”

7582 sayılı Kanun'da yer alan fonun, vergiye tabi kazancın ve kurumlar için dağıtılabilir kazancın tespitinde dikkate alınmaksızın işletmeden çekilebilmesi kuralı, daha önceki 6736, 7143, 7186, 7256 ve 7417 sayılı Kanunlarda da aynen yer almaktaydı. Peki, fonun dağıtılabilir kazanç hesaplamasına dâhil edilmeden ortaklara dağıtılabilmesi (işletmeden çekilebilmesi) bu dağıtımın kural olarak vergisiz olacağı anlamına mı gelmektedir?



Esasında varlık barışı kapsamında oluşturulan bu fon, şirketin ticari faaliyetleri sonucu elde ettiği bir “kâr” değil, kanunun özel izniyle bilançoya dâhil edilen bir özkaynak kalemidir. Ticari mahiyette bir kâr niteliği taşımayan bu özkaynak unsurunun ortaklara dağıtımının, kural olarak kâr dağıtımı stopajına tabi olmaması ve vergisiz gerçekleşmesi vergi tekniği açısından beklenmektedir. Nitekim Kanunlarda yer alan ifadeler, bilançoda yeterli kâr olmasa dahi bu tutarın bir özkaynak unsuru olarak dağıtıma konu edilebilmesinin yolunu açmıştır. Ancak Kanun lafzı, stopaj yapıp yapılmayacağına dair doğrudan açık bir hüküm ihdas etmemiştir.

Bununla birlikte, varlık barışına ilişkin önceki uygulamalarda, yayımlanan tebliğlerde aşağıdaki düzenlemelere yer verilerek söz konusu fonun ortaklara dağıtımının vergilenmeyeceği çok net bir biçimde belirtilmiştir:

“Ayrıca söz konusu varlıklara ilişkin tutarların, kurumlar vergisi mükellefleri tarafından ortaklara dağıtılması halinde kar dağıtımına bağlı stopaj yapılmayacak, gerçek kişi ortaklar ile kurumlar vergisi mükellefi olan ortaklar tarafından elde edilen bu tutarlar da vergilendirilmeyecektir.”

Önceki tebliğlerde yer alan bu idari düzenlemeyle, fonun özkaynak niteliği zımnen teyit edilmiş ve kar dağıtımına bağlı stopajın yapılmayacağı, ortaklar açısından da bir vergileme doğmayacağı açıklanmıştı. Ne var ki, mükellef lehine olan bu açıklama, 7417 sayılı Kanunla getirilen varlık barışına ilişkin Tebliğ’de ve son olarak 7582 sayılı Kanunla getirilen varlık barışına ilişkin Tebliğ taslağında yer almamaktadır.

Yani, fonun bir özkaynak kalemi niteliği taşımasına rağmen, vergi idaresinin son iki düzenlemede sergilediği bu tebliğ suskunluğu; idarenin zımni bir uygulama değişikliğine gittiğini ve fonun ortaklara dağıtımı aşamasında stopaj yoluyla vergilemenin yolunu açmak niyetinde olduğunu göstermektedir.

Değerlendirme ve Sonuç

Türk vergi sisteminde bir gelenek halini alan varlık barışı uygulamaları, mükelleflere yalnızca geçmişe dönük bir vergi inceleme muafiyeti sunmakla kalmamış, aynı zamanda kayıt dışı kalmış kıymetlerin işletme bilançolarına dahil edilerek özkaynakların vergisiz bir biçimde güçlendirilmesine olanak tanımıştır. Nitekim 7582 sayılı Kanun kapsamında oluşturulacak özel fonların da, iki yıllık yasal bekleme süresinin ardından, kurum kazancıyla ilişkilendirilmeksizin işletmeden çekilebilmesi kanunla güvence altına alınmıştır.

Makalemizde teknik boyutlarıyla irdelendiği üzere; varlık barışı kapsamında oluşturulan bu fon, ticari bir faaliyet neticesinde doğan bir “kâr” değil, yasa koyucunun özel izniyle bilançoya dâhil edilen bir özkaynak unsurudur. Niteliği gereği kâr olmayan bu kalemin ortaklara dağıtımının genel hükümler çerçevesinde bir kâr payı stopajına tabi tutulmaması, vergi tekniğinin doğal bir sonucudur. Önceki varlık barışı düzenlemelerine ilişkin tebliğlerde bu durum açıkça ifade edilerek mükelleflere hukuki belirlilik sağlanmıştır.

Ancak, 7417 sayılı Kanun’a ilişkin yayımlanan tebliğ ve son olarak 7582 sayılı Kanun’a ilişkin duyurulan tebliğ taslağında, fonun dağıtımında stopaj yapılmayacağına dair bu açık istisna hükmünün bilinçli olarak metinden çıkarılması, idarenin bu konuda görüş değiştirdiğini gözler önüne sermektedir. İdarenin tebliğ metinlerine yansıyan bu görüş değişikliği; söz konusu özkaynak dağıtımlarını genel hükümler dairesinde kâr dağıtımı olarak mütalaa etme ve stopaj yoluyla vergileme niyetinde olduğunun en somut işaretidir.

Sonuç itibarıyla, mükelleflerin 7582 sayılı Kanun kapsamında beyan ettikleri varlıklar karşılığında oluşturacakları fonları, iki yıllık yasal sürenin sonunda ortaklarına dağıtma kararı alırken son derece temkinli olmaları gerekmektedir. İdarenin değişen bu örtülü yaklaşımı, fonun vergisiz dağıtılabileceği yönündeki genel kanıyı riskli hale getirmiş olup; dağıtım kararı alacak işletmelerin doğabilecek olası tarhiyat risklerini ve vergi yargısına taşınabilecek hukuki süreçleri mutlak surette göz önünde bulundurmaları elzemdir.

DEĞİŞİMİN YENİ MERKEZİNDE PROFESYONEL HİZMETLER

PKF EMEI GATHERİNG 2026'DAN ÖNE ÇIKAN EĞİLİMLER VE STRATEJİK ÇIKARIMLAR

Dr. Abdülkadir ŞAHİN
PKF Türkiye Kurucu Ortağı



Portekiz'in Lizbon kentinde gerçekleştirilen PKF EMEI Gathering 2026, profesyonel hizmetler sektörünün geleceğine ilişkin önemli tartışmalara ev sahipliği yaptı. Farklı ülkelerden liderlerin, ortakların ve uzmanların bir araya geldiği oturumlarda yapay zekâ, dijital dönüşüm, kalite ve risk yönetimi, müşteri deneyimi, marka yönetimi, büyüme stratejileri, liderlik ve iş birliği gibi birçok konu ele alındı.

İlk bakışta birbirinden bağımsız görünen bu başlıklar aslında ortak bir gerçeğe işaret ediyor: Profesyonel hizmetler sektörü yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda iş modeli, sermaye yapısı, müşteri beklentileri ve insan kaynağı açısından da köklü bir dönüşüm sürecinden geçiyor.

Toplantılar boyunca verilen mesajlar değerlendirildiğinde, sektörün geleceğini şekillendirecek temel dinamiklerin teknoloji, güven, insan, iş birliği ve dönüşüm ekseninde toplandığı görülüyor.

Yapay Zekâ Tartışması Geride Kaldı, Uygulama Dönemi Başladı

Son birkaç yıldır yapay zekâ çoğu organizasyonda geleceğe ilişkin bir gündem maddesi olarak ele alınıyordu. Lizbon'daki tartışmalar ise bu aşamanın geride kaldığını gösterdi.

Bugün birçok kurum yapay zekâyı araştırma süreçlerinde, veri analizlerinde, rapor hazırlıklarında, içerik üretiminde ve bilgi yönetiminde aktif olarak kullanmaya başlamış durumda. Tartışmalar artık yapay zekânın ne olduğu üzerine değil, hangi süreçlerde nasıl kullanılacağı üzerine yoğunlaşıyor.

Toplantılarda ortaya çıkan ortak görüş, yapay zekânın insanın yerini alan değil, insanın kapasitesini artıran bir araç olduğu yönündeydi. Bu yaklaşım profesyonel hizmetlerde verimlilik kavramını yeniden tanımlıyor.

Gelecekte rekabetin, yapay zekâyı kullanan kurumlar ile kullanmayan kurumlar arasında yaşanacağı yönündeki görüş dikkat çekici şekilde öne çıktı.



Dijital Dönüşüm ve Geleceğe Hazırlık

Teknoloji artık yalnızca operasyonel verimlilik sağlayan bir araç olarak değerlendirilmiyor.

Bugün birçok profesyonel hizmet firması için temel soru şu:

“Bugün yaptığımız yatırımlar bizi beş veya on yıl sonra da rekabetçi kılacak mı?”

Dijital dönüşüm oturumlarında teknoloji stratejisi, veri yönetimi, süreç otomasyonu, dijital müşteri deneyimi ve siber güvenlik konuları öne çıktı.

Özellikle “Future-Proofing” yaklaşımı dikkat çekiciydi. Kurumların yalnızca bugünkü ihtiyaçlara değil, gelecekte ortaya çıkacak değişimlere de hazırlanması gerektiği vurgulandı.

Teknoloji artık bilgi işlem departmanlarının değil, yönetim kurullarının gündeminde yer alan stratejik bir büyüme konusu haline geliyor.

Siber Güvenlik Artık BT Değil, Kurumsal Risk Konusu

Dijitalleşmenin hızlanmasıyla birlikte siber güvenlik de toplantılarda öne çıkan başlıklardan biri oldu.

Veri ihlalleri, operasyonel kesintiler ve siber saldırılar artık yalnızca teknoloji ekiplerinin çözmesi gereken teknik problemler olarak görülüyor.

Bu tür riskler;

- müşteri güvenini,
- kurum itibarını,
- operasyonel sürekliliği,
- düzenleyici uyumu

doğrudan etkileyebiliyor.

Bu nedenle siber güvenlik yatırımları, teknoloji yatırımlarının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriliyor.

Müşteri ve Çalışan Deneyimi Yeni Rekabet Alanı Haline Geliyor

Toplantılarda öne çıkan en dikkat çekici kavramlardan biri “experience” oldu.

Uzun yıllar boyunca müşteri memnuniyeti ve çalışan memnuniyeti ayrı başlıklar olarak ele alınırken, bugün bunların birbirini doğrudan etkilediği kabul ediliyor.

Teknolojiyle desteklenmeyen çalışan deneyimi, müşteri deneyimini olumsuz etkiliyor. Zayıf müşteri deneyimi ise büyümeyi ve marka değerini sınırlandırıyor.

Bu nedenle birçok kurum artık müşteri yolculuğunu, çalışan yolculuğunu ve dijital temas noktalarını birlikte tasarlıyor.

Profesyonel hizmetlerde geleceğin rekabetinin yalnızca uzmanlık üzerinden değil, deneyim üzerinden de şekilleneceği görülüyor.



Kalite ve Risk Yönetimi Büyümenin Ön Şartı Haline Geliyor

Lizbon'daki en güçlü mesajlardan biri de kalite ve risk yönetiminin artık yalnızca bir uyum yükümlülüğü olmadığıdır. Geçmişte kalite sistemleri çoğu zaman büyümeyi yavaşlatan prosedürler olarak görülüyordu. Bugün ise tam tersi bir yaklaşım hâkim.

Kaliteli olmayan büyümenin sürdürülebilir olmadığı, riskleri yönetemeyen kurumların ise uzun vadeli değer yaratamayacağı vurgulanıyor.

Özellikle bağımsızlık gereklilikleri, uluslararası projeler, düzenleyici beklentiler ve dış yatırımcı ilgisi kalite ve risk yönetimini stratejik hale getiriyor.

Birçok katılımcı için en büyük tehdit teknik eksiklik değil, güven ve itibar kaybı olarak değerlendiriliyor.

Marka, Görünürlük ve Düşünce Liderliği Yeni Dönemin Gerekliği

Marka artık yalnızca logo veya kurumsal kimlikten ibaret değil.

Bugünün profesyonel hizmet dünyasında marka;

- güven,
- uzmanlık,
- görünürlük,
- deneyim,
- itibar

unsurlarının birleşiminden oluşuyor.

Uzman olmak artık yeterli değil. Uzmanlığın görünür olması gerekiyor.

Bu nedenle düşünce liderliği, içerik üretimi, uzman görüşleri, sektörel yayınlar ve dijital görünürlük çalışmaları büyüme stratejilerinin önemli bir parçası haline geliyor.

Toplantılarda sıkça dile getirilen görüşlerden biri şuydu:

“Görünmeyen uzmanlık, çoğu zaman var olmayan uzmanlık olarak algılanıyor.”

Büyüme Modelleri Yeniden Şekilleniyor

Profesyonel hizmet firmalarının büyüme anlayışı da değişiyor.

Geçmişte büyüme büyük ölçüde organik gelişimle ilişkilendirilirken, bugün farklı modeller ön plana çıkıyor.

Bunlar arasında:

- birleşmeler,
 - stratejik ortaklıklar,
 - uzmanlık bazlı iş birlikleri,
 - dış yatırım,
 - yeni hizmet alanları oluşturulması
- yer alıyor.

Teknoloji yatırımları, insan kaynağı ihtiyacı ve artan rekabet baskısı kurumları daha ölçeklenebilir yapılaraya yönlendiriyor. Bu durum önümüzdeki yıllarda profesyonel hizmet sektöründe daha fazla dönüşüm ve yeniden yapılanma görebileceğimize işaret ediyor.



Danışmanlık ve Yeni Hizmet Alanlarının Yükselişi

Toplantılarda sıkça vurgulanan bir diğer konu da danışmanlık hizmetlerinin artan önemi oldu. Müşteriler artık yalnızca geleneksel hizmetler talep etmiyor.

Kurumlardan;

- teknoloji danışmanlığı,
- dönüşüm danışmanlığı,
- veri analitiği,
- sürdürülebilirlik hizmetleri,
- risk danışmanlığı,
- siber güvenlik desteği

gibi alanlarda da destek bekliyor.

Bu nedenle birçok kurum yeni hizmet alanları oluşturmaya ve uzmanlıklarını çeşitlendirmeye odaklanıyor.



Yeni Nesil Liderler ve Yetenek Yönetimi

Belki de tüm oturumların ortak paydası insan kaynağıydı. Yapay zekâ, teknoloji ve dönüşüm konuşulurken bile merkezde insan yer almaya devam ediyor.

Birçok kurum için temel sorun müşteri bulmak değil;

- doğru insanları bulmak,
- onları geliştirmek,
- kurumda tutabilmek,
- geleceğin liderlerini yetiştirebilmek.

Özellikle ortaklık planlaması, kuşak geçişi ve liderlik gelişimi konuları birçok ülkede öncelikli gündem maddeleri arasında yer alıyor.

Gelecekte kurumların başarısı yalnızca müşteri portföyleriyle değil, yetiştirdikleri liderlerle de ölçülecek.

ESG ve Sürdürülebilirlik Gündemdeki Yerini Koruyor

Sürdürülebilirlik konusu ilk dönemlerdeki heyecanını bir ölçüde kaybetmiş gibi görünse de, Lizbon'daki tartışmalar bunun hâlâ önemli bir büyüme alanı olduğunu gösterdi.

Özellikle;

- ESG hazırlık süreçleri,
- raporlama,
- güvence hizmetleri,
- danışmanlık faaliyetleri

önümüzdeki dönemde önemli fırsatlar sunmaya devam edecek.

Sürdürülebilirlik artık yalnızca regülasyonlara uyum konusu değil; aynı zamanda yeni iş alanları ve yeni uzmanlıklar yaratma fırsatı olarak görülüyor.

İş Birliği ve Toplulukların Artan Önemi

Toplantılarda en sık tekrarlanan temalardan biri iş birliğiydi.

Hiçbir kurumun tüm uzmanlıklara tek başına sahip olması artık mümkün görünmüyor.

Bu nedenle uzmanlık paylaşımı, bilgi transferi ve ortak projeler giderek daha fazla önem kazanıyor.

Özellikle uzmanlık toplulukları (communities) yaklaşımı dikkat çekiciydi.

Yapay zekâdan sürdürülebilirliğe, marka yönetiminden kaliteye kadar farklı alanlarda oluşturulan uzmanlık toplulukları, bilginin kurumlar arasında paylaşılmasını ve ortak değer yaratılmasını destekliyor.

Bilginin merkezde toplandığı yapılardan, topluluklar içinde üretildiği yapılara doğru bir geçiş yaşandığı görülüyor.

Konsolidasyon, Özel Sermaye ve Firma Dönüşümü

Toplantılarda dikkat çeken bir diğer başlık ise profesyonel hizmet sektöründe yaşanan yapısal dönüşümdü.

Teknoloji yatırımları, yeni hizmet alanları, ölçek ekonomisi ihtiyacı ve yetenek kazanımı gibi faktörler birçok ülkede konsolidasyon eğilimlerini artırıyor.

Birleşmeler, stratejik ortaklıklar ve dış yatırım modelleri daha sık gündeme geliyor.

Özellikle özel sermaye fonlarının sektöre artan ilgisi dikkat çekiyor.

Ancak burada asıl konu finansman değil.

Asıl konu, değişen müşteri beklentilerine ve teknolojik dönüşüme uyum sağlayabilecek daha güçlü, daha uzmanlaşmış ve daha entegre organizasyonlar oluşturabilmek.

Yönetim Kurullarının Kendilerine Sorması Gereken Sorular

Lizbon'daki tartışmaların ortak mesajı, değişimin artık ertelenebilir bir konu olmadığı yönündeydi.

Bu nedenle profesyonel hizmet firmalarının yönetim ekipleri kendilerine şu soruları sormalı:

- Yapay zekâ stratejimiz var mı?
- Teknoloji yatırımlarımız geleceğe hazırlık seviyemizi artırıyor mu?
- Siber risklerimizi yeterince yönetebiliyor muyuz?
- Müşteri ve çalışan deneyimini sistematik olarak ölçüyor muyuz?
- Kurumumuz hangi konuda gerçekten farklılaşıyor?
- Marka görünürlüğümüz uzmanlığımızı yansıtıyor mu?
- Kalite ve risk yönetimi süreçlerimiz büyümeyi destekliyor mu?
- Yeni hizmet alanları oluşturuyor muyuz?
- Sürdürülebilirlik ve ESG alanındaki fırsatları değerlendiriyor muyuz?
- İş birliği kültürümüz yeterince güçlü mü?
- Geleceğin liderlerini yetiştiriyor muyuz?
- Önümüzdeki beş yılın dönüşümüne hazır mıyız?

Sonuç

PKF EMEI Gathering 2026 boyunca ele alınan konular farklı başlıklar altında tartışılrsa da ortak mesaj oldukça netti:

Profesyonel hizmetler sektörünün geleceği yalnızca teknolojiyle şekillenmeyecek. Güven, insan kaynağı, iş birliği kültürü, görünür uzmanlık ve değişime uyum sağlayabilme kapasitesi en az teknoloji kadar belirleyici olacak.

Yapay zeka iş yapış şekillerini dönüştürürken, müşteri ve çalışan deneyimi rekabetin yeni alanı haline geliyor. Kalite ve risk yönetimi büyümenin temeline yerleşirken, liderlik ve yetenek yönetimi kurumların uzun vadeli başarısını belirleyecek.

Bugün başarıyı belirleyecek unsur yalnızca ne bildiğimiz değil; değişimi ne kadar hızlı okuyabildiğimiz ve buna ne kadar etkili yanıt verebildiğimiz olacak.



BAĞIMSIZ DENETÇİNİN YENİ STAJYERİ: YAPAY ZEKA

Yunus Can ÇARPATAN

Bağımsız Denetim ve Güvence
Hizmetleri Ortağı





“Denetçinin masasına oturan yeni stajyer uyku uyumaz, kahve ısmarlamaz ve hiçbir zaman işten ayrılmayı düşünmez. Ama ne zaman yanılacağını da kendisi söylemez...”

Stajyerin İlk Günü: Bir Senaryo

Sabah 07.55. Bir PKF üye firmasının ofisinde ekip toplantısı başlamak üzere. Masada üç denetçi, bir müdür ve açık duran iki ekran var. Ekranlardan birinde müşteri şirketin — orta ölçekli bir üretim firması — son üç yılına ait 1,2 milyon satırlık ham işlem kaydı görünüyor. Ekip bu dataları düzenleyip, ilgili kriterleri belirleyerek örneklem seçmesi için plan yapıyor, ancak ekibin kıdemli üyesi yeni stajyerimiz ile çoktan durumu analiz etmiş ve görevlendirmeyi yapmış bile. Yapay zekâ destekli denetim platformunun/çalışma kağıdının yaklaşık 10 dakika da çalışarak ürettiği rapor, yani bizim yeni stajyerimiz. 147 işaretli kriterler takılan hesap kalemi, 4 yüksek riskli hesap kalemi, 12 olası ilişkili taraf işlemi örnekleme. Müdür ekrana bakıyor, sonra takımına: ‘Güzel bir sabah. Peki bu 147’nin hangisini gerçekten sorgulamalıyız?’ diyerek aslında herkesin kafasındaki bu derin konuya dikkatleri çekiyor.

Bu soru, bugün küresel ölçekte binlerce denetim ekibinin rutin sabahlarına yerleşmiş durumda. Yapay zekâ (YZ) araçları, bağımsız denetim süreçlerine o kadar hızlı nüfuz etmiştir ki artık konu ‘YZ kullanmalı mıyız?’ değil; ‘YZ’yı nasıl doğru kullanmalıyız ve standartlar bizi nereye kadar götürüyor?’ şeklinde biçimlenmektedir.

Bu makalenin amacı, o soruyu çeşitli boyutlarıyla ele almaktır: Geleneksel dijital denetim araçlarından YZ’yı ayıran gerçek fark nedir? YZ hangi denetim testlerine somut katkı sunmaktadır? Denetçi verilerini bir YZ platformuna yüklediğinde hangi gizlilik ve bağımsızlık riskleriyle karşı karşıya gelir? Ve en kritik soru: YZ mesleki yargının önüne geçebilir mi? Uluslararası Denetim Standartları (ISA), Türkiye’de KGK tarafından yayımlanan Bağımsız Denetim Standartları (BDS) ve güncel akademik bulgular çerçevesinde yanıtlar aranacaktır.

Bir Nesil Önce: Dijital Araçlar Ne Yapıyordu?

Yapay zekânın gündemin tepesine oturması, denetimin dijitalleşmesinin ilk adımı değildir. IDEA, Analytics ve benzeri platformlar, yüz binlerce işlem satırını önceden tanımlanmış kurallara göre filtreleyerek çok kısa bir süre içinde olmasa da örneklem seçimini yapabiliyordu. BDS 530 – Denetimde Örneklem'e'nin öngördüğü istatistiksel örneklem prosedürleri, bu araçlarla çok daha sistematik ve belgelenebilir hale geldi.

Ama bu araçların temel mantığı, 'kural tabanlı' çalışmaktı: denetçi neyin anormal sayılacağını yani ilgili kriterleri tanımlıyor, araç bu tanıma uyanları seçiyordu. Bu şeffaf ve belgelenebilir bir süreçti; BDS 230 – Denetimde Belgeleme açısından iz bırakması da nispeten kolaydı. Ancak aynı mantık, bir sınırı da beraberinde taşıyordu: daha önce hiç tanımlanmamış bir anomaliyi, kurallar listesinde yer almayan bir sapma örüntüsünü bu araçlar göremiyordu.

Müdürün kendi sözleriyle: 'On yıl önce bu programlar bize hız verdi. Bir haftada yapacağımız taramayı bir günde bitiriyorduk. Ama ne tarayacağımıza biz karar veriyorduk. Bugün YZ bize neye bakacağımıza konusunda da öneri sunuyor – ve bu, oyunun kurallarını değiştiriyor.'

Tablo 1: Geleneksel Dijital Araçlar ile YZ Destekli Araçların Karşılaştırması



Denetim Teknolojisi Karşılaştırma Matrisi		
Kontrol Noktası	Geleneksel Denetim	YZ Destekli Denetim
Veri türü	Yalnızca yapılandırılmış	Yapılandırılmış + metin + belge
Anomali tespiti	Önceden tanımlı eşikler	Bağlamsal örüntü öğrenmesi
Metin analizi	Mevcut değil	Sözleşme, tutanak, e-posta analizi
Öğrenme kapasitesi	Statik (güncelleme gerekir)	Dinamik – yeni veriden gelişir
Risk önceliklendirme	Tek kural filtresi	Çok değişkenli sıralama
Hile tespiti	Bilinen örüntüler	Hem bilinen hem yeni örüntüler
Şeffaflık / iz	Yüksek (kural görünür)	Sınırlı (kara kutu riski)
Veri güvenliği riski	Düşük (yerel çalışır)	Orta-Yüksek (bulut işleme)

Kaynak: Yazar derlemesi; Schmitz & Leoni (2019), IAASB Technology Working Group (2023) esas alınarak hazırlanmıştır.

Stajyerin Güçleri: YZ Denetimde Gerçekte Ne Yapıyor?

Örneklemenin Dönüşümü ve BDS 530

BDS 530 — Denetimde Örnekleme, istatistiksel örneklemin tasarımını ve sonuçlarının yorumlanmasını denetçinin sorumluluğuna bırakır. Geleneksel yaklaşımda bu sorumluluk, hangi işlemlerin örnekleme dahil edileceğini belirleme aşamasında insan yargısına dayanıyordu. YZ, bu sürecin ilk katmanını dönüştürmektedir: tüm işlem evrenini makine öğrenmesi ile tarar, örüntüsel anormallikleri saptar ve denetçiye ‘şu alanlara odaklan’ önerisi sunar.

Örneklemenin yerini almıyor; örnekleme tasarımını daha sağlam bir zemine oturtuyor. Denetçi artık yalnızca ‘şunları tara’ demek yerine ‘algoritma şunu vurguladı, bunu neden vurguladığını incele’ diyebiliyor. Bu, BDS 530’un öngördüğü risk odaklı örnekleme anlayışıyla doğrudan uyumlu gözüküyor.

Analitik Prosedürlere Yeni Derinlik: BDS 520

BDS 520 — Analitik Prosedürler, denetçinin finansal bilgiler arasındaki makul ilişkileri değerlendirirken bu yöntemi hem bir risk değerlendirme aracı hem de denetim kanıtı elde etme yolu olarak kullanmasına olanak tanır.

Geleneksel yaklaşımda analitik prosedürler çoğunlukla oran analizi ve sektör kıyaslamalarından ibaretti. YZ, bu prosedürlere yeni bir boyut katmaktadır: yüzlerce değişkeni eş zamanlı modelleyerek ‘beklenen’ finansal davranışı tahmin edebilir ve gerçekleşen ile tahmin edilen arasındaki anlamlı sapmaları hassasiyetle işaretleyebilir ve ilgili araştırmaları yaparak bu değişimlerin sektörü ile ilgili nedenlerini saniyeler içerisinde analiz edip doküman edebilir. Bir perakende zincirinin stok devir hızını yalnızca sektör ortalamasıyla değil; şube bazlı mevsimsel diziler, tedarikçi teslim süreleri ve makroekonomik göstergelerle ilişkilendiren bir YZ modeli, geleneksel oran analizinin asla gösteremeyeceği bir kırmızı bayrak kaldırabilir.

Doğal Dil İşleme: Sözleşmeler ve Belgeler Konuşuyor

BDS 530 — Denetimde Örnekleme, istatistiksel örneklemin tasarımını ve sonuçlarının yorumlanmasını denetçinin sorumluluğuna bırakır. Geleneksel yaklaşımda bu sorumluluk, hangi işlemlerin örnekleme dahil edileceğini belirleme aşamasında insan yargısına dayanıyordu. YZ, bu sürecin ilk katmanını dönüştürmektedir: tüm işlem evrenini makine öğrenmesi ile tarar, örüntüsel anormallikleri saptar ve denetçiye ‘şu alanlara odaklan’ önerisi sunar.

Örneklemenin yerini almıyor; örnekleme tasarımını daha sağlam bir zemine oturtuyor. Denetçi artık yalnızca ‘şunları tara’ demek yerine ‘algoritma şunu vurguladı, bunu neden vurguladığını incele’ diyebiliyor. Bu, BDS 530’un öngördüğü risk odaklı örnekleme anlayışıyla doğrudan uyumlu gözüküyor.

Kontrol Testleri ve BDS 330: Sürekli Bir Göz

BDS 330 — Değerlendirilmiş Risklere Denetçinin Yanıtları, kontrol testlerini ve töz testlerini denetçinin risk değerlendirmesiyle uyumlu biçimde tasarlamasını şart koşar. Geleneksel yaklaşımda kontrol etkinliği belirli bir dönem için örneklem üzerinden test edilirdi.

YZ, özellikle kontrol testlerinin süreklilik boyutunda özgün bir katkı sunar: ilgili dönemin tüm işlem evrenini tarayarak bir kontrol mekanizmasının yıl boyunca her noktada işleyip işlemediğini sorgulamayı teknik olarak mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda ‘sürekli denetim’ (continuous auditing) modelini de gerçekçi bir seçenek haline getirmektedir. BDS 265 — İç Kontroldeki Eksikliklerin Yönetim ve Üst Yönetime Bildirilmesi kapsamında bu, daha hızlı tespit, daha hızlı bildiri ve daha titiz belgeleme demektir.

Stajyere Neyi Anlatıyoruz? Veri Gizliliği ve Paylaşım Riskleri

Sorunun Anatomisi: Müşteri Verisi Nereye Gidiyor?

Müdür, YZ platformuna ilk müşteri verisi paketini yükleyeceği gün bir an durdu. Aklındaki soru basit ama derin bir içgüdüden kaynaklanıyordu: ‘Bu veriyi kime teslim ediyorum?’ Platform sağlayıcısının veri işleme sözleşmesi sekiz sayfaydı; altı sayfası sorumluluk sınırlamalarıyla doluydu.

Bu sezgi, bağımsız denetimde YZ kullanımının en az tartışılan ama en acil riskini işaret etmektedir. Denetim sürecinde işlenen veriler kamuya açık bilgiler değildir: müşteri şirketin henüz yayımlanmamış finansal sonuçları, stratejik kararları, ilişkili taraf ilişkileri ve personel bilgileri bu kapsama girebilir. Bir YZ platformuna yüklenen bu verinin nerede işlendiği, kimin erişebildiği ve model eğitiminde kullanılıp kullanılmadığı — standartların henüz tam yanıtlamadığı ama mesleki sorumluluğun görmezden gelemeyeceği sorulardır.

IESBA, KVKK ve Mesleki Gizlilik

IESBA Etik Kuralları (Code of Ethics for Professional Accountants), gizliliği temel mesleki değerlerden biri olarak tanımlar: denetçi, mesleki ilişki çerçevesinde edindiği bilgileri yalnızca belirlenen amaçlar doğrultusunda kullanabilir; üçüncü taraflarla ancak yasal izin veya müşteri onayı çerçevesinde paylaşabilir. Bir YZ platform sağlayıcısı, hukuki tanımı itibarıyla ‘üçüncü taraf’tır. Dolayısıyla bu platforma yüklenen veri, IESBA’nın gizlilik ilkesi kapsamında değerlendirilmek zorundadır (IESBA, 2021).

Türkiye boyutunda, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK), kişisel nitelikli verilerin yurt dışına aktarılması ve üçüncü taraflarla paylaşılmasını belirli şartlara bağlamaktadır. Bir YZ platformunun bulut altyapısının hangi ülkede konumlandığı, dolayısıyla hangi hukuk düzeninin geçerli olduğu, denetim firmasının platform seçim aşamasında sorgulanması gereken kritik bir bilgidir.

Model Eğitimi Riski: Veri İçeride Kalıyor mu?

Büyük dil modellerinin bilinen bir özelliği, sunulan verilerden öğrenerek model ağırlıklarını güncelleyebilmesidir. Bu ‘model eğitimi’ riski, denetim bağlamında özel bir önem taşır: A şirketine ait finansal verilerden öğrenen bir YZ modelinin, B şirketinin denetiminde bu öğrenimden dolaylı yararlanması — teorik düzeyde bile olsa — ciddi bir gizlilik ihlali ve potansiyel rekabet avantajı aktarımı anlamına gelir.

Kurumsal YZ platformlarının çoğu, müşteriye özel verilerin model eğitime dahil edilmediğini teknik güvencelerle desteklemektedir. Ancak bu güvencelerin doğrulanması, sözleşme incelemesinin ötesinde bağımsız teknik denetim gerektirmektedir. IAASB Teknoloji Çalışma Grubu (2023), denetim firmalarının YZ sağlayıcılarından yazılı veri yalıtım güvencesi talep etmesi gerektiğini vurgulamaktadır.



Pratik kontrol listesi — Platform seçim aşamasında sorgulanması gereken minimum başlıklar: (1) Veriler hangi ülke/bölge sunucularında işleniyor? (2) Müşteri verisi model eğitime dahil ediliyor mu? (3) Veri ihlali durumunda bildirim süresi ve sorumlu taraf kim? (4) Veri silme/imha prosedürü nasıl işliyor? (5) KVKK ve/veya GDPR uyumu nasıl belgeleniyor? ISQM 1 kapsamında bu kontrol listesinin firmanın kalite yönetim politikasına yansıtılması zorunludur.



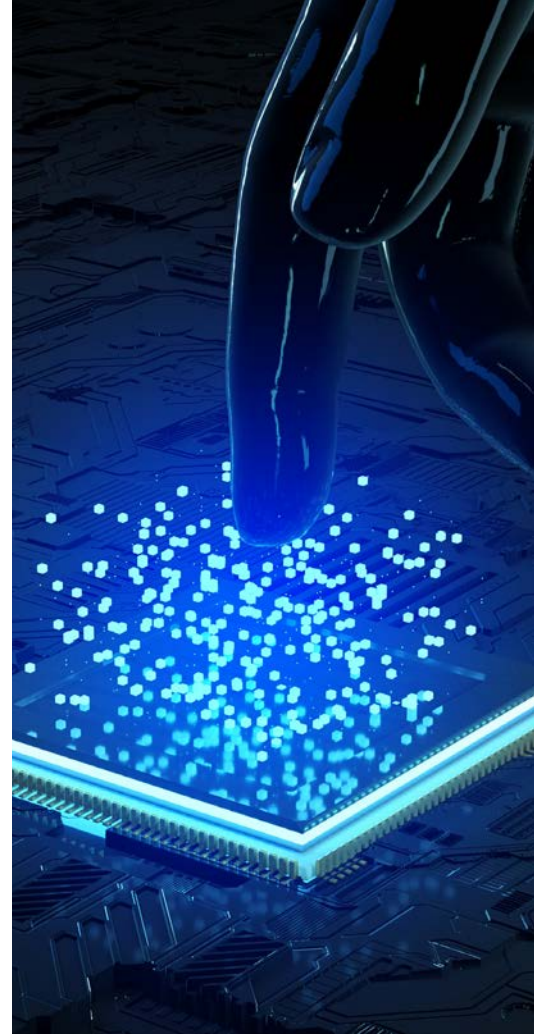
Stajyerin Yapamadığı Tek Şey: Yargı

Mesleki Şüphecilik Neden Kodlanamaz?

BDS 200 — Bağımsız Denetçinin Genel Amaçları, mesleki şüpheciliği ‘sorgulayıcı bir zihin durumu’ olarak tanımlar. Bu tanım, teknik bir gerekliliğin çok ötesinde epistemik bir tutumu ifade etmektedir: deneyimli denetçi, bilgiyi almaz — bilgiyi sorgular. Müşteri yönetiminin açıklamasındaki tutarsızlığı sezebilir; finansal tablodaki rakamla işletmenin fiili durumu arasındaki uyumsuzluğu hissedebilir; sorulan soruya verilen yanıtın aslında konuyu kapatmadığını fark edebilir.

Bu ‘zihin durumu’ bir algoritmaya devredilebilir mi? Akademik bulgular olumsuz yönde konuşuyor. Abbott ve diğerleri (2022), büyük dil modellerinin muhasebe yargısı gerektiren sorularda uzman denetçilere kıyasla yüzde otuz ile elli arasında daha düşük performans sergilediğini saptamıştır. Fark, özellikle nüanslı muhakeme, sektöre özgü bağlam ve sosyal bağlam okuma gerektiren durumlarda belirginleşmektedir.

Müdürün o sabah toplantısındaki sorusu — ‘147’nin hangisini gerçekten sorgulamalıyız?’ — işte tam bu sınırı ifade ediyordu. YZ 147 anomali işaretledi; yalnızca 9’u gerçekten mesleki yargıyı gerektiren risk noktasıydı. O 9’u seçmek, on beş yıllık deneyimin işiydi.



Hile Şüpheciliğinin Sınırı: BDS 240

BDS 240 — Hileye İlişkin Sorumluluklar, denetçiye yalnızca bilinen hile örüntülerine karşı değil; her denetimde taze bir gözle hile olasılığını değerlendirmeye davet eder. YZ, anomali tespiti konusundaki kapasitesiyle bu standardın uygulanmasına güçlü destek sunmaktadır. Ancak standart yalnızca tespiti değil; niyetin değerlendirilmesini de kapsar. YZ, geçmiş veriden öğrenir. Eğer hileci geçmiş dönemde de aynı yöntemi kullanmışsa — yani hatalı örüntü modelin ‘normal’ tanımına girmişse — YZ onu fark edemez. Akademik yazında ‘algorithmic gaming’ (algoritmik oyunu bozma) olarak adlandırılan bu risk, henüz yeterince araştırılmamış kritik bir alan olmaya devam etmektedir. Daha da önemlisi: kasıt unsurunun tespiti, davranışsal zekâ ve bağlam okuma gerektirmektedir — bu, mesleki şüpheciliğin en insani boyutudur.

BDS 620: Uzmanı Kim Yönetir?

BDS 620 — Uzman Çalışmasının Kullanımı, denetçinin belirli teknik alanlarda uzman desteğinden yararlanabileceğini; ancak uzman çıktısını bağımsız biçimde değerlendirmekle yükümlü olduğunu açıkça hüküm altına alır. Bu standart, YZ araçlarının denetim sürecindeki konumunu çerçevelemek için en doğrudan başvuru noktasıdır.

Schmitz ve Leoni (2019), YZ araçlarının BDS 620 kapsamında 'denetçinin uzmanı' sınıfında değerlendirilebileceğini savunmakta; bu durumda denetçinin YZ'nın yeterliliğini, nesnelliğini ve güvenilirliğini ayrıca sorgulamasının zorunlu olduğunu vurgulamaktadır. Bu yükümlülük, veri gizliliği soruları ile kesişmektedir: güvenilirliği sorgulanacak uzmanın müşteri verilerini nasıl işlediği de bu sorunun bir parçasıdır.



BDS 500 ve Kanıt Kalitesi: YZ Çıktısı Kanıt Sayılır mı?

BDS 500 — Denetim Kanıtı, elde edilen kanıtın yeterli (sufficiency) ve uygun (appropriateness) olmasını şart koşar. Yeterlilik miktar meselesidir; uygunluk ise ilgililik ve güvenilirlik meselesidir. Bir YZ çıktısının denetim kanıtı olarak kabul edilebilmesi için bu iki ölçütü de karşılaması gerekmektedir.

Büyük dil modellerinin 'hallüsinasyon' olarak adlandırılan özelliği — gerçekte olmayan veriyi varmış gibi sunabilmesi — bu değerlendirmeyi kritik kılmaktadır. Denetçi, YZ'nın çıktısını almakla değil; onu kaynak verisi, metodoloji ve güvenilirlik açısından ayrıca değerlendirmekle yükümlüdür. BDS 230 — Denetimde Belgeleme ise bu değerlendirme sürecinin çalışma kâğıtlarına şeffaf biçimde yansıtılmasını zorunlu kılmaktadır.

“

“YZ bana 147 işaret verdi. Ben bunların 9'unun gerçekten önemli olduğuna karar verdim. Geri kalanı muhasebe politikası farklılığıydı, sektörel mevsimsellikti ya da müşterinin açıklamasıyla anlam kazanan bir durumdu. O 9'u seçmek — on beş yıllık deneyimin işiydi. Algoritmanın değil.”

”



Standartlar Bu Ortaklığı Nasıl Çerçeveliyor?

ISQM 1: Kalite Artık Algoritmayı da İçeriyor

ISQM 1 — Kalite Yönetim Standardı, denetim firmalarının kalite yönetim sistemlerini kurmasını ve sürdürmesini zorunlu kılmaktadır. YZ araçlarının denetim süreçlerine entegrasyonu ile birlikte bu standardın fiili kapsamı genişlemektedir: firmanın YZ platformlarını nasıl seçtiği, test ettiği, veri güvenliğini nasıl sağladığı, çıktıları nasıl denetlediği ve tüm bu süreci nasıl belgelediği artık kalite yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır.

KGK'nın 2024 Kalite Güvence Raporu bu beklentiyi açıkça yansıtmaktadır: denetim firmalarından teknoloji kullanımına ilişkin yazılı iç politika ve prosedür beklenmekte; kalite güvence sürecinde bu belgelerin sunulması talep edilmektedir (KGK, 2024). Bu durum, firmalar için yalnızca bir teknik uyum meselesi değil; YZ araçlarının denetim süreçlerine entegrasyonuna ilişkin kurumsal bir tutum geliştirme zorunluluğu anlamına gelmektedir.



BDS 315 Revizyonu: Teknoloji Artık Riskin Kendisi

ISA 315 — Önemli Yanlışlık Risklerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi'nin 2021 revizyonu, bilgi sistemleri ve teknoloji ortamını risk değerlendirmesinin ayrılmaz bir bileşeni olarak açıkça tanımlamaktadır. Bu revizyon, hem denetlenen şirketin teknoloji altyapısının hem de denetim firmasının kullandığı teknoloji araçlarının risk değerlendirmesine dahil edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Pratik yansıması şudur: Artık 'Müşteri ERP'si ne kadar güvenilir?' sorusunun yanı sıra 'Bizim YZ platformumuz ne kadar güvenilir ve bu güvenilirliği nasıl belgeliyoruz?' sorusu da denetim planlamasının gündemine girmek zorundadır.



Mesleğin Geleceği: Stajyer Büyümez, Ama Denetçi Büyür

Yapay zekânın denetim mesleğini ortadan kaldıracak endişesi, verilerle desteklenmiyor. World Economic Forum (2023), denetim ve muhasebe alanındaki görevlerin yaklaşık yüzde kırk üçünün otomasyona açık olduğunu tahmin etmektedir. Aynı rapor, her görev kaybının yanı sıra yeni roller ve görevler de doğduğunu; net istihdam etkisinin belirsizliğini koruduğunu vurgulamaktadır.

Ortaya çıkan tablo şudur: YZ rutin veri işlemeyi üstlenirken, denetçi daha yüksek değer katan, yargı ve bağlam gerektiren rollere kayıyor. Risk değerlendirme toplantılarına daha hazırlıklı gidiliyor, müşteri yönetimiyle daha derinlikli sorular konuşuluyor, mesleki yargı kararları daha geniş bir veri zeminine dayanıyor. Bu kayış mesleği küçültmüyor — olgunlaştırıyor.

Öne çıkan yetkinlik seti: veri analitiği okuryazarlığı, algoritma değerlendirme kapasitesi, siber güvenlik ve KVKK uyum bilgisi, YZ çıktısını BDS 500 kapsamında kanıt değerlendirmesine tabi tutabilme becerisi ve BDS 620 kapsamında YZ'yı 'uzman' olarak yönetebilme yetkinliği. Bu beceriler geleneksel denetim eğitime ek katmanlar değil; mesleğin yeni omurgasıdır.



Kapanış: İmza Hâlâ İnsanın

O sabah toplantısı sona erdiğinde müdür, ekrana bir kez daha baktı. 147 anomalinin 9'u mesleki yargı gerektiriyordu; 9'undan 2'si gerçek bir risk barındırıyordu. YZ bu iki riski de işaretlemişti — ama aradaki 145 gürültünün içinde. Gürültüyü süzmek, bağlamı okumak, müşteriyle masaya oturup 'bunu bize açıklar mısınız?' demek ve yanıtın yeterliliğini tartmak — bunların tamamı insanın işiydi. Bugün de, yarın da.

Geleneksel dijital araçlar denetime hız kazandırdı. Yapay zekâ derinlik katıyor. Geleneksel araçlar tanımlananı buluyordu; YZ tanımlanmayanı da görebiliyor. Geleneksel araçlar şeffaf çalışıyordu; YZ zaman zaman kara kutu kalıyor. Geleneksel araçlar veriyi yerel tutuyordu; YZ veriyi buluta taşıyor. Bu farkların her biri denetçi için hem bir fırsat hem de yeni bir sorumluluk alanıdır.

BDS 200 makul güvenceyi mesleki yargıyla özdeşleştirmektedir. BDS 240 hile şüphesini bir zihinsel tutum olarak tanımlamaktadır. BDS 500 kanıtın denetçi tarafından değerlendirilmesini şart koşturmaktadır. BDS 530 örneklem tasarımını insana bırakmaktadır. BDS 620 uzman çıktısını değerlendirme yetkisini denetçide tutmaktadır. ISQM 1 kalite sorumluluğunu firmaya yüklemektedir. IESBA gizliliği mesleğin temel değeri olarak konumlandırmaktadır.

Bu standartların hiçbirinin algoritma adresi yoktur. Zira adres, her zaman imza atan insanda kalmıştır.



Denetim raporunun altındaki imza, bugün de yarın da insanın imzasıdır. Bu imza; bir algoritmanın çıktısını değil, o çıktıyı sorgulayan, müşteri verisini koruyan, bağımsızlığını gözetken ve mesleki sorumluluğuyla onaylayan bir zihnin ürününü temsil eder. Yapay zekâ bu zihnin yükünü hafifletebilir, veriyi zenginleştirebilir, hızını artırabilir — ama yargıyı taşıyamaz. Standartlar bunu biliyor. Meslek bunu biliyor. Şimdi sıra, bütün dijitalleşme tartışmalarının da bunu bilmesinde.



Kaynakça

- **Abbott, L. J., Daugherty, B. E., Parker, S. ve Peters, G. F. (2022).** Internal Audit Quality and Financial Reporting Quality: The Joint Importance of Independence and Competence. *Journal of Accounting Research*, 60(1), 199–237. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12393>
- **Caras, A., Lungu, C. I. ve Dascălu, C. (2021).** Continuous Auditing in the Era of Artificial Intelligence. *Accounting and Management Information Systems*, 20(1), 38–62.
- **Deloitte. (2022).** Argus: Cognitive audit analytics platform. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. <https://www.deloitte.com>
- **IAASB — International Auditing and Assurance Standards Board. (2021).** International Standard on Auditing 315 (Revised 2019): Identifying and Assessing the Risks of Material Misstatement. IFAC.
- **IAASB — International Auditing and Assurance Standards Board. (2023).** Technology Working Group Progress Report. IAASB Publications.
- **IESBA — International Ethics Standards Board for Accountants. (2021).** International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards). IFAC.
- **KGK — Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu. (2023).** Bağımsız Denetim Standartları (BDS): BDS 200, 230, 240, 265, 315, 330, 500, 520, 530, 620. <https://www.kgk.gov.tr>
- **KGK — Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu. (2024).** Kalite Güvence Raporu. KGK Yayınları.
- **KGK — Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu. (2022).** ISQM 1 — Kalite Yönetim Standardı (Denetim Firmaları için). KGK Yayınları.
- **KPMG. (2023).** KPMG Clara: Smart audit platform. KPMG International. <https://home.kpmg/xx/en/home/services/audit/kpmg-clara.html>
- **PKF Global. (2024).** Digital Transformation in Audit: A Member Firm Perspective. PKF International Publications.
- **Schmitz, J. ve Leoni, G. (2019).** Accounting and Auditing at the Time of Blockchain Technology: A Research Agenda. *Australian Accounting Review*, 29(2), 331–342. <https://doi.org/10.1111/auar.12286>
- **T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2016).** 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Resmî Gazete, Sayı: 29677.
- **World Economic Forum. (2023).** Future of Jobs Report 2023. WEF Publications.

İŞÇİLİK ALACAKLARINDA GİYDİRİLMİŞ ÜCRET

Servet KABA

İş ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri Ortağı





1. Giriş

İşçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda, hesaplamaya esas alınacak ücretin doğru belirlenmesi, davanın sonucunu çoğu kez talebin hukuki dayanağından daha fazla etkiler. Aynı hizmet süresi ve aynı fesih sebebi karşısında dahi, yalnızca “hangi ücret” sorusuna verilen yanıt, işçinin alacağını ve işverenin yükümlülüğünü kayda değer ölçüde değiştirebilir. Bu nedenle iş hukuku uygulamasında ücret, çoğu zaman bordroda görünen brüt maaştan ibaret değildir.

Türk iş hukuku, alacağın niteliğine göre iki farklı ücret kavramını esas alır: dar anlamda (çıplak) ücret ve geniş anlamda (giydirilmiş) ücret. Kıdem ve ihbar tazminatı gibi sözleşmenin sona ermesine bağlı tazminatlar giydirilmiş ücret üzerinden; fazla çalışma, hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi alacaklar ise çıplak ücret üzerinden hesaplanır. Bu ikili rejimin gözden kaçırılması, bilirkişi raporlarının ve ilk derece kararlarının Yargıtay tarafından bozulmasının başlıca nedenlerindendir.

Çalışmada giydirilmiş ücretin tanımı ve yasal dayanağı, kapsamını belirleyen süreklilik ölçütü, dahil edilen ve edilmeyen kalemler, alacak türüne göre esas alınacak ücret, aynı yardımların parasal değerinin tespiti ile kıdem tazminatı tavanı; mevzuat ve Yargıtay içtihatları ışığında, uygulamalı bir örnekle birlikte ele alınmaktadır.

2. Ücret Kavramı ve Giydirilmiş Ücretin Hukuki Çerçevesi

2.1. Dar (Çıplak) ve Geniş (Giydirilmiş) Anlamda Ücret

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi ücreti, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlar¹. Bu temel ücret, uygulamada çıplak ücret (dar anlamda ücret) olarak adlandırılır; yalnızca işin karşılığı olarak kararlaştırılan asıl ücreti ifade eder ve herhangi bir ek menfaati içermez.

Giydirilmiş ücret (geniş anlamda ücret) ise, çıplak ücrete; işçiye süreklilik arz edecek biçimde sağlanan para veya para ile ölçülebilen tüm menfaatlerin (aynı ve nakdi sosyal yardımların) eklenmesiyle bulunan ücrettir. Yargıtay'ın yerleşik tanımıyla, tazminata esas ücretin tespitinde asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur; buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak, giyecek, konut, aydınlatma, servis ve yemek yardımı gibi ödemeler hesaba dâhil edilir.

2.2. Kıdem Tazminatının Yasal Dayanağı ve “Son Ücret” Kavramı

Kıdem tazminatı, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesinde düzenlenmiştir; 4857 sayılı Kanun'un Geçici 6. maddesi uyarınca bu hüküm yürürlüğünü sürdürmektedir². Maddeye göre kıdem tazminatı, işçinin işe başladığı tarihten itibaren her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ve son ücret üzerinden hesaplanır.

Kanun'un öngördüğü son ücretten, Yargıtay'ın istikrarlı uygulamasına göre işçinin son giydirilmiş brüt ücreti anlaşılır. Dolayısıyla kıdem tazminatı, yalnızca çıplak maaş üzerinden değil; fesih tarihinde geçerli olan ve süreklilik taşıyan tüm yan menfaatleri içeren giydirilmiş brüt ücret üzerinden, her tam yıl için 30 gün ve yıldıan artan süreler için orantılı olarak hesaplanır.

3. Giydirilmiş Ücretin Unsurları ve Süreklilik Ölçütü

3.1. Temel Ölçüt: Süreklilik (Devamlılık) ve Arızı Olmama

Bir ödemenin giydirilmiş ücrete dâhil edilip edilmeyeceği, iki ölçütün birlikte değerlendirilmesiyle belirlenir: (i) ödemenin para veya para ile ölçülebilen bir menfaat niteliği taşıması ve (ii) süreklilik (devamlılık) göstermesi, yani arızı (geçici, bir defaya mahsus) olmaması. Bu ölçütlerin kökeni, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 15.05.1957 tarihli kararına dayanır; anılan kararda, işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızı nitelik taşımayan her türlü ödemenin ücretin eki sayılacağı belirtilmiştir³.

Buna göre, yalnızca bir kez ödenen ya da belirli bir olaya bağlı olarak istisnaen yapılan ödemeler (örneğin tek seferlik bir başarı primi ya da evlenme, doğum yardımı) giydirilmiş ücrete katılmaz; buna karşılık her ay düzenli biçimde ödenen veya işyeri uygulaması hâline gelmiş, tekrar eden menfaatler hesaba dâhil edilir. Ödemenin nakdi mi yoksa ayni mi olduğu kural olarak kapsam dışında bırakılma sebebi değildir; ayni menfaatler de parasal değerleri üzerinden dikkate alınır.

3.2. Giydirilmiş Ücrete Dâhil Edilen ve Edilmeyen Kalemler

Süreklilik ölçütü çerçevesinde, işçiye sağlanan menfaatlerin önemli bir kısmı giydirilmiş ücrete dâhil edilirken, niteliği gereği bir kısmı kapsam dışında kalır. Aşağıdaki tablo, başlıca ödeme kalemlerinin bu ayırım bakımından durumunu özetlemektedir.

Giydirilmiş Ücrete DÂHİL Edilen Kalemler	Giydirilmiş Ücrete DÂHİL EDİLMEYEN Kalemler
Yemek yardımı (nakdi veya ayni; fiilî çalışma gününe göre)	Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti
Yol / ulaşım yardımı, servis ve araç tahsisi	Hafta tatili ücreti
Yakacak ve aydınlatma yardımı	Ulusal bayram ve genel tatil (UBGT) ücreti
Konut / lojman / kira yardımı	Yıllık ücretli izin ücreti
Gıda - erzak ve (iş elbisesi dışındaki) giyecek yardımı	Arızı / bir defaya mahsus ödemeler (evlenme, doğum, ölüm yardımı)
Çocuk, aile ve eğitim yardımı	Harcirah / yolluk (gerçek gider karşılığı)
Sağlık yardımı / özel sağlık sigortası primi	İş için zorunlu masraf karşılıkları (KKD, görevle ilgili gider)
Düzenli ikramiye ve süreklilik arz eden primler	Asgari geçim indirim - AGİ (tarihsel; 2022'de kaldırılmıştır)

Tablo 1. Giydirilmiş ücrete dâhil olan ve olmayan başlıca ödeme kalemleri.

Tablodaki ayırmada iki noktaya dikkat edilmelidir. Birincisi, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretleri giydirilmiş ücrete eklenmez; çünkü bunlar zaten ayrı birer işçilik alacağı olup çıplak ücret üzerinden hesaplanır. İkincisi, işin görülmesi için zorunlu olan ve işçinin kişisel menfaatine dönüşmeyen masraf karşılıkları (kişisel koruyucu donanım, iş elbisesi, görevle ilgili yol-konaklama gideri) ücretin eki değil, gider karşılığı niteliğindedir ve hesaba katılmaz.



4. Hangi İşçilik Alacağında Hangi Ücret Esas Alınır?

Türk iş hukukunda alacağın türüne göre işleyen ikili bir ücret rejimi bulunur. Sözleşmenin sona ermesine bağlı olarak doğan ve işçinin kıdemini ya da iş güvencesini karşılayan tazminat nitelikli alacaklar giydirilmiş ücret üzerinden; çalışmanın fiili karşılığı niteliğindeki ücret alacakları ise çıplak ücret üzerinden hesaplanır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, kıdem tazminatının giydirilmiş ücretten; fazla çalışma, hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi alacakların ise çıplak ücretten hesaplanacağını açıkça ortaya koymuştur⁴.

İşçilik Alacağı	Esas Alınan Ücret	Yasal / İctihadi Dayanak
Kıdem tazminatı	Giydirilmiş	1475 s. Kanun m. 14; 4857 s. Kanun Geç. m. 6
İhbar tazminatı	Giydirilmiş	4857 s. Kanun m. 17
Kötüniyet tazminatı	Giydirilmiş	4857 s. Kanun m. 17/6
Sendikal tazminat	Giydirilmiş	6356 s. Kanun m. 25
Boşta geçen süre ücreti (en çok 4 ay)	Giydirilmiş	4857 s. Kanun m. 21; Yrg. 9. HD
İşe başlatmama tazminatı (4-8 ay)	Çıplak	4857 s. Kanun m. 21; Yrg. (yerleşik)
Fazla çalışma ücreti	Çıplak	4857 s. Kanun m. 41
Hafta tatili ücreti	Çıplak	4857 s. Kanun m. 46
Ulusal bayram ve genel tatil ücreti	Çıplak	4857 s. Kanun m. 47
Yıllık ücretli izin ücreti	Çıplak	4857 s. Kanun m. 59

Tablo 2. Alacak türüne göre esas alınacak ücret ve dayanağı.

İş güvencesi kapsamındaki ödemeler bakımından önemli bir ayrım, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti arasındadır. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, işverenin işçiye süresinde işe başlatmaması hâlinde ödenen ve dört ile sekiz aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatı çıplak (brüt) ücret üzerinden hesaplanırken; kararın kesinleşmesine kadar geçen ve en çok dört aya kadar olan boşta geçen süreye ilişkin ücret giydirilmiş ücret üzerinden belirlenir. Bu süreye ait hakların çıplak ücret üzerinden hesaplanması bozma sebebi sayılmıştır⁵.

5. Aynı Yardımların Nakde Çevrilmesi ve Hesaplama Esasları

5.1. Genel İlke: Parasal Değerin Tespiti

Giydirilmiş ücretin tespitinde, aynı olarak sağlanan menfaatler parasal değerleri üzerinden hesaba katılır. İşyerinde çıkarılan yemek, sağlanan servis veya tahsis edilen konut gibi aynı yardımların rayiç (piyasa) değeri belirlenerek çıplak ücrete eklenir. Bordroya yansıtılmamış aynı yardımlar, brüte çevrilmeden tespit edilen tutarıyla doğrudan hesaba dâhil edilir; zira bordrolaştırılmadığından bu tutar aynı zamanda net tutardır.

5.2. Yemek ve Yol Yardımında Fiilî Çalışma Günü Esası

Yemek ve yol gibi yardımlar, işçinin yalnızca fiilen işe gittiği günlerde yararlandığı menfaatlerdir. Bu nedenle Yargıtay, söz konusu yardımların kıdem tazminatına esas günlük tutarının, ay içinde fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak hesaplanmasını aramaktadır. Uygulanan formül şu şekildedir:

$$\text{Günlük yardım tutarı} = (\text{Bir günlük bedel} \times \text{Ay içinde fiilen çalışılan gün sayısı}) \div 30$$

Buna göre, haftada altı gün çalışılan bir işyerinde aylık çalışma 30 gün değil yaklaşık 26 gün; haftada beş gün çalışılan bir işyerinde ise yaklaşık 22 gün olarak dikkate alınır. Yarım gün çalışılan ve yemek verilmeyen günler hesaba katılmaz. Vardiya düzeni nedeniyle işçinin her gün işe gitmediği hâllerde (örneğin bir gün çalışıp bir gün dinlenme), yardımın fiilî yararlanma gün sayısı esas alınarak hesaplanması gerekir.

5.3. Servis, Kart ve Araç Tahsisi

Yol yardımı; nakit ödeme, toplu taşıma kartı bedeli, işyeri servisi veya araç tahsisi biçiminde sağlanabilir. Nakit dışı hâllerde menfaatin parasal değeri, gerekirse ilgili meslek odasından (örneğin servis ücretleri için şoförler odasından) ya da belediyeden sorulmak suretiyle tespit edilir ve esas ücrete eklenir. İşçiye, görevinin ifası yanında özel kullanımına da açık biçimde tahsis edilen araç, bu kısmı itibarıyla para ile ölçülebilen bir menfaat olup giydirilmiş ücrete dâhil edilir⁷.

5.4. Değişken Ücret ve Primlerde Ortalama

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı çalışma biçimlerinde ve satış primi benzeri değişken ödemelerde, kıdem tazminatına esas ücret, son bir yıllık ödemelerin bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesiyle bulunacak ortalama üzerinden belirlenir. Son bir yıl içinde ücrete zam yapılmışsa, tazminata esas ücret, fesih tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır⁸. Düzenli ve süreklilik gösteren satış veya üretim primleri, tutarı dönemsel olarak değişse dahi giydirilmiş ücret kapsamında değerlendirilir.

6. Uygulamalı Örnek: Giydirilmiş Ücret Üzerinden Kıdem Tazminatı

Aşağıdaki varsayımsal örnek, giydirilmiş ücretin tespitini ve bunun kıdem tazminatına etkisini somutlaştırmaktadır. İşçinin 01.03.2018 tarihinde başladığı işten 31.05.2026 tarihinde, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ayrıldığı ve haftada altı gün (aylık ortalama 26 gün) çalıştığı varsayılmıştır. İşçiye sağlanan menfaatler şunlardır: aylık 45.000 TL çıplak brüt ücret; aynı yemek (günlük 150 TL); nakdi yol (günlük 100 TL); yılda iki maaş tutarında düzenli ikramiye ve yıllık 12.000 TL yakacak yardımı.

Ücret Kalemi	Hesaplama / Açıklama	Aylık Brüt Tutar (TL)
Çıplak brüt ücret	Sözleşmeyle kararlaştırılan asıl ücret	45.000,00
Yemek yardımı (aynî)	150 TL × 26 gün (fiilî çalışma)	3.900,00
Yol yardımı (nakdi)	100 TL × 26 gün (fiilî çalışma)	2.600,00
Düzenli ikramiye	(2 × 45.000) ÷ 12 ay	7.500,00
Yakacak yardımı	12.000 ÷ 12 ay	
GIYDIRILMIŞ AYLIK BRÜT ÜCRET	Toplam	

Tablo 3. Örnek olayda giydirilmiş aylık brüt ücretin tespiti.

Bulunan 60.000,00 TL'lik giydirilmiş aylık brüt ücret, 01.01.2026-30.06.2026 dönemi için belirlenen 64.948,77 TL'lik kıdem tazminatı tavanının altında kaldığından, hesaplamada işçinin kendi giydirilmiş ücreti esas alınır⁹. Bu tutarın tavanı aşması hâlinde ise, her tam yıl için en çok tavan tutarı dikkate alınabilecekti.

İşçinin kıdem süresi 8 yıl 3 aydır. Günlük giydirilmiş brüt ücret $60.000 \div 30 = 2.000$ TL'dir. Sekiz tam yıl için $8 \times 30 = 240$ gün, yıldan artan üç ay için ise $(30 \times 3 \div 12) = 7,5$ gün olmak üzere toplam 247,5 günlük ücret esas alınır. Buna göre brüt kıdem tazminatı $247,5 \times 2.000 = 495.000,00$ TL'dir. Kıdem tazminatı gelir vergisinden ve sigorta priminden istisna olup yalnızca binde 7,59 oranında damga vergisine tabidir¹⁰; $495.000 \times 0,00759 = 3.757,05$ TL damga vergisi düşüldüğünde net tutar 491.242,95 TL olur.

Aynı işçinin kıdem tazminatı yalnızca 45.000 TL'lik çıplak ücret üzerinden hesaplansaydı, sonuç önemli ölçüde düşük olurdu. Aşağıdaki tablo, iki yaklaşım arasındaki farkı göstermektedir.



Hesap Unsuru	Yalnızca Çıplak Ücret	Giydirilmiş Ücret
Esas alınan aylık brüt ücret	45.000,00	60.000,00
Günlük ücret (÷ 30)	1.500,00	2.000,00
Esas gün sayısı (8 yıl 3 ay)	247,5	247,5
Brüt kıdem tazminatı	371.250,00	495.000,00
Fark (giydirilmiş lehine)	—	+123.750,00 (≈ %33,3)

Tablo 4. Çıplak ücret ile giydirilmiş ücret üzerinden kıdem tazminatının karşılaştırması

Görüldüğü üzere, yalnızca süreklilik arz eden yan hakların hesaba katılması, somut örnekte kıdem tazminatını yaklaşık üçte bir oranında (123.750,00 TL) artırmaktadır. Bu fark, giydirilmiş ücretin doğru tespitinin uyumsuzluğun sonucu bakımından taşıdığı önemi açıkça ortaya koymaktadır.



7. Özellikli Durumlar ve Tartışmalı Kalemler

7.1. Harcırak ve Sefer Primi (Tır Şoförleri)

Yol ile bağlantılı ödemelerin niteliği, özellikle tır şoförleri bakımından tartışmalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 04.10.2019 tarihli kararıyla, yurt içine ya da yurt dışına sefer yapan tır şoförlerine her seferde ödenen paranın harcırah/yolluk mu yoksa ücret/prim mi olduğu konusunda soyut ve genel bir kural konulamayacağına; her uyuşmazlığın somut olayın özelliği ve delil durumuna göre değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir¹¹. Buna göre, ödeme işçinin sefer sırasındaki zorunlu giderlerini (konaklama, yemek) karşılamaya yönelikse harcırah niteliğinde olup giydirilmiş ücrete katılmaz; sefere çıkmayı teşvik amacı taşıyan ve giderden bağımsız bir ödeme ise sefer primi olarak değerlendirilir ve yıllık tutarının güne bölünmesiyle kıdem tazminatına esas ücrete eklenir.

7.2. Sözleşmede Yol ve Yemeğin Ücrete Dâhil Edilmesi

Taraflar, iş sözleşmesinde yol ve yemek bedelini de içeren bir ücret kararlaştırmış ve bunu kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret olarak belirlemiş olabilir. Bu durumda Yargıtay, iki hususun gözetilmesini aramaktadır: çıplak ücret üzerinden hesaplanması gereken fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili alacaklarında sözleşmedeki giydirilmiş tutarın değil, çıplak ücretin esas alınması; kıdem ve ihbar tazminatında ise zaten yol-yemek dâhil belirlenmiş olan ücrete ayrıca ikinci kez yol ve yemek eklenmemesi gerekir¹². Aksi uygulama, mükerrer hesaplama ya yol açacağından hatalıdır.

7.3. Asgari Geçim İndirimi (AGİ)

Asgari geçim indirimi, işveren tarafından sağlanan bir menfaat değil, vergi tekniğine ilişkin bir uygulama olduğundan, yürürlükte bulunduğu dönemde de Yargıtay tarafından giydirilmiş ücrete dâhil edilmemiştir. Kaldı ki AGİ uygulaması, asgari ücretin gelir vergisinden istisna edilmesiyle birlikte 01.01.2022 tarihinden itibaren yürürlükten kalkmıştır; dolayısıyla güncel hesaplamalarda yer almaz.

7.4. Belirsiz Alacak Davası Bakımından Durum

Kıdem ve ihbar tazminatının hesap unsurları işçinin hizmet süresi ile son ücretidir. Ücretin ve özellikle aynı sosyal yardımların tutarı yalnızca işverende bulunan ve işçi tarafından bilinmeyen belgelere bağlıysa, alacağın başlangıçta tam ve kesin olarak belirlenmesi beklenemez; bu hâlde alacak belirsiz alacak davasına konu edilebilir¹². Buna karşılık, işçinin kendisindeki verilerle alacağını belirleyebildiği hâllerde, işçilik alacaklarının her durumda belirsiz olduğu da söylenemez.





8. Sonuç ve Değerlendirme

İşçilik alacaklarında ücret, alacağın türüne göre farklı kapsamlarda dikkate alınan ve sonucu doğrudan belirleyen bir kavramdır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet ve sendikal tazminat ile boşta geçen süre ücreti giydirilmiş ücret üzerinden; fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin ücreti ile işe başlatmama tazminatı ise çıplak ücret üzerinden hesaplanır. Bu ayrımın gözden kaçırılması, hem hak kaybına hem de kararların bozulmasına yol açar.

Giydirilmiş ücretin kapsamı, ödemenin para ile ölçülebilir olması ve süreklilik göstermesi ölçütleriyle belirlenir. Aynı yardımlar parasal değerleri üzerinden; yemek ve yol gibi fiili çalışmaya bağlı menfaatler ise ay içinde fiilen çalışılan gün esas alınarak hesaplanır. Değişken ücret ve primlerde son bir yıllık ortalama dikkate alınır; bulunan giydirilmiş brüt ücret için yıllık tavan kontrolü yapılır.

Uygulama bakımından işverenlere; yan hakların bordroda doğru ve düzenli gösterilmesi, aynı yardımların belgelenmesi ve iş sözleşmesinde ücret tanımının net biçimde yapılması önerilir. Bu yaklaşım, hem uyumsuzluk riskini azaltır hem de olası bir yargılamada ispat kolaylığı sağlar. İşçi ve temsilcileri bakımından ise süreklilik arz eden tüm menfaatlerin tespiti ve ispatı, alacağın eksiksiz belirlenmesi açısından belirleyicidir.

KAYNAKÇA

Dipnotlar

- [1] 4857 sayılı İş Kanunu, m. 32/1.
- [2] 1475 sayılı İş Kanunu, m. 14; 4857 sayılı İş Kanunu, Geçici m. 6.
- [3] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 15.05.1957, E. 1956/13, K. 1957/10.
- [4] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/22-127.
- [5] Yargıtay 9. HD, 25.03.2008, E. 2007/37200, K. 2008/6387; 9. HD, 12.06.2008, E. 2007/21422, K. 2008/15336 (boşta geçen sürenin giydirilmiş ücretten hesaplanması yönünde).
- [6] Yargıtay 7. HD, 20.04.2016, E. 2016/14364, K. 2016/8706.
- [7] Yargıtay 9. HD, E. 2014/28398, K. 2016/1285.
- [8] Yargıtay 9. HD, 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/26209; ayrıca 1475 sayılı Kanun, m. 14 (son fıkra).
- [9] Hazine ve Maliye Bakanlığı 2026 Yılı Genelgesi; 01.01.2026-30.06.2026 dönemi kıdem tazminatı tavanı 64.948,77 TL.
- [10] 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, m. 25/7; damga vergisi oranı binde 7,59.
- [11] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 04.10.2019, E. 2018/1, K. 2019/5.
- [12] Yargıtay 22. HD, E. 2017/24311.
- [13] Yargıtay HGK, 17.12.2012, E. 2012/9-838, K. 2012/715; ayrıca HGK, E. 2015/22-127.

Mevzuat

- 4857 sayılı İş Kanunu (özellikle m. 17, 21, 32, 41, 46, 47, 59 ve Geçici m. 6).
- 1475 sayılı İş Kanunu, m. 14 (yürürlükte).
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (m. 420 — ibra).
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (m. 25).
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (m. 25/7).
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu.
- 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu (kıdem tazminatı tavanının dayanağı).
- Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2026 Yılı Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelge (01.01.2026-30.06.2026 dönemi kıdem tazminatı tavanı: 64.948,77 TL).

Yargı Kararları

- Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 15.05.1957, E. 1956/13, K. 1957/10.
- Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 04.10.2019, E. 2018/1, K. 2019/5.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 17.12.2012, E. 2012/9-838, K. 2012/715.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/22-127.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.03.2008, E. 2007/37200, K. 2008/6387.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.06.2008, E. 2007/21422, K. 2008/15336.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/26209.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2014/28398, K. 2016/1285.
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 20.04.2016, E. 2016/14364, K. 2016/8706.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/24311.

Doktrin

- ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul (güncel baskı).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara (güncel baskı).
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul (güncel baskı).

QUANTUM RAPORLARI: HUKUKİ UYUŞMAZLIKLARDA FİNANSAL ZARARIN HESAPLANMASI

Dr. Serkan Adalıoğlu

Kurumsal Finans ve Danışmanlık
Hizmetleri Ortağı

Ömer Eren Şahin

Kurumsal Finans ve Danışmanlık
Hizmetleri Danışmanı

Büşra Şahin

Kurumsal Finans ve Danışmanlık
Hizmetleri Danışmanı





Quantum raporları, hukuki uyuşmazlıklarda soyut zarar iddialarını somut ve savunulabilir finansal verilere dönüştürür. Ticari ve hukuki uyuşmazlıklar, günümüz iş dünyasında giderek daha karmaşık bir boyut kazanmaktadır. Uluslararası tahkimden birleşme ve satın alma sonrası ihtilâflara, yatırım uyuşmazlıklarından sigorta hasar taleplerine uzanan geniş bir yelpazede, finansal zararın doğru ve savunulabilir biçimde hesaplanması sürecin seyrini belirleyen en kritik unsurlardan biri haline gelmiştir. Bu bağlamda hazırlanan makale, quantum analizinin temel kavramlarını, uygulama alanlarını ve güvenilir bir çalışmanın gerekliliklerini kurumsal bir perspektiften ele almaktadır.

1. Quantum Raporu Nedir?

Ticari hayatta yaşanan uyuşmazlıkların önemli bir kısmı sonunda aynı soruya gelir: **Ortada gerçekten bir zarar var mı ve varsa bu zararın finansal karşılığı nedir?**

Bir sözleşmenin ihlal edilmesi, bir şirket satın alımında yanlış bilgi verilmesi, bir fabrikanın kaza nedeniyle üretime ara vermesi ya da bir yatırımın değer kaybetmesi gibi durumlarda, taraflar çoğu zaman finansal zarar iddiasında bulunur. Ancak bu zararın yalnızca iddia edilmesi yeterli değildir. Zararın makul, tutarlı ve verilerle desteklenmiş şekilde hesaplanması gerekir.

İşte bu noktada **quantum raporları** devreye girer. Hukuki uyuşmazlıklarda “quantum” kavramı, bir zarar, kayıp veya talebin parasal olarak hesaplanması anlamına gelir. Daha basit bir ifadeyle quantum raporu, “Bu olay nedeniyle ne kadar finansal kayıp oluştu?” sorusuna cevap arayan uzman raporudur. Bu raporlar finans, muhasebe ve hukukun kesiştiği bir alanda hazırlanır. Bu nedenle yalnızca bir finansal modelleme çalışması değildir. Aynı zamanda hukuki bir iddianın ekonomik sonucunu ortaya koyan, hesaplamaları ve varsayımları açıklayan bir analizdir. Bu süreçte adli muhasebe uzmanları, finansal danışmanlar, değerlendirme uzmanları ve bağımsız uzman tanıklar önemli rol üstlenir.

Özellikle uluslararası tahkim ve ticari davalarda, zarar hesaplamalarının objektif, anlaşılır ve savunulabilir olması büyük önem taşır. Bu nedenle ICCA (International Congress and Convention Association - Uluslararası Kongre ve Konvansiyon Birliği) ve ASIL (American Society of International Law - Amerikan Uluslararası Hukuk Derneği) gibi uluslararası kurumlar da tahkim süreçlerinde zarar hesaplamalarına ilişkin çalışmalar yürütmektedir. ^[1]

PKF perspektifinden bakıldığında quantum raporu yalnızca bir hesaplama dokümanı değildir. Aynı zamanda veri kalitesi, bağımsızlık, yöntem seçimi ve finansal uzmanlık gerektiren kapsamlı bir çalışmadır.

2. Quantum Raporları Hangi Alanlarda Kullanılır?

Quantum raporları yalnızca mahkemelerde veya tahkim süreçlerinde kullanılmaz. Şirket satın almalarından sigorta taleplerine, yatırım uyuşmazlıklarından ticari davalara kadar birçok farklı alanda ihtiyaç duyulabilir.

Uluslararası tahkim ve ticari davalar, quantum raporlarının en sık kullanıldığı alanlardan biridir. Taraflardan biri sözleşmenin ihlal edildiğini, işinin zarara uğradığını veya beklenen kârı elde edemediğini iddia edebilir. Bu gibi durumlarda quantum uzmanının görevi, iddia edilen zararı finansal açıdan incelemektir. Şirketin geçmiş performansı, sektör verileri, sözleşme şartları, piyasa koşulları ve olay sonrası gerçekleşen sonuçlar birlikte değerlendirilir. Buradaki amaç, taraflardan birinin iddiasını doğrudan desteklemek değil; zararın hesaplanabilir, makul ve finansal verilere dayalı olup olmadığını ortaya koymaktır. Uluslararası tahkimde uzman raporlarının nasıl sunulacağı ve delillerin nasıl değerlendirileceği de önemlidir. IBA (International Bar Association - Uluslararası Barolar Birliği)'nın uluslararası tahkimde delillere ilişkin kuralları bu alanda yaygın şekilde başvuru kaynaklarından biridir^[2]

M&A işlemleri sonrasında da quantum raporlarına sıkça ihtiyaç duyulur. Bir şirket satın alındıktan sonra, alıcı taraf bazen kendisine sunulan finansal bilgilerin doğru olmadığını veya şirketin değerinin olduğundan yüksek gösterildiğini iddia edebilir. Bu tür durumlarda şu sorular gündeme gelir:

- Şirket gerçekten olduğundan daha değerli mi gösterildi?
- Satın alma fiyatı yanlış mı hesaplandı?
- Net borç, işletme sermayesi veya kapanış hesaplarında hata var mı?
- Satıcının verdiği beyan ve garantiler finansal açıdan doğru mu?



Quantum uzmanı bu sorulara finansal veriler üzerinden cevap arar. Örneğin, yanıltıcı bir beyan olmasaydı şirketin değeri ne olurdu, fiili satın alma fiyatı ile düzeltilmiş değer arasında ne kadar fark oluşurdu gibi konular analiz edilir. Bu nedenle M&A sonrası uyuşmazlıklarda quantum raporları, tarafların pozisyonlarını daha somut şekilde değerlendirmesine yardımcı olur.

Büyük yangınlar, doğal afetler, endüstriyel kazalar, siber saldırılar veya tedarik zinciri kesintileri şirketlerin faaliyetlerini durdurabilir. Böyle durumlarda şirketler yalnızca fiziksel hasar için değil, aynı zamanda faaliyetlerin durması nedeniyle oluşan kâr kaybı için de sigorta talebinde bulunabilir. Bu alanda quantum raporunun temel sorusu şudur: “Bu olay yaşanmasaydı şirket ne kadar gelir ve kâr elde edecekti?” Bu hesaplama yapılırken yalnızca kaybedilen satışlar dikkate alınmaz. Aynı zamanda kaçınılan maliyetler, ilave giderler, üretim kapasitesi, stok durumu, sezon etkisi ve hasarın ne kadar süreyle faaliyetleri etkilediği de incelenir.^{[4] [5]} Örneğin bir üretim tesisi altı ay boyunca çalışmamışsa, bu altı ayda beklenen satışlar, gerçekleşen satışlar ve şirketin katlanmadığı maliyetler birlikte değerlendirilir. Böylece net kayıp hesaplanır.

Quantum raporlarının önemli kullanım alanlarından biri de yatırım uyuşmazlıklarıdır. Özellikle yabancı yatırımcılar ile devletler arasında ortaya çıkan ihtilaflarda, yatırımın değer kaybı veya kamulaştırma nedeniyle oluşan zararların hesaplanması gerekir. Bu tür dosyalarda yalnızca şirketin mevcut finansal durumu değil, yatırımın gelecekte yaratması beklenen nakit akışları, ülke riski, sektör riski, regülasyon değişiklikleri ve piyasa koşulları da dikkate alınır. ICSID (International Centre for Settlement of Investment Disputes – Uluslararası Yatırım Anlaşmazlıklarının Çözüm Merkezi) gibi yatırım uyuşmazlığı platformlarında görülen davalarda zarar hesaplaması çoğu zaman sürecin en önemli başlıklarından biri haline gelir. [6]

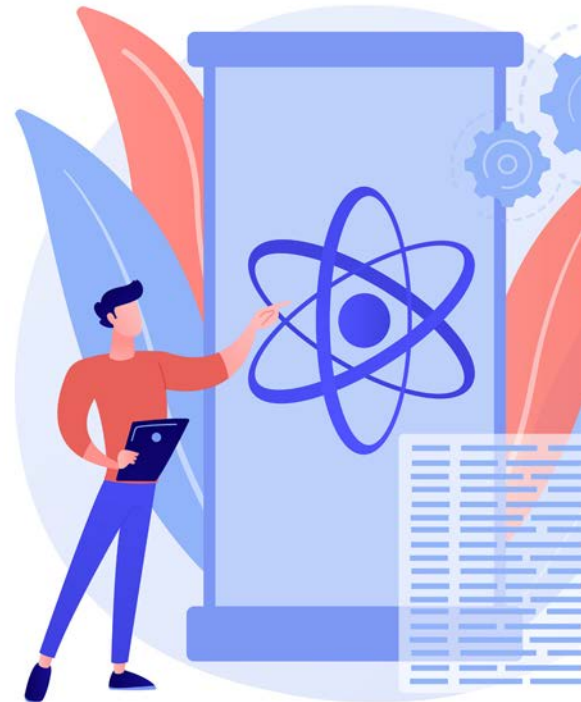
3. Güvenilir Bir Quantum Raporu Nasıl Hazırlanır?

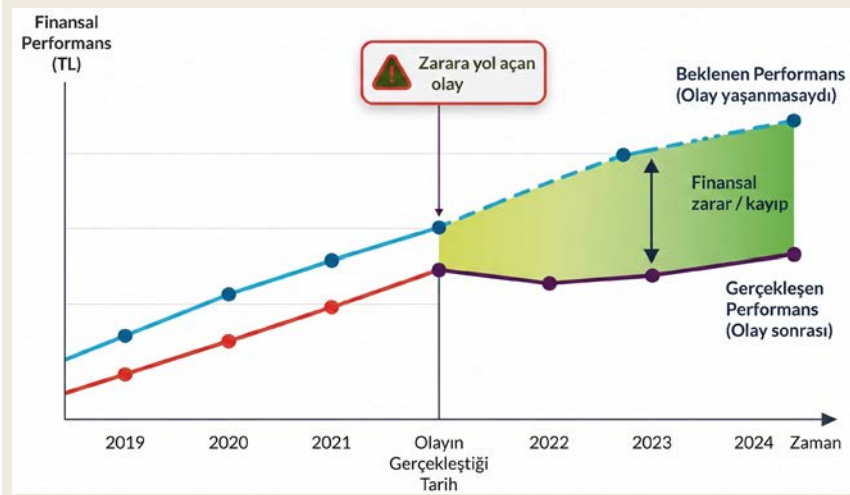
Bir quantum raporunun güçlü olması için yalnızca hesaplanan rakamın doğru görünmesi yeterli değildir. Kullanılan yöntemin, verilerin ve varsayımların açıkça anlatılması gerekir. İyi hazırlanmış bir raporda şu sorular net şekilde cevaplanmalıdır:

- Hangi zarar kalemleri hesaplandı?
- Hangi dönem dikkate alındı?
- Hangi finansal veriler kullanıldı?
- Varsayımlar neye dayanıyor?
- Seçilen yöntem neden uygun?
- Sonuç farklı varsayımlar altında nasıl değişiyor?

Bu sorulara açık cevap verebilen bir rapor, mahkeme, hakem heyeti veya müzakere sürecinde daha güçlü bir belge haline gelir.

Quantum çalışmalarında en temel yaklaşımlardan biri **“but-for” analizidir**. Türkçeye basitçe “bu olay olmasaydı ne olurdu?” şeklinde çevrilebilir. Bu analizde önce zarara neden olan olay hiç yaşanmamış olsaydı şirketin nasıl bir finansal performans göstereceği tahmin edilir. Daha sonra bu varsayımsal durum, şirketin fiilen gerçekleşen performansı ile karşılaştırılır. Aradaki fark zarar hesabının temelini oluşturur. Örneğin bir şirketin üretimi yangın nedeniyle durmuş olsun. Uzman, yangın olmasaydı şirketin ne kadar üretim yapacağını ne kadar satış gerçekleştireceğini ve ne kadar kâr elde edeceğini tahmin eder. Ardından yangın sonrası gerçekleşen finansal sonuçlarla karşılaştırma yapılır. Bu yöntem basit görünse de dikkatli uygulanmalıdır. Çünkü şirketin performansını yalnızca olay değil, piyasa koşulları, döviz kuru, enflasyon, rekabet, müşteri kaybı veya sektör daralması gibi başka faktörler de etkilemiş olabilir. Bu nedenle iyi bir quantum raporu, zararı yalnızca şirketin geçmiş verisine bakarak değil, olayın dışındaki piyasa etkilerini de dikkate alarak hesaplar.





Unutmayın! Zarar hesabının özü, gerçekleşen durum ile olay yaşanmasaydı oluşacak varsayımsal durum arasındaki farkı doğru ölçmektir.

Quantum raporlarında şirketin geçmiş finansal verileri çok önemlidir. Gelir tablosu, bilanço, nakit akış tablosu, yönetim raporları, satış listeleri, müşteri bazlı veriler ve bütçeler analizin temelini oluşturur. Ancak bu veriler doğrudan kullanılmadan önce dikkatle incelenmelidir. Tek seferlik gelirler, olağan dışı giderler, muhasebe politikası değişiklikleri veya dönemsel etkiler varsa bunların düzeltilmesi gerekir. Örneğin şirket bir yıl içinde olağan dışı yüksek bir satış yaptıysa, bu tutarı geleceğe aynen taşımak doğru olmayabilir. Benzer şekilde tek seferlik bir gider de şirketin normal kârlılığını olduğundan düşük gösterebilir. Bu nedenle quantum uzmanı önce geçmiş finansal performansı normalleştirir. Daha sonra bu verilerden yola çıkarak geleceğe yönelik makul projeksiyonlar oluşturur. Gelecekte oluşacak kâr kayıplarının bugünkü değerini hesaplamak için en çok kullanılan yöntemlerden biri indirgenmiş nakit akımları yöntemidir. Bu yöntemde şirketin gelecekte yaratması beklenen nakit akışları tahmin edilir ve uygun bir iskonto oranı ile bugünkü değere getirilir. Özellikle uzun vadeli zarar iddialarında, işletme değerindeki düşüşlerde veya yatırım uyumsuzluklarında bu yöntem sıkça kullanılır.

Ancak DCF yöntemi varsayımlara duyarlıdır. Büyüme oranı, kârlılık, yatırım ihtiyacı veya iskonto oranındaki küçük değişiklikler sonuç üzerinde ciddi etki yaratabilir. Bu nedenle DCF çalışmaları mutlaka duyarlılık analizleriyle desteklenmelidir.

Uluslararası Değerleme Standartları da değerlendirme çalışmalarında şeffaflık, uygun yöntem seçimi, veri kalitesi ve raporlama disiplininin önemini vurgulamaktadır.

Bazı durumlarda şirketin performansını yalnızca kendi geçmiş verileriyle değerlendirmek yeterli olmaz. Benzer sektörde faaliyet gösteren şirketlerle karşılaştırma yapmak gerekebilir. Emsal karşılaştırma yöntemi, şirketin performansını benzer şirketler veya sektör göstergeleriyle kıyaslar. Bu yöntem özellikle pazar payı kaybı, değer düşüşü, M&A sonrası fiyat uyumsuzlukları veya gelir kaybı analizlerinde destekleyici olarak kullanılabilir. Ancak burada emsal seçimi çok önemlidir. Seçilen şirketlerin faaliyet alanı, büyüklüğü, coğrafyası ve risk profili benzer olmalıdır. Aksi halde yapılan karşılaştırma yanıltıcı olabilir.

“İndirgeme oranındaki (AOSM - WACC) %1’lik bir hata, nihai tazminat kararında milyonlarca dolarlık adaletsiz sapmalara yol açabilir.”

Quantum raporlarında en çok tartışılan konulardan biri iskonto oranıdır. Çünkü gelecekte beklenen nakit akışlarını bugünkü değere getirirken kullanılan oran, hesaplanan zarar tutarını doğrudan etkiler. İskonto oranı belirlenirken şirketin faaliyet riski, sektör riski, ülke riski, sermaye yapısı ve nakit akışlarının belirsizliği dikkate alınmalıdır. Çok düşük bir iskonto oranı zararı olduğundan yüksek gösterebilir. Çok yüksek bir iskonto oranı ise zararı olduğundan düşük gösterebilir. Bu nedenle kullanılan iskonto oranının nasıl hesaplandığı açıkça anlatılmalı ve mümkünse farklı oranlarla duyarlılık analizi yapılmalıdır.

Quantum raporlarında dikkate alınması gereken bir diğer konu da zarar gören tarafın zararı azaltmak için makul adımlar atıp atmadığıdır. Buna İngilizcede **mitigation** denir. Örneğin bir şirket tedarikçisinden ürün alamadığı için satış kaybına uğradığını iddia ediyorsa, alternatif tedarikçi bulma imkânı olup olmadığı da incelenmelidir. Ya da üretim hattı zarar gördüyse, şirketin başka bir tesis veya hat üzerinden üretime devam edip edemeyeceği değerlendirilmelidir. Bu analiz, zararın daha gerçekçi hesaplanmasını sağlar. Çünkü quantum raporu teorik olarak oluşabilecek en yüksek kaybı değil, makul şekilde kaçınılamayan finansal kaybı ölçmeye çalışır.

4. Quantum Raporu Hazırlarken Karşılaşılan Zorluklar

Quantum raporları çoğu zaman ideal koşullarda hazırlanmaz. Uyuşmazlık yaşayan taraflar arasında bilgi paylaşımı sınırlı olabilir. Bazı finansal kayıtlar eksik olabilir. Yönetim raporları yeterince detaylı tutulmamış olabilir. Özellikle kriz, hasar veya olağan dışı olay dönemlerinde veri kalitesi daha da zayıflayabilir. Bu nedenle quantum uzmanının ilk zorluğu güvenilir veriye ulaşmaktır. Kullanılan verinin kaynağı, kapsamı ve güvenilirliği açıkça belirtilmelidir.

İkinci önemli zorluk varsayımların savunulabilir olmasıdır. Geleceğe yönelik her hesaplama belirli varsayımlar içerir. Ancak bu varsayımlar somut verilere dayanmazsa rapor spekülatif hale gelebilir. Bu nedenle büyüme, kârlılık, kapasite kullanımı, fiyat artışı, pazar payı ve iskonto oranı gibi varsayımlar mutlaka geçmiş performans, sektör verileri, piyasa araştırmaları veya bağımsız kaynaklarla desteklenmelidir.

Üçüncü önemli konu ise karşı tarafın raporunun incelenmesidir. Bir uyuşmazlıkta taraflardan biri kendi quantum raporunu sunduğunda, diğer taraf bu raporu değerlendirmek ve varsa hatalarını ortaya koymak isteyebilir. Bu süreçte karşı rapordaki aşırı iyimser varsayımlar, yanlış yöntem seçimi, uygunsuz emsal kullanımı, çift sayım hataları veya veri tutarsızlıkları analiz edilir. Bu tür çalışmalara genellikle rebuttal çalışması denir. Amaç yalnızca karşı tarafın raporunu eleştirmek değil, hangi hesaplamanın daha makul ve veriye dayalı olduğunu göstermektir.



5. Quantum Raporlarında Güven, Bağımsızlık ve Uzmanlık

Finansal zarar tespiti yalnızca geçmişte yaşanan bir kaybı hesaplamak değildir. Aynı zamanda tarafların uyuşmazlığı daha sağlıklı değerlendirmesine yardımcı olan önemli bir süreçtir. İyi hazırlanmış bir quantum raporu, hukuki iddia ile finansal gerçeklik arasında köprü kurar. Karmaşık finansal verileri anlaşılır hale getirir. Mahkeme, hakem heyeti veya taraflar için daha objektif bir değerlendirme zemini sağlar. Küreselleşen dünyada, çok uluslu ve karmaşık uyuşmazlıkların çözümü sadece hukuki yetkinlikle değil, finansal şeffaflıkla mümkündür. Hakem heyetleri ve mahkemeler nezdinde, saygınlığı tescillenmiş ve dünya çapında yaygın bir ağı sahip olan **PKF** gibi bağımsız uzmanların hazırladığı raporlar çok daha yüksek bir kredibilitateye ve ağırlığa sahiptir. Tarafsızlık ilkesinden ödün vermeden hazırlanan bir rapor, tarafları uzun ve maliyetli mahkeme süreçlerinden kurtararak sulh yoluyla anlaşmaya da teşvik edebilir.^{[7] [8]} Bu nedenle quantum raporları yalnızca teknik hesaplama belgeleri değildir. Doğru hazırlandığında, tarafların uyuşmazlığı daha net görmesini sağlayan, karar vericilere yol gösteren ve finansal iddiaları somutlaştıran önemli araçlardır.



Finansal zarar tespiti, geçmişte yaşanan kaybı hesaplamanın ötesinde, adil bir sonuca ulaşmak için verileri doğru okumaktır.



Sonuç ve Stratejik Öneriler

Uyuşmazlık süreçlerinde etkin bir quantum stratejisi belirleyebilmek için kurumların aşağıdaki öncelikleri gözetmesi büyük önem taşımaktadır. Her şeyden önce, olası bir uyuşmazlıktan çok önce finansal kayıtların düzenli, eksiksiz ve denetlenebilir biçimde tutulması sağlanmalıdır. İkinci olarak, uzman seçiminde bağımsızlık, uluslararası deneyim ve sektörel bilgi birikimi belirleyici kriterler olarak dikkate alınmalıdır. Üçüncü olarak, karşı taraftan gelen quantum raporları muhakkak bağımsız uzmanlar tarafından değerlendirilmeli; metodoloji, varsayımlar ve veri kalitesi eleştirel bir bakış açısıyla incelenmelidir. Son olarak, zarar hesaplama süreci yalnızca teknik bir işlem olarak ele alınmamalı; hukuki strateji, müzakere pozisyonu ve itibar yönetimi ile bütünleşik biçimde planlanmalıdır. Böylece hem mahkeme hem de sulh süreçlerinde daha sağlam ve öngörülebilir sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır.

Kaynakça

- [1] **ICCA-ASIL Task Force on Damages / DIA** – Uluslararası tahkimde zarar hesaplamalarına ilişkin çalışmalar.
- [2] **International Bar Association, IBA Rules on the Taking of Evidence in International Arbitration** – Uluslararası tahkimde delillerin ve uzman raporlarının sunumuna ilişkin kurallar.
- [3] **International Valuation Standards Council, International Valuation Standards** – Değerleme çalışmalarında yöntem, veri, modelleme ve raporlama standartları.
- [4] **AICPA & CIMA, Calculating Lost Profits Practice Aid** – Kâr kaybı ve ekonomik zarar hesaplamalarına ilişkin uygulama rehberi.
- [5] **MDD Forensic Accountants, Lost Profits Calculation** – “But-for” analizi ve kâr kaybı hesaplamalarına ilişkin açıklamalar.
- [6] **ICSID Caseload Statistics** – Yatırım uyuşmazlıkları ve tahkim dosyalarına ilişkin istatistikler.
- [7] **PKF Global, Forensics** – PKF’in forensic ve uyuşmazlık destek hizmetlerine ilişkin açıklamaları.
- [8] **PKF Australia / PKF Advisory, Forensic Accounting and Litigation Support** – Zarar tespiti, iş durması, değerlendirme ve uyuşmazlık destek hizmetleri.



Belong together.



MURİSİN ŞAHSİ İŞLETMESİ, LİMİTED ŞİRKET PAYI VE ANONİM ŞİRKET HİSSESİNİN VERASET VE İNTİKAL VERGİSİ İLE KDV KARŞISINDAKİ DURUMU

İbrahim POTUR

Muhasebe ve Finansal Raporlama
Hizmetleri Ortağı



1. Giriş

Murisin vefatı halinde mirasçılara intikal eden malvarlığı unsurlarının veraset ve intikal vergisi bakımından hangi değerle beyan edileceği uygulamada sıkça tereddüt yaratmaktadır. Özellikle murisin şahsi işletmesinin bulunması, limited şirkette ortak olması veya anonim şirkette hisse sahibi olması halinde, intikal eden unsurun hukuki niteliği doğru belirlenmelidir.

Bu ayrım önemlidir; çünkü veraset ve intikal vergisinde ilk tarhiyata esas değerlendirme, intikal eden unsurun “ticari işletme”, “limited şirket ortaklık payı” veya “anonim şirket hissesi” olmasına göre farklı sonuçlar doğurabilmektedir.



Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından verilen özeldgeler birlikte değerlendirildiğinde üç temel sonuç ortaya çıkmaktadır:

1. Murisin şahsi işletmesi varsa, işletmeye ilişkin değerlendirme ticari sermaye hükümlerine göre yapılır.
2. Murisin limited şirket payı varsa, özeldge uygulamasında şirket öz sermayesinden murisin payına düşen kısım esas alınır.
3. Murisin anonim şirket hissesi varsa, intikal eden unsur ticari sermaye değil hisse senedi olduğundan, hisse senetlerine ilişkin özel değerlendirme ölçüsü uygulanır.

Bunun yanında, murisin şahsi işletmesinin mirasçılar tarafından devam ettirilip ettirilmemesi KDV açısından ayrıca önem taşır. İşletmeye devam edilmesi halinde devir KDV'den istisna olmakla birlikte, 02.08.2024 tarihli ve 32620 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7524 sayılı Kanun sonrası devreden KDV'nin yeni işletme veya ortaklık tarafından indirim konusu yapılabilmesi vergi incelemesi sonucuna bağlanmıştır.

2. Veraset ve İntikal Vergisinde Genel Çerçeve

7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanununa göre, Türkiye Cumhuriyeti uyruğunda bulunan kişilere ait malların ve Türkiye’de bulunan malların veraset yoluyla veya ivazsız suretle bir şahıstan diğer şahsa intikali veraset ve intikal vergisine tabidir.

Kanunda “mal” kavramı geniş tanımlanmıştır. Buna göre mülkiyete konu olabilen menkul ve gayrimenkul şeyler ile malvarlığına girebilen haklar ve alacaklar da veraset ve intikal vergisinin konusuna girmektedir.

Miras yoluyla intikallerde değerlendirme günü, mirasın açıldığı gündür. Türk Medeni Kanunu uyarınca miras ölümle açıldığından, veraset ve intikal vergisi bakımından değerlendirme günü kural olarak murisin ölüm tarihidir.

Veraset ve intikal vergisinde iki aşamalı bir tarhiyat sistemi bulunmaktadır. İlk aşamada mükellefler, Veraset ve İntikal Vergisi Kanununun 10 uncu maddesinde belirtilen değerlendirme ölçülerine göre beyanname verir. Daha sonra vergi dairesi, intikal eden malların Vergi Usul Kanununa göre tespit edilecek değerleri üzerinden gerekli görürse ikmalen tarhiyat yapabilir.

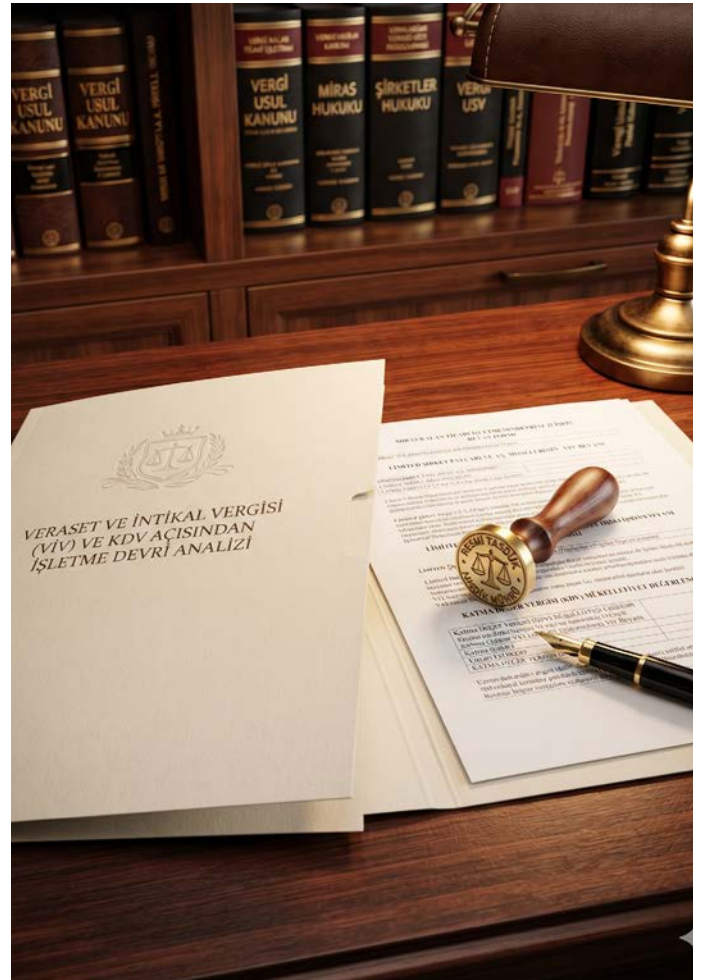
Bu nedenle ilk beyan değeri ile nihai tarhiyata esas alınabilecek değer her zaman aynı olmayabilir.

2. Veraset ve İntikal Vergisinde Genel Çerçeve

Murisin gerçek kişi olarak ticari faaliyette bulunduğu ve şahsi işletmeye sahip olduğu durumda, ölüm vergi hukuku bakımından işi bırakma hükmündedir. Ancak mirasçılar işletmenin faaliyetine aralıksız devam ederlerse, muris açısından ölüm tarihi işi bırakma; mirasçılar açısından ise işe başlama tarihi olarak kabul edilir.

Bu durumda murisin şahsi işletmesi mirasçılar tarafından kayıtlı değerleriyle devralınarak faaliyete devam edilirse, Gelir Vergisi Kanununun 81 inci maddesi kapsamında değer artış kazancı hesaplanmaz. Başka bir ifadeyle, işletmenin mirasçılar tarafından aynen devralınıp faaliyete devam edilmesi tek başına gelir vergisine tabi bir satış veya devir kazancı doğurmaz.

Katma değer vergisi yönünden de, Gelir Vergisi Kanununun 81 inci maddesi kapsamındaki bu tür devir işlemleri KDV Kanununun 17/4-c maddesi kapsamında KDV’den istisna kabul edilmektedir. Bu nedenle murisin şahsi işletmesinin mirasçılar tarafından faaliyetine devam edilmesi halinde, devir nedeniyle KDV hesaplanmaz.



Ancak burada 02.08.2024 tarihli değişiklik ayrıca dikkate alınmalıdır. 7524 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle KDV Kanununun 17/4-c maddesindeki parantez içi hükme “Vergi Usul Kanununda düzenlenen zamanaşımı süreleri ile bağlı olmaksızın yapılacak vergi incelemesi sonucuna göre” ibaresi eklenmiştir. Böylece faaliyetini bırakan, bölünen veya infisah eden işletme ve şirketlerce yüklenilen ve indirim yoluyla giderilemeyen KDV tutarlarının, faaliyete başlayan veya devralan yeni işletme ya da şirketler tarafından indirim konusu yapılabilmesi vergi incelemesi sonucuna bağlanmıştır.

Dolayısıyla, murisin şahsi işletmesine mirasçılar tarafından devam edilmesi halinde devir nedeniyle KDV hesaplanmamakla birlikte, murisin işletmesinde bulunan devreden KDV’nin mirasçılar tarafından yeni mükellefiyette doğrudan ve otomatik olarak indirim konusu yapılması mümkün değildir. Devreden KDV’nin yeni işletme veya mirasçılarca kurulan adi ortaklık tarafından indirim konusu yapılabilmesi, yapılacak vergi incelemesi sonucuna göre mümkün olacaktır. Buna karşılık, mirasçılar murisin şahsi işletmesinin faaliyetine devam etmezlerse, Gelir Vergisi Kanununun 81 inci maddesinde aranan “işletmenin kayıtlı değerleriyle aynen devralınarak faaliyete devam edilmesi” şartı gerçekleşmeyecektir. Bu durumda KDV Kanununun 17/4-c maddesindeki devir istisnası bu kapsamda uygulanmaz. Ölüm tarihi itibarıyla muris yönünden işi bırakma sonucu doğar; işletmede kalan emtia, demirbaş, makine, taşıt ve benzeri iktisadi kıymetlerin satılması, işletmeden çekilmesi veya mirasçılar tarafından özel kullanıma konu edilmesi halinde KDV doğup doğmayacağı genel KDV hükümlerine göre ayrıca değerlendirilir.

Faaliyete devam eden yeni bir işletme bulunmadığından, murisin devreden KDV’sinin mirasçılar tarafından yeni bir mükellefiyette indirim konusu yapılması da söz konusu olmaz.

4. Şahsi İşletmede Gelir Vergisi, Devreden KDV ve Geçmiş Yıl Zararları

Şahsi işletmenin mirasçılar tarafından devam ettirilmesi halinde, murisin ticari işletmesine ilişkin hesaplar ölüm tarihi itibarıyla kapatılır; işe devam eden mirasçılar açısından ise ölüm tarihi itibarıyla yeni mükellefiyet tesis edilir. Mirasçılar aynı işe aralıksız devam ederlerse, murisin mevcut defter ve belgelerinin ölüm tarihini içeren hesap dönemi sonuna kadar işe devam eden mirasçılar tarafından kullanılabilmesi mümkündür.

Gelir vergisi yönünden, ferdi işletme sahibinin ölümü halinde kanuni mirasçılar tarafından işletmenin faaliyetine devam olunması ve işletmeye dahil iktisadi kıymetlerin kayıtlı değerleriyle aynen devralınması halinde değer artış kazancı hesaplanmaz.

KDV yönünden, işletmenin mirasçılar tarafından faaliyetine devam edilmesi KDVK 17/4-c kapsamında istisna olmakla birlikte, devreden KDV’nin indirimi artık vergi incelemesi sonucuna bağlıdır.

Geçmiş yıl zararları bakımından ise farklı bir sonuç söz konusudur. Gelir vergisinde zarar mahsubu, zararın doğduğu gerçek kişi mükellefin kendi gelir unsurlarıyla sınırlıdır. Bu nedenle murisin beyannamelerinde yer alan geçmiş yıl zararlarının, faaliyete devam eden mirasçıların kendi mükellefiyetlerinde indirilecek geçmiş yıl zararı olarak dikkate alınması mümkün değildir.

5. Limited Şirket Payının Veraset ve İntikal Vergisi Karşısındaki Durumu

Murisin limited şirkette ortak olması halinde mirasçılara intikal eden unsur, şirketin tüm aktif ve pasifiyle birlikte ticari işletmesi değil, murisin limited şirketteki ortaklık payıdır. Ancak limited şirket payları, anonim şirket hisse senetlerinden farklı olarak uygulamada “esham” niteliğinde değerlendirilmemektedir.

Gelir İdaresi Başkanlığı'nın şahsi işletme ve limited şirket ortaklığına ilişkin özelgesinde, murisin bilanço esasına göre defter tutan ferdi işletmesi ile limited şirketteki %50 hissesinin veraset ve intikal vergisi beyannamesinde hangi değerle beyan edileceği değerlendirilmiştir.

Özelgede, ferdi işletme ve limited şirket payı bakımından, ölüm tarihinden önceki takvim yılı bilançosuna veya ölüm tarihi itibarıyla düzenlenecek bilançoya göre bulunacak öz sermayenin; limited şirket bakımından ise öz sermayeden murisin hissesine düşen kısmın beyan edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu yaklaşıma göre limited şirket paylarında ilk tarhiyata esas beyan değeri, şirketin nominal sermayesi değil, şirket öz sermayesinden murisin payına isabet eden tutardır.

Örneğin murisin limited şirkette %50 ortak olduğu ve şirketin ölüm tarihi itibarıyla öz sermayesinin 20.000.000 TL olduğu durumda, mirasçılara intikal eden limited şirket payının beyan değeri 10.000.000 TL olacaktır.

Limited şirket payının miras yoluyla intikali, mirasçılar açısından gelir vergisine tabi bir satış veya değer artış kazancı doğurmaz. KDV bakımından da limited şirket ortaklık payının miras yoluyla intikali KDV'ye tabi bir teslim veya hizmet niteliğinde değildir.

6. Anonim Şirket Hisselinin Veraset ve İntikal Vergisi Karşısındaki Durumu



Anonim şirket hisseleri bakımından 2026 tarihli özelge önemli bir ayırım ortaya koymaktadır. Özelgeye göre murisin anonim şirkette hissedar olması, tek başına şirketin öz sermayesinden pay verilerek beyan yapılacağı anlamına gelmez.

Çünkü anonim şirket hissesinde mirasçılara intikal eden unsur, şirketin ticari sermayesi değil, hisse senedidir. Bu nedenle ilk tarhiyatta ticari sermayeye ilişkin öz sermaye hükümleri değil, hisse senetlerine ilişkin özel değerlendirme ölçüsü uygulanır.

Bu çerçevede anonim şirket hisseleri;

- Borsada kayıtlı ise, ölüm tarihinden önceki üç yıl içinde oluşan en son muamele değeriyle,
- Borsada kayıtlı değilse veya kayıtlı olmakla birlikte son üç yıl içinde işlem görmemişse, itibari değerle,

beyan edilir.

Bu sonuç özellikle kapalı anonim şirketler açısından önemlidir. Şirketin öz sermayesi, aktif büyüklüğü veya piyasa değeri yüksek olsa dahi, ilk tarhiyatta borsada işlem görmeyen anonim şirket hisseleri bakımından itibari/nominal değer esas alınır.

Ancak burada tekrar vurgulamak gerekir: Bu değerlendirme ilk tarhiyat içindir. Vergi dairesi daha sonra Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre değerlendirme yaparak gerekli görürse ikmalen tarhiyat yoluna gidebilir.

7. Şahsi İşletme, Limited Şirket ve Anonim Şirket Açısından Karşılaştırmalı Değerlendirme

Durum	İntikal Eden Unsur	İlk Beyanda Esas Alınacak Değer	Temel Vergisel Sonuç
Gerçek kişi şahsi işletmesi	Ticari işletme	Ölümünden önceki takvim yılı bilançosuna göre öz sermaye veya ölüm günü bilançosuna göre öz sermaye	Veraset ve intikal vergisine tabidir. Mirasçılar faaliyete kayıtlı değerlerle devam ederse değer artış kazancı doğmaz ve devir KDV'den istisnadır.
Limited şirket payı	Ortaklık payı	Şirket öz sermayesinden murisin payına düşen tutar	Veraset ve intikal vergisine tabidir. İlk beyan uygulamasında öz sermaye esas alınır.
Anonim şirket hissesi	Hisse senedi/pay	Borsada kayıtlıysa son üç yıldaki en son işlem değeri; borsada kayıtlı değilse veya işlem yoksa itibari/nominal değer	Veraset ve intikal vergisine tabidir. İlk beyan aşamasında şirket öz sermayesi değil hisse senedi değerlendirme kuralı uygulanır.

8. 2026 Yılı Veraset ve İntikal Vergisi İstisna Tutarları

31.12.2025 tarihli ve 33124 sayılı 5. mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanan 57 Seri No.lu Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile 01.01.2026 tarihinden itibaren uygulanacak istisna tutarları belirlenmiştir. Buna göre 2026 yılında uygulanacak istisna tutarları aşağıdaki gibidir:

İntikal Türü	2026 İstisna Tutarı
Evlatlıklar dahil, fûruğ ve eşten her birine isabet eden miras hissesi	2.907.136 TL
Fûruğ bulunmaması halinde eşe isabet eden miras hissesi	5.817.845 TL
İvazsız suretle meydana gelen intikaller	66.935 TL
Para ve mal üzerine düzenlenen yarışma, çekiliş ve şans oyunları ikramiyeleri	66.935 TL

Önemli nokta şudur: Veraset yoluyla intikal eden miras payı istisna haddinin altında kalsa dahi veraset ve intikal vergisi beyannamesinin süresinde verilmesi gerekir. İstisna tutarı, yalnızca vergilendirilecek matrahın hesabında dikkate alınır.

9. 2026 Yılı Veraset Yoluyla İntikal Vergisi Tarifesi

2026 yılında veraset yoluyla intikallerde uygulanacak tarife aşağıdaki gibidir:

Matrah Dilimi	Veraset Yoluyla İntikallerde Vergi Oranı
İlk 3.000.000 TL için	1%
Sonra gelen 7.000.000 TL için	3%
Sonra gelen 15.000.000 TL için	5%
Sonra gelen 30.000.000 TL için	7%
55.000.000 TL'yi aşan kısım için	10%

İvazsız intikallerde ise oranlar daha yüksektir. 2026 yılı için ivazsız intikallerde uygulanacak oranlar sırasıyla %10, %15, %20, %25 ve %30'dur.



10. Vergiler ve Vergisel Yükümlülükler Tablosu

Vergi / Yükümlülük	Şahsi İşletme	Limited Şirket Payı	Anonim Şirket Hissesi
Veraset ve İntikal Vergisi	Var. Öz sermaye veya ticari sermaye değeri üzerinden beyan edilir.	Var. Öz sermayeden murisin payına düşen kısım üzerinden beyan edilir.	Var. Borsada işlem varsa son işlem değeri; yoksa itibari/nominal değer üzerinden beyan edilir.
Gelir Vergisi / Değer Artış Kazancı	Mirasçılar işletmeyi kayıtlı değerleriyle aynen devralıp faaliyete devam ederse değer artış kazancı hesaplanmaz.	Payın miras yoluyla intikali gelir vergisi doğurmaz. Sonradan satışta ayrıca değerlendirme gerekir.	Hissenin miras yoluyla intikali gelir vergisi doğurmaz. Sonradan satışta ayrıca değerlendirme gerekir.
KDV	İşletmenin mirasçılarca faaliyetine devam edilmesi GVK 81 kapsamında ise devirde KDV hesaplanmaz. Faaliyete devam edilmezse işletmede kalan kıymetlerin satışı, çekilmesi veya tasfiyesi genel KDV hükümlerine göre değerlendirilir.	Pay intikali KDV'ye tabi değildir.	Hisse intikali KDV'ye tabi değildir.
Devreden KDV	Faaliyete devam edilirse devreden KDV, 7524 sayılı Kanun sonrası vergi incelemesi sonucuna göre indirilebilir. Faaliyete devam edilmezse devreden KDV yeni bir mükellefiyete aktarılamaz.	Uygulanmaz.	Uygulanmaz.
Geçmiş Yıl Zararları	Murisin geçmiş yıl zararları mirasçılara devretmez.	Şirketin kendi bünyesindeki zararları şirket düzeyinde kalır; mirasçının şahsi zarar mahsubu olarak dikkate alınmaz.	Şirketin kendi bünyesindeki zararları şirket düzeyinde kalır; mirasçının şahsi zarar mahsubu olarak dikkate alınmaz.
Vergi Borçları	Mirası reddetmeyen mirasçılar, murisin vergi borçlarından miras hisseleri oranında sorumludur.	Murisin şahsi vergi borçları için genel miras sorumluluğu geçerlidir.	Murisin şahsi vergi borçları için genel miras sorumluluğu geçerlidir.
Beyanname Verme Yükümlülüğü	Var.	Var.	Var.

11. Şahsi İşletmede Faaliyete Devam Edilip Edilmemesine Göre KDV Tablosu

Durum	Devirde KDV	Devreden KDV	Açıklama
Mirasçılar şahsi işletmeye devam ederse	KDVK 17/4-c kapsamında devirde KDV hesaplanmaz.	Devreden KDV, vergi incelemesi sonucuna göre yeni işletme veya adi ortaklık tarafından indirilebilir.	GVK 81 kapsamında kayıtlı değerlerle aynen devir ve faaliyete devam şartı sağlanır.
Mirasçılar şahsi işletmeye devam etmezse	KDVK 17/4-c kapsamındaki devamlılık şartı gerçekleşmez.	Devreden KDV yeni bir işletmeye aktarılamaz ve indirim konusu yapılamaz.	İşletmede kalan emtia ve iktisadi kıymetlerin satışı, çekilmesi veya tasfiyesi genel KDV hükümlerine göre değerlendirilir.

12. Hesaplama Örneği I: Limited Şirket Ortağının Vefatı

Senaryo

- **Şirket türü:** Limited şirket
- **Vefat eden ortağın şirketteki hisse oranı:** %50
- **Şirketin ölüm tarihi itibarıyla toplam öz sermayesi:** 20.000.000 TL
- **Mirasçı:** Tek çocuk
- **Ölenin başka borcu veya cenaze masrafı olmadığı varsayılmıştır.**
- **2026 yılı çocuk istisnası:** 2.907.136 TL

Beyan Değeri

Limited şirket payında, özelge yaklaşımına göre şirket öz sermayesinden murisin payına düşen tutar esas alınır.

- **Şirket öz sermayesi:** 20.000.000 TL
- **Murisin pay oranı:** %50
- **Mirasçılara intikal eden değer:** 20.000.000 TL x %50 = 10.000.000 TL
- **Tek çocuk mirasçı olduğundan miras payı:** 10.000.000 TL

Vergiye Tabi Matrah

- **Miras payı:** 10.000.000 TL
- **2026 çocuk istisnası:** 2.907.136 TL
- **Vergiye tabi matrah:** 10.000.000 TL - 2.907.136 TL = 7.092.864 TL

Vergi Hesabı

Matrah Dilimi	Tutar	Oran	Vergi
İlk 3.000.000 TL	3.000.000 TL	1%	30.000 TL
Kalan 4.092.864 TL	4.092.864 TL	3%	122.785,92 TL
Toplam	7.092.864 TL		152.785,92 TL

Sonuç

Bu örnekte limited şirket payı için veraset ve intikal vergisi matrahı 7.092.864 TL, hesaplanan veraset ve intikal vergisi ise 152.785,92 TL olacaktır.

13. Hesaplama Örneği II: Kapalı Anonim Şirket Ortağının Vefatı

Senaryo

- **Şirket türü:** Borsada işlem görmeyen kapalı anonim şirket
- **Vefat eden ortağın pay oranı:** %50
- **Murisin sahip olduğu payların toplam itibari/nominal değeri:** 10.000.000 TL
- Şirketin gerçek piyasa değeri veya öz sermayesi daha yüksek olabilir.
- **Mirasçı:** Tek çocuk
- **2026 yılı çocuk istisnası:** 2.907.136 TL

Beyan Değeri

Anonim şirket hisseleri bakımından, intikal eden unsur ticari sermaye değil hisse senedidir. Bu nedenle kapalı anonim şirkette borsada işlem olmadığı varsayımı altında, ilk tarhiyata esas beyan değeri itibari/nominal değer olacaktır.

- **Murisin sahip olduğu hisselerin nominal değeri:** 10.000.000 TL
- **Tek çocuğa intikal eden miras payı:** 10.000.000 TL

Vergiye Tabi Matrah

- **Miras payı:** 10.000.000 TL
- **2026 çocuk istisnası:** 2.907.136 TL
- **Vergiye tabi matrah:** 10.000.000 TL - 2.907.136 TL = 7.092.864 TL

Vergi Hesabı

Matrah Dilimi	Tutar	Oran	Vergi
İlk 3.000.000 TL	3.000.000 TL	1%	30.000 TL
Kalan 4.092.864 TL	4.092.864 TL	3%	122.785,92 TL
Toplam	7.092.864 TL		152.785,92 TL

Sonuç

Bu örnekte kapalı anonim şirket hissesinin ilk tarhiyata esas beyan değeri 10.000.000 TL nominal değer olarak dikkate alınmış; çocuk istisnası sonrası vergi matrahı 7.092.864 TL, hesaplanan veraset ve intikal vergisi ise 152.785,92 TL olmuştur.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, limited şirket örneği ile anonim şirket örneğinde aynı vergi sonucuna ulaşılmasının yalnızca örnek rakamların aynı olmasından kaynaklandığıdır. Limited şirkette beyan değeri öz sermaye payına göre; kapalı anonim şirkette ise ilk tarhiyatta itibari/nominal değere göre belirlenmektedir. Bu iki değer gerçek hayatta çoğu zaman farklı olacaktır.



14. Sonuç ve Değerlendirme

Murisin ticari faaliyeti veya şirket ortaklığı bulunan durumlarda veraset ve intikal vergisi beyannamesi hazırlanırken, öncelikle mirasçılara intikal eden unsurun ne olduğu belirlenmelidir.

Gerçek kişiye ait şahsi işletmede intikal eden unsur ticari işletme olduğundan, ticari sermaye ve öz sermaye hükümleri uygulanır. Mirasçıların işletmeye kayıtlı değerlerle devam etmesi halinde gelir vergisi yönünden değer artış kazancı hesaplanmaz ve devir KDV'den istisna olur. Ancak 7524 sayılı Kanun sonrası, murisin işletmesinde yer alan devreden KDV'nin mirasçılar tarafından indirim konusu yapılabilmesi doğrudan mümkün olmayıp, vergi incelemesi sonucuna bağlıdır. Mirasçılar işletmeye devam etmezse devir istisnası uygulanmaz; işletmede kalan kıymetlerin satışı, çekilmesi veya tasfiyesi genel KDV hükümleri çerçevesinde değerlendirilir ve devreden KDV yeni bir mükellefiyete aktarılamaz.



Limited şirket payında, özelge uygulamasına göre öz sermayeden murisin payına düşen kısım veraset ve intikal vergisi beyannamesinde dikkate alınır. Bu nedenle limited şirketlerde nominal sermaye her zaman yeterli gösterge değildir; şirketin bilançosu ve öz sermaye yapısı önem taşır.

Anonim şirket hisselerinde ise 2026 tarihli özelge, uygulamadaki önemli bir tartışmayı netleştirmiştir. Buna göre murisin anonim şirkette sahip olduğu hisse nedeniyle mirasçılara geçen unsur şirketin ticari sermayesi değil, hisse senedidir. Bu nedenle ilk tarhiyatta borsada kayıtlı hisselerde son üç yıl içindeki en son muamele değeri; borsada kayıtlı olmayan veya son üç yılda işlem görmeyen hisselerde ise itibari değer esas alınır.

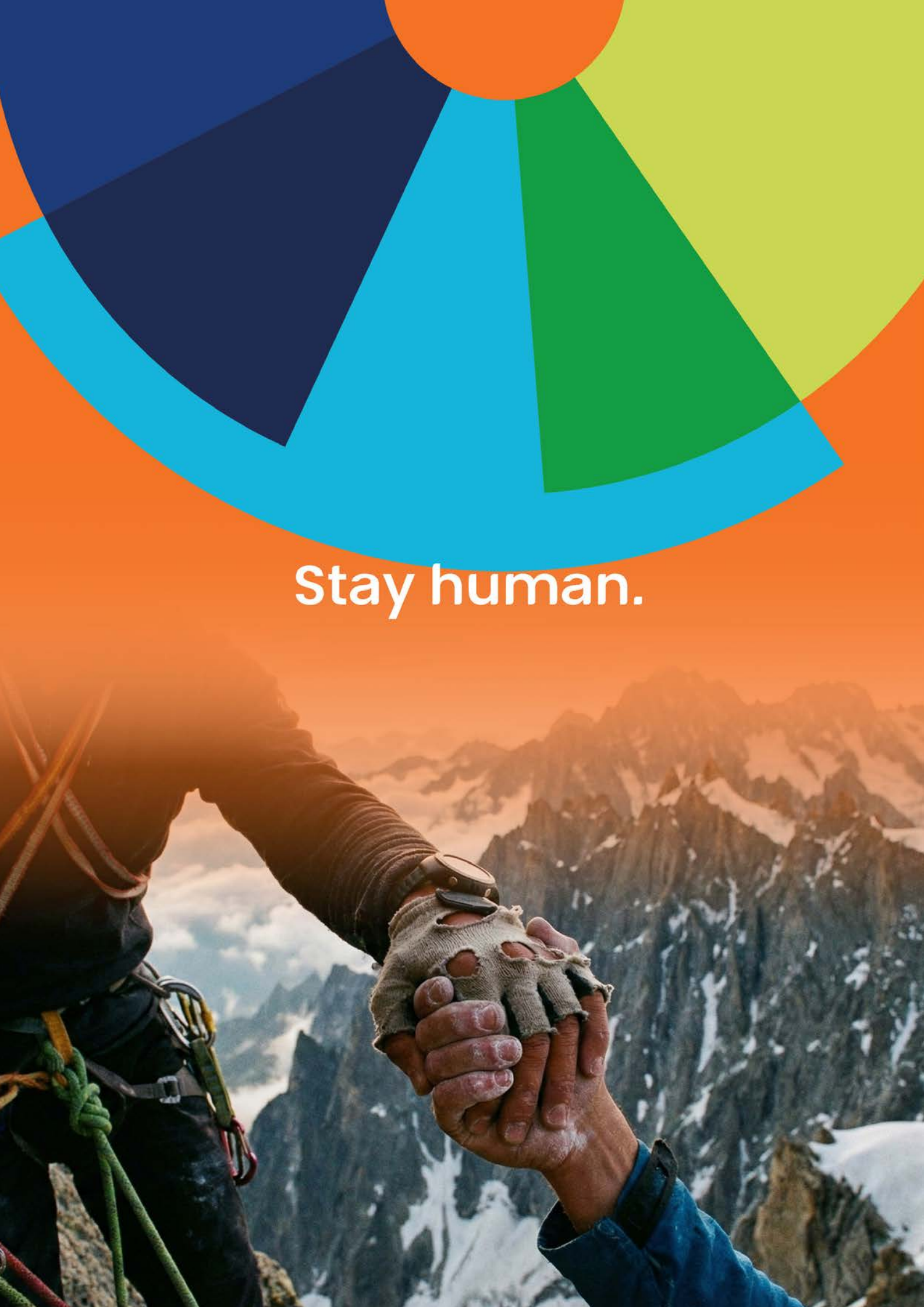
Dolayısıyla limited şirket ve anonim şirket payları, miras hukuku bakımından benzer görünse de veraset ve intikal vergisi değerlemesi bakımından aynı şekilde ele alınmamalıdır. Yanlış değerlendirme, eksik veya fazla beyana, sonradan ek tarhiyata ve cezalı işlem riskine yol açabilir.

Bu nedenle murisin şirket ortaklığı bulunan durumlarda; şirket türü, payın hukuki niteliği, borsada işlem durumu, nominal değer, öz sermaye tutarı, mirasçı sayısı, istisna tutarları, devreden KDV durumu, faaliyete devam edilip edilmeyeceği ve olası borçlar birlikte değerlendirilerek beyanname hazırlanmalıdır.

KAYNAK

2026 istisna ve tarife tutarları, 57 Seri No.lu Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Genel Tebliği'ne ilişkin yayımlanan meslek örgütü/kurumsal sirkülerlerde de aynı şekilde yer alıyor. (turmob.org.tr)

- 01.03.2023 / E-39044742-130[Özelge]-264707 Sayılı Özelge
- 14.04.2026 / E-97895701-160[2026/5.1-20]-511150 Sayılı Özelge

The image is a composite. The top half features a large, semi-circular graphic composed of several colored segments: a dark blue segment, a light blue segment, a green segment, and a yellow segment, all set against a solid orange background. Below this graphic, the text "Stay human." is written in a white, sans-serif font. The bottom half of the image shows a close-up of two hands shaking. One hand is wearing a brown, worn-out climbing glove and a watch, while the other is a bare hand. They are both covered in white powder, likely snow or chalk. The background of this lower section is a photograph of a rugged, snow-capped mountain peak under a hazy, orange-tinted sky.

Stay human.

VARLIK BARIŖI VE MATRAH ARTIRIMI BEKLENTİLERİNİN VERGİ GELİRLERİNE ETKİSİ

Av. Sedat SAFRAN

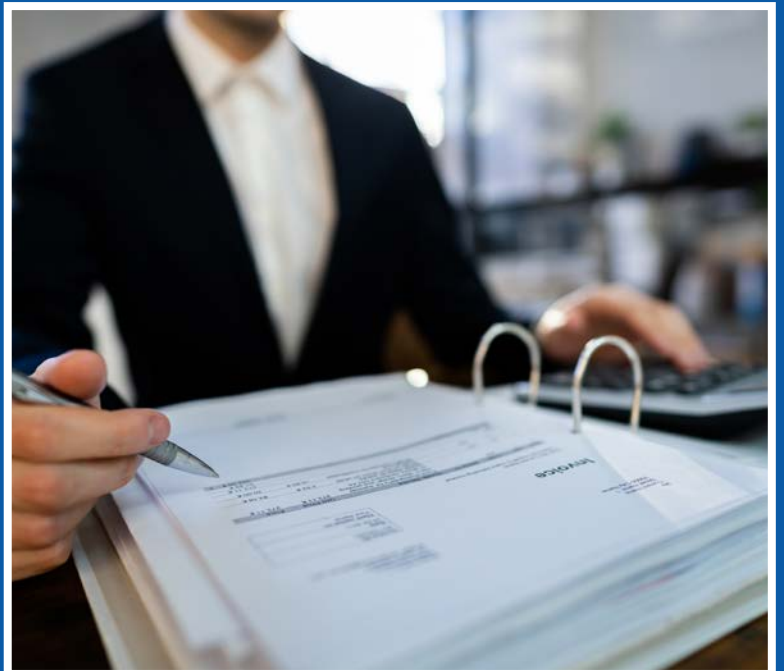


Maliye politikasının dönemsel araçlarından olan varlık barışı ve matrah artırım uygulamaları, kısa vadede kamu finansmanını rahatlatma amacı taşısa da, piyasada yarattığı “beklenti” boyutuyla vergi gelirleri üzerinde çift yönlü ve karmaşık bir etki mekanizmasına sahiptir.



1. Beklenti Kanallarının Vergi Gelirlerine Etkisi

Ekonomik aktörlerin (mükelleflerin) yakın gelecekte bir af veya matrah artırım kanunu çıkacağına dair edindikleri intiba, vergi uyumunu ve dolayısıyla düzenli vergi gelirlerini doğrudan etkiler. Bu etki iki ana eksenle incelenebilir:



Olumsuz Etki: Vergisel Uyumun ve Düzenli Gelirlerin Aşınması

Stratejik Erteleme Davranışı: Matrah artırım beklentisi içine giren mükellefler, cari dönem beyanlarını kasıtlı olarak düşük gösterme eğilimine girerler. “Nasıl olsa ileride matrah artırım ile geriye dönük riskleri sabit bir bedelle kapatabilirim” düşüncesi, oto-kontrolü zayıflatır.

Tahsilatın Gecikmesi: Vergi borcu olan mükellefler, olası bir yapılandırma ile gecikme zamlarının silineceğini veya hafifleyeceğini öngörerek borç ödemelerini tehir ederler. Bu durum, devletin nakit akışını ve cari vergi tahsilat/tahakkuk oranını düşürür.

Ahlaki Tehlike (Moral Hazard): Düzenli vergi ödeyen mükelleflerin sisteme olan güveni zedelenir. Sürekli tekrarlanan af beklentileri, dürüst mükellefleri de “vergi kaçırانların ödüllendirildiği” algısıyla uyumsuzluğa sevk edebilir.

Olumlu (Kısa Vadeli) Etki: Ani Nakit Girişi

Stokların Yasallaşması: Varlık barışı beklentisi gerçekleştiğinde, sistem dışındaki (yurt dışı veya yastık altı) varlıkların düşük bir vergi oranıyla ekonomiye kazandırılması hedeflenir. Bu durum, uygulamanın yürürlüğe girdiği geçici dönemde vergi gelirlerinde ani bir sıçrama (one-off gain) yaratır.

Denetim Riski Maliyetinden Kaçış: Matrah artırım yasalastığında, mükellefler gelecekteki olası bir vergi incelemesi riskini sıfırlamak için gönüllü olarak ek vergi ödemeyi kabul ederler. Bu da bütçeye öngörülebilir, hızlı bir kaynak sağlar.



2. Gelir Türleri Bazında Asimetrik Etkiler

Beklentilerin vergi türleri üzerindeki etkisi homojen değildir. Beyana dayalı vergiler ile dolaylı vergiler bu süreçten farklı etkilenir.

Vergi Türü-Beklenti Dönemi Etkisi - Yasalaşma Dönemi Etkisi

Kurumlar ve Gelir Vergisi | Negatif: Matrahlar bilinçli olarak düşük beyan edilir; kar dağıtımları ve muhasebe hileleri artabilir.

Pozitif (Geçici): Matrah artırım bedelleriyle kısa süreli yüksek tahsilat sağlanır.

KDV ve ÖTV (Dolaylı Vergiler) Nötr / Hafif Negatif: Tüketime bağlı olduğundan beklentiden doğrudan etkilenmez ancak kayıtsız satış eğilimi artabilir.

Pozitif: KDV matrah artırım opsiyonu kullanılarak geçmiş dönem riskleri temizlenir.

3. Yapısal Maliyet ve İktisadi Sonuç

Varlık barışı ve matrah artırım uygulamalarının sık tekrarlanacağına dair oluşan beklenti, vergi tabanını kalıcı olarak dinamitler. Kısa vadeli bütçe açıklarını kapatmada can suyu işlevi görse de, orta ve uzun vadede toplam vergi gelirlerinin GSYH'ye oranını düşürür.

Sonuç olarak; Vergi gelirlerinde sürdürülebilirliği sağlamak için varlık barışı ve matrah artırım gibi mekanizmaların öngörülemez ve istisnai olması gerekir. Bu uygulamaların kronik bir beklentiye dönüşmesi, devletin en istikrarlı gelir kaynağı olan gönüllü vergi uyumunu tasfiye eden yapısal bir risktir.

GELİR VE KURUMLAR VERGİSİNDE İSTİSNA VE İNDİRİMLERİN DENETİMİ: YMM TASDİK MEKANİZMASI

Nevzat ŞENSES
Vergi Bölümü Ortağı



Vergi sistemlerinde istisna ve indirimler, mükelleflerin ödeyeceği vergi yükünü azaltan ve aynı zamanda bazı ekonomik ya da sosyal amaçları desteklemek için kullanılan uygulamalardır. Türkiye’de Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanunu kapsamında birçok farklı istisna ve indirim düzenlemesi yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler vergi matrahını doğrudan etkilediği için, yanlış ya da kötüye kullanım riski bulunan alanlar arasında görülmektedir.

Bu yüzden istisna ve indirimlerin doğru bir şekilde uygulanması ve beyan edilmesi oldukça önemlidir. Sadece mükellefin beyanına bırakılmamakta, aynı zamanda çeşitli denetim mekanizmaları ile kontrol edilmektedir. Bu noktada en önemli araçlardan biri de Yeminli Mali Müşavir (YMM) tasdik sistemidir.

Yayımlanan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 49), gelir ve kurumlar vergisinde istisna, indirim ve vergi avantajlarının kullanımında YMM tasdik raporunu zorunlu hale getiren düzenlemelerin kapsamını genişleten önemli bir düzenlemedir.



Bu kapsamda tasdik zorunluluğunun gelir ve kurumlar vergisi yönünden kapsamı, tasdike tabi istisna ve indirim konuları, belirlenen parasal limitler, raporların Ek-2 pozisyonuna uygun olarak hazırlanmasına ilişkin teknik standartlar, tam tasdik sözleşmesi bulunan mükelleflere sağlanan uygulama kolaylığı, elektronik ortamda rapor gönderim yükümlülüğü ve süreler ile YMM’lerin sorumluluk rejimi ayrı başlıklar halinde çalışmamızda ele alınmıştır.

Gelir Vergisi Yönünden Tasdik ve Tasdik Konuları

Gelir vergisi mükelleflerinin, 193 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat kapsamında gelir vergisi beyannamelerinde yer verilen istisna, indirim ve uygulamalara ilişkin aşağıdaki işlemlerini, yeminli mali müşavirlere tasdik ettirmeleri zorunluluğu getirilmiştir.

İstisna/İndirim/Uygulama	İlgili Mevzuat
1. Sınai Mülkiyet Haklarında İstisna	5520 sayılı Kanun (Madde 5/B)
2. Türk Uluslararası Gemi Siciline Kayıtlı Gemilerin İşletilmesinden ve Devrinden Sağlanan Kazanç İstisnası	4490 sayılı Kanun
3. Serbest Bölgelerde Elde Edilen Kazanç İstisnası	3218 sayılı Kanun
4. Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde Elde Edilen Kazanç İstisnası	4691 sayılı Kanun
5. Yurtdışına Verilen Yazılım, Mühendislik, Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Kazanç İndirimi	193 sayılı Kanun (Madde 89/13)
6. İndirimli Gelir Vergisi Uygulaması	5520 sayılı Kanun (Madde 32/A)
7. Ar-Ge ve Tasarım İndirimleri	5746 sayılı Kanun
8. Yatırım İndirimi İstisnası (GVK Geçici 61 kapsamında tevkifata tabi olmayanlar)	193 sayılı Kanun
9. Yıllık GV Beyannamesinde “Diğer İndirimler” ve “Diğer İstisnalar”	193 sayılı Kanun ve diğer Kanunlar



Kurumlar Vergisi Yönünden Tasdik ve Tasdik Konuları

Kurumlar vergisi mükelleflerinin, 5520 sayılı Kanun ve diğer mevzuat kapsamında kurumlar vergisi beyannamelerinde yer verilen istisna, indirim ve uygulamalara ilişkin aşağıdaki işlemlerini, yeminli mali müşavirlere tasdik ettirmeleri zorunluluğu getirilmiştir. Tasdik zorunluluğu getirilen istisna, indirim ve uygulamalar aşağıdaki gibidir.

İstisna/İndirim/Uygulama	İlgili Mevzuat
1. Yurtdışı İştirak Kazançları İstisnası	5520 (Madde 5/1-b)
2. Yurtdışı İştirak Hissesi Satış Kazancı İstisnası	5520 (Madde 5/1-c)
3. Emisyon Primi Kazancı İstisnası	5520 (Madde 5/1-ç)
4. GYF/GYO Kazanç İstisnası (belirtilen istisna kapsamı)	5520 (Madde 5/1-d)
5. Taşınmaz/iştirak hissesi vb. satış kazancı istisnası	5520 (Madde 5/1-e ve Geçici 16)
6. Yurtdışı inşaat, onarım, montaj ve teknik hizmetler kazanç istisnası	5520 (Madde 5/1-h)
7. Sınai Mülkiyet Haklarında İstisna	5520 (Madde 5/B)
8. Türk Uluslararası Gemi Sicili kazanç istisnası	4490 sayılı Kanun
9. Serbest bölgelerde kazanç istisnası	3218 sayılı Kanun
10. Teknoloji geliştirme bölgelerinde kazanç istisnası	4691 sayılı Kanun
11. Araştırma altyapılarının kazançlarında istisna	6550 sayılı Kanun
12. Ar-Ge indirimi	5520 (Mülga Madde 10/1-a)
13. Yurtdışına verilen yazılım, mühendislik, eğitim ve sağlık hizmetleri kazanç indirimi	5520 (Madde 10/1-ğ)
14. Nakdi sermaye artışından kaynaklanan faiz indirimi	5520 (Madde 10/1-ı)
15. Kurumlar vergisi oranının indirimli uygulanması / indirimli KV	5520 (Madde 32/6-7-8 ve 32/A)
16. Yerel ve Küresel Asgari Tamamlayıcı Kurumlar Vergisi Uygulaması	5520 (Ek 1-13 ve Geçici 17)
17. Ar-Ge ve tasarım indirimleri	5746 sayılı Kanun
18. Tekno-girişim sermaye desteği indirimi	5746 sayılı Kanun
19. Tekno-kent sermaye desteği indirimi	4691 sayılı Kanun
20. Yatırım indirimi istisnası (GVK Geçici 61 kapsamında tevkifata tabi olmayanlar)	193 sayılı Kanun
21. 21- KV Beyannamesinde “Diğer İndirimler/İstisnalar” satırları	5520 ve diğer Kanunlar

Tasdik Zorunluluğu İçin Belirlenen Limitler

Söz konusu tebliğ ile, rapor zorunluluğu için hem kalem bazında hem de toplam tutar bazında belirli eşikler öngörmüştür:

Gelir ve Kurumlar Vergisi Genel Sınırı:

Beyannamede müstakil satırı bulunan her bir istisna veya indirim tutarının **500.000 TL**'yi aşması durumunda rapor zorunludur.

Toplam Sınır:

Tekil kalemler 500.000 TL'yi aşmasa bile, beyannamedeki toplam istisna ve indirim tutarının **1.000.000 TL**'yi geçmesi halinde tüm işlemler için rapor düzenlenmelidir.

İndirimli Kurumlar Vergisi Oranı:

İhracat veya üretim faaliyeti nedeniyle indirimli oran uygulanan hallerde, yararlanılan toplam vergi indirimi **200.000 TL**'yi aşarsa rapor şartı devreye girer.

Limit Aranmayan Özel Haller:

Yatırım teşvik belgeli işlemler (Madde 32/A) ile **yerel ve küresel asgari tamamlayıcı kurumlar vergisi** (Pillar 2) uygulamalarında herhangi bir tutar sınırı olmaksızın rapor düzenlenmesi mecburidir.

Raporun İçeriği ve Teknik Standartlar (Ek-2 Dispozisyonu)

YMM'ler tarafından hazırlanacak raporlar, Bakanlıkça belirlenen standart rapor kapağı (Ek-1) ve rapor dispozisyonuna (Ek-2) uygun olmak zorundadır. Bir tasdik raporu temel olarak şu üç bölümden oluşur:

- 1. Genel Bilgiler:** Mükellefin sicil bilgileri, ortaklık yapısı, personel sayısı ve güncel mali tabloları.
- 2. Usul İncelemeleri:** Yasal defterlerin tasdiki, kayıt nizamının muhasebe ilkelerine uygunluğu ve beyannamelerin süresinde verilip verilmediğine dair denetimler.
- 3. Hesap İncelemeleri:** Raporun en kritik kısmıdır. Her bir istisna türü (Yurt dışı iştirak kazançları, Ar-Ge indirimi, Teknopark kazançları vb.) için mevzuatta aranan şartların sağlanıp sağlanmadığı, hesaplamaların doğruluğu ve kanıtlayıcı belgeler bu bölümde detaylandırılır.

Uygulama Kolaylığı: Tam Tasdik Sözleşmesi

Hali hazırda YMM ile “Tam Tasdik” sözleşmesi bulunan mükellefler için bir muafiyet tanınmıştır. Bu mükellefler, tam tasdik raporlarının ayrı bir bölümünde bu tebliğde istenen detaylara yer vermeleri kaydıyla, ayrıca bir istisna/indirim raporu düzenlemek zorunda değildirler.

Elektronik Gönderim ve Kritik Süreler

Tasdik raporlarının, beyanname verme süresinin bitimini takip eden iki ay içerisinde (özel durumlarda üç ay) Dijital Vergi Dairesi üzerinden elektronik ortamda gönderilmesi zorunludur.

Raporun zamanında ibraz edilmemesi durumunda:

- Mükellefe raporu sunması için ek bir mühlet verilir.
- Bu süre sonunda da rapor ibraz edilmezse, mükellef ilgili istisna veya indirim hakkını kaybeder.
- Ayrıca Vergi Usul Kanunu uyarınca özel usulsüzlük cezası uygulanır.

YMM ve Mükellefin Sorumluluğu

Yeminli Mali Müşavir; tasdik kapsamındaki hususların doğruluğunu araştırmak, defter kayıtlarının usulüne uygunluğu, belgelerin geçerliliği ve gerçek durumu yansıtması dâhil gerekli incelemeleri yapmakla yükümlüdür.

Tasdik doğru değilse, tasdik kapsamı ile sınırlı olmak üzere ziyaa uğratılan vergi, ceza ve gecikme faizlerinden mükellefle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluk söz konusudur.

Sonuç

Yeni düzenleme, vergi teşviklerinin denetimini daha sistematik hale getirmeyi amaçlamaktadır. 49 Sıra No’lu Tebliğ ile birlikte Türkiye vergi sisteminde istisna ve indirimlerin kullanımı önemli ölçüde yeniden yapılandırılmıştır. Bu düzenleme:

- Vergi teşviklerinin kontrolünü artırmış
- YMM tasdik sistemini merkezi bir denetim mekanizmasına dönüştürmüş
- Vergi güvenliği ve kayıt dışılıkla mücadeleyi güçlendirmiştir

Sonuç olarak, istisna ve indirimler artık yalnızca beyan edilen haklar değil, aynı zamanda denetime tabi, belgelendirilmesi zorunlu vergi avantajları haline gelmiştir.

ULUSLARARASI SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVESİNDE YURT DIŞI EMEKLİLİK

Mehmet ERCİYAS

İş ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri Direktörü



Küreselleşen işgücü piyasası, milyonlarca Türk vatandaşının çalışma hayatının bir bölümünü yurt dışında geçirmesine yol açmış; bu durum, farklı ülkelerde geçen sigortalılık sürelerinin tek bir emeklilik hakkı altında değerlendirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ve çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri ile 3201 sayılı Kanun kapsamındaki yurt dışı hizmet borçlanması, bu ihtiyacı karşılayan birbirini tamamlayıcı iki temel hukuki araçtır. Bu çalışmada yurt dışı emekliliğin anayasal ve yasal dayanakları, sözleşmelerin sağladığı haklar, sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, sözleşme (kısmi) aylığının hesaplanması ve yurt dışı borçlanmasının koşulları; güncel mevzuat ve Yargıtay kararları ışığında, sayısal örnekler ve karşılaştırma tablolarıyla bütüncül biçimde ele alınmaktadır.



1. Giriş

Türkiye, 1960'lı yılların başından itibaren başta Federal Almanya olmak üzere çok sayıda Avrupa ülkesiyle imzaladığı işgücü anlaşmaları çerçevesinde yurt dışına önemli bir işgücü göndermiştir. Aradan geçen altmış yılı aşkın sürede yurt dışındaki Türk nüfusu birkaç kuşağa ulaşmış; bu kişilerin bir bölümü çalışma hayatlarını tümüyle yurt dışında geçirirken, önemli bir kesimi de hem yurt içinde hem de yurt dışında sigortalı olarak çalışmıştır. Ortaya çıkan tablo, farklı ülke mevzuatlarına göre kazanılmış sosyal güvenlik haklarının nasıl korunacağı ve birleştirileceği sorusunu gündeme getirmiştir.

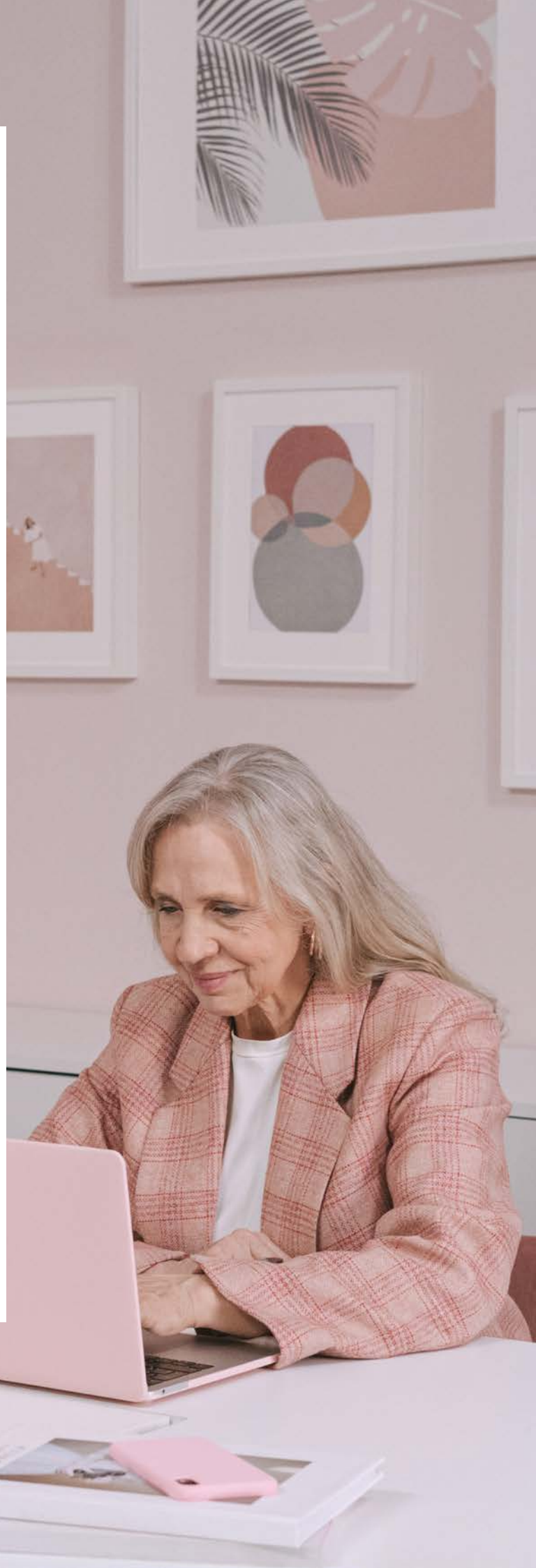
Anayasa, devlete yabancı ülkelerde çalışan vatandaşların sosyal güvenliklerinin sağlanması için tedbir alma ödevi yüklemektedir. Bu ödev, iki temel hukuki araçla hayata geçirilmektedir. Birincisi, akit ülkelerde geçen sürelerin karşılıklı olarak tanınmasını ve birleştirilmesini sağlayan **ikili ve çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri**; ikincisi ise sözleşme bulunsun ya da bulunmasın, yurt dışında geçen süreleri prim ödeyerek Türk sistemine dâhil etme imkânı veren **3201 sayılı Kanun kapsamındaki yurt dışı hizmet borçlanmasıdır**. Bu çalışmanın amacı, söz konusu iki aracı bir bütün olarak ele almak ve uygulamada en sık karşılaşılan sorunları yargı kararları ışığında çözmektir.

2. Anayasal ve Yasal Çerçeve

Yurt dışı emekliliğin hukuki dayanağı çok katmanlıdır. Anayasa'nın 62. maddesi devlete koruma ödevi yüklerken, 90. maddesi usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalara kanun hükmü tanımakta; temel hak ve özgürlüklere ilişkin antlaşmalar ile kanunların çatışması hâlinde antlaşma hükmünün esas alınacağını öngörmektedir. Sosyal güvenlik hakkı temel bir hak olduğundan, bir sosyal güvenlik sözleşmesi ile iç hukuk kuralının çatışması durumunda sözleşme hükmü öncelik kazanır. Bu hiyerarşi, yurt dışı emeklilik uyuşmazlıklarının çözümünde belirleyici bir başlangıç noktasıdır.

İç hukukta tabloyu tamamlayan başlıca düzenlemeler şunlardır: sosyal sigorta sisteminin çatı kanunu olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; yurt dışı sürelerinin borçlanılmasını düzenleyen 3201 sayılı Kanun; bu Kanun'un uygulanmasına ilişkin Tebliğ ve SGK genelgeleri ile Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelerin onaylanmasına dair kanunlardır.

Yurt dışı borçlanması mevzuatı, tarihsel olarak önemli dönüm noktalarından geçmiştir. İlk düzenleme 1978 tarihli 2147 sayılı Kanun'dur; bu Kanun 1985 yılında yürürlüğe giren 3201 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. 2008 tarihli 5754 sayılı Kanun döviz esaslı borçlanma sisteminden vazgeçilmesi gibi köklü değişiklikler getirmiş; 2019 tarihli 7186 sayılı Kanun ise borçlanılan sürelerin statüsü ve kısmi aylığın tam aylığa çevrilmesi başta olmak üzere uygulamayı bugünkü hâline kavuşturmuştur. Dolayısıyla, eski tarihli içtihatların güncel mevzuatla birlikte dikkatle okunması gerekir.



3. Sosyal Güvenlik Sözleşmelerinin Niteliği ve Kapsamı



Türkiye, 2026 yılı itibarıyla 35 ülke ile yürürlükte olan ikili sosyal güvenlik sözleşmesine taraftır; ayrıca İspanya ve Portekiz ile sosyal güvenlik ilişkisi 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (ASGS) üzerinden yürütülmektedir. Sözleşmelerin tamamı malullük, yaşlılık ve ölüm (uzun vadeli) sigorta kollarını kapsarken, bir kısmı kısa vadeli sigorta kolları ile sağlık sigortasını da içermektedir. Aşağıdaki tabloda öne çıkan ülkeler ve sözleşme kapsamları örneklendirilmiştir.

Ülke	Yürürlük	Kapsam	Öne çıkan özellik
Almanya	01.11.1965	Uzun + kısa vadeli + sağlık	En yoğun başvuru; ilk işe giriş tarihinin öne çekilmesi uygulaması
Hollanda	01.02.1968	Uzun + kısa vadeli + sağlık	Malullükte olayın tarihindeki mevzuat esas alınır
Fransa	01.08.1973	Uzun + kısa vadeli + sağlık	İsteğe bağlı sigorta ile çakışan süre borçlanılamaz
İngiltere	01.06.1961	Uzun vadeli	Yaşlılık/dul aylığında hizmet birleştirme ya da tek taraflı tercih hakkı
İsviçre	01.01.1972	Uzun vadeli	Prim transferi imkânı; isteğe bağlı çakışma yasağı
KKTC	01.12.1988	Uzun + kısa vadeli + sağlık + işsizlik	İşsizlik sigortasını da kapsayan geniş sözleşme
İtalya	01.08.2015	Uzun + kısa vadeli	Sağlık hükümleri henüz uygulamaya alınmamıştır
İran	01.05.2023	Uzun vadeli	Yürürlüğe giren en yeni sözleşmelerden biri

Tablo 1. Seçilmiş sosyal güvenlik sözleşmeleri ve kapsamı (örnekleme; SGK verileri esas alınmıştır).

3.1. Sözleşmelerin Sağladığı Temel Haklar

Birbirinden bağımsız olarak müzakere edilmiş olmalarına rağmen sözleşmeler ortak bir hak çekirdeği üzerine kuruludur. Bu haklar uygulamada şu başlıklarda toplanır:

1. Eşit İşlem İlkesi:

Akit taraf vatandaşları, diğer ülke mevzuatı karşısında o ülkenin vatandaşlarıyla hak ve yükümlülük bakımından eşit sayılır.

2. Sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi:

Bir aylık hakkının doğup doğmadığının tespitinde her iki ülkede geçen süreler birlikte değerlendirilir.

3. Sağlık ve aile yardımları:

Sigortalı ve aile bireyleri diğer akit ülkede bulundukları sırada sağlık yardımlarından; çocuklar yurt dışında ya da Türkiye’de otursa dahi çocuk parasından yararlanır.

4. Aylığa hak kazanma ve aylığın ihracı:

Yaşlılık aylığı için gereken yaşı diğer ülkede tamamlayan sigortalıya aylık bağlanır; aylık sahibi ikametini diğer ülkeye taşısa bile aylığını almaya devam eder.

5. Hak sahiplerinin korunması:

Sigortalının ölümü hâlinde diğer ülkede oturan aile bireylerine dul-yetim aylığı bağlanır veya toptan ödeme yapılır.

6. Tek mevzuat (mükerrer sigortalılığın önlenmesi):

Kural, çalışılan ülke mevzuatına tabi olmaktır; aynı dönem için iki ülkede prim ödenmesi önlenir.

3.2. Tek Mevzuat İlkesinin İstisnaları

Çalışılan ülke mevzuatına tabi olma kuralının başlıca istisnası geçici görevlendirmedir. İş merkezi Türkiye’de bulunan bir işverence belirli bir işin görülmesi amacıyla akit ülkeye geçici olarak gönderilen işçi, o ülkede çalıştığı sürece sanki Türkiye’de çalışıyormuş gibi Türk mevzuatına tabi tutulur. Uluslararası nakliyat işçileri, elçilik ve konsolosluk personeli ile akit ülke bayrağı taşıyan gemilerde çalışanlar da benzer biçimde gönderen ülke mevzuatına bağlı kalır. Bu istisnalar, kısa süreli görevlendirmelerde çifte prim yükünü ortadan kaldırmaya hizmet eder.

4. Sigortalılık Sürelerinin Birleştirilmesi

Hizmet birleştirme, yurt dışı emekliliğin teknik kalbidir. Bir akit tarafın mevzuatına göre aylık hakkı, kendi süreleri tek başına yeterli olmadığında, diğer akit ülkede geçen sürelerin eklenmesiyle doğuyorsa, ilgili kurum bu süreleri kendi mevzuatına göre geçmiş gibi dikkate alır. Birleştirmede uygulanan başlıca kurallar şunlardır:

- **Aynı zamana rastlamama:** Çakışan (eş zamanlı) süreler tek kez sayılır; aynı döneme ilişkin yurt içi ve yurt dışı süre birlikte değerlendirilemez.
- **Üçüncü ülke süreleri:** İki ülke sürelerinin birleştirilmesi yine de yetersiz kalırsa, her iki tarafın da sözleşmesi bulunan üçüncü bir ülkedeki süreler de aynı zamana rastlamamak koşuluyla eklenebilir.
- **Gün esası:** Türk mevzuatı bakımından bir ay 30 gün, bir yıl 360 gün olarak hesaplanır.
- **İlk işe giriş tarihi:** Bazı sözleşmelerde, sigortalının yurt dışında ilk defa çalışmaya başladığı tarih, Türkiye’de ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir.

Bu kuralların en pratik sonucu, ilk işe giriş tarihinin geriye çekilmesidir. Türkiye’de emeklilik yaşı büyük ölçüde sigortalılığın başladığı tarihe bağlı olduğundan, yurt dışındaki ilk çalışmanın 08.09.1999 öncesine taşınması, kişiyi çok daha avantajlı bir yaş ve prim rejimine tabi kılabilir. Bu nedenle ilk işe giriş tarihi, uygulamada en çok ihtilaf doğuran konuların başında gelir.

5. Sözleşme (Kısmi) Aylığının Hesaplanması

Aylığının hesabında belirleyici olan, sigortalının yalnız kendi ülke süreleriyle aylığa hak kazanıp kazanmadığıdır. Eğer kişi birleştirmeye gerek kalmadan kendi süreleriyle aylığa hak kazanıyorsa, kurum aylığı sadece kendi mevzuatına göre geçen süreler üzerinden (bağımsız/otonom aylık) hesaplar. Hak yalnızca birleştirme sayesinde doğuyorsa, kısmi (sözleşme / orantılı) aylık yöntemi uygulanır. Bu yöntem iki adımdan oluşur:

- 1. Nazari tutar:** Her iki ülkede geçen tüm süreler, yalnızca kurumun kendi mevzuatına göre geçmiş gibi kabul edilerek aylık hesaplanır.
- 2. Fiili tutar:** Nazari tutar, kurumun kendi mevzuatına göre geçen sürenin toplam birleştirilmiş süreye oranıyla çarpılır. Bulunan rakam, o ülkenin ödeyeceği sözleşme aylığıdır.

Aşağıdaki tablo, bu mantığı tek tarafın (Türkiye'nin) bakış açısından sayısal olarak göstermektedir. Örnekte sigortalının yurt içinde 3.600, akit ülkede 5.400 olmak üzere toplam 9.000 günü bulunmaktadır.

Adım	Değer	Açıklama
Türkiye'de geçen süre	3.600 gün	Yurt içi prim ödeme gün sayısı
Akit ülkede geçen süre	5.400 gün	Birleştirmeye konu yurt dışı süre
Toplam birleştirilmiş süre	9.000 gün	İki ülke süresi toplamı
Nazari aylık (varsayım)	20.000 TL	Tüm süre Türkiye'de geçmiş kabul edilir
Orantı (Türkiye payı)	$3.600 / 9.000 = \%40$	Kendi süresinin toplam içindeki payı
Fiili (sözleşme) aylık	8.000 TL	$20.000 \text{ TL} \times \%40$

Tablo 2. Kısmi (orantılı) aylık hesabının basitleştirilmiş örneği. Tutarlar açıklayıcı niteliktedir; gerçek hesaplama 5510 sayılı Kanun'un aylık bağlama formüllerine göre yapılır.

Sözleşmelerin bir kısmı bu genel yöntemden ayrılır. Örneğin Türkiye-İngiltere Sözleşmesi'nde sigortalı, hizmet birleştirme ile orantılı aylık ile tek taraflı (yalnız bir ülke süresine dayalı) aylık arasında tercih yapabilir. Hollanda, İsviçre, Fransa ve Danimarka sözleşmelerinde malullük aylığı, malullüğe yol açan iş göremezliğin doğduğu tarihte tabi olunan mevzuata göre sağlanır. Norveç Sözleşmesi'nde ise ölüm aylığı tek taraflı olarak ölümün gerçekleştiği ülkeye bağlanır. Bu farklılıklar, dosya bazında doğru sözleşme hükmünün belirlenmesini zorunlu kılar.

6. Yurt Dışı Hizmet Borçlanması (3201 sayılı Kanun)

Sözleşmeler kazanılmış süreleri tanırken, 3201 sayılı Kanun yurt dışında geçen süreleri prim ödeyerek Türk sistemine kazandırma imkânı verir. Önemli bir nokta, borçlanmanın akit ülke şartına bağlı olmamasıdır: sözleşme bulunsun ya da bulunmasın, yurt dışında geçen süreler bu Kanun'a göre borçlanılabilir. Borçlanmanın temel koşulları aşağıda özetlenmiştir.

Koşul / Unsur	İçerik
Vatandaşlık	Borçlanma anında Türk vatandaşı olmak ya da doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izniyle vatandaşlığı kaybedenler (mavi kartlılar). Çifte vatandaşlar da borçlanabilir.
Borçlanılabilen süreler	18 yaş sonrası yurt dışında geçen sigortalılık (çalışma) süreleri; bu süreler arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri; ev kadını olarak geçen süreler.
Belgelendirme	Sözleşmeli ülkelerde ilgili sigorta kurumu belgesi veya Türk temsilciliği hizmet belgesi; sözleşmesiz ülkelerde Türk temsilciliği hizmet belgesi.
Başvuru	Islak imzalı talep dilekçesiyle yazılı başvuru; e-posta veya faksla başvuru geçersizdir. Yurt dışından da başvurulabilir.
Maliyet	Seçilen prime esas günlük kazancın %45'i. 2026 için günlük alt sınır 495,45 TL, üst sınır 4.459,05 TL.
Ödeme süresi	Tahakkuk eden borcun tebliğden itibaren 3 ay içinde ödenmesi gerekir; kısmi ödeme mümkündür.
Statü	01.08.2019'dan itibaren borçlanılan süreler 4/1-(b) (Bağ-Kur) kapsamında sayılır.

Tablo 3. 3201 sayılı Kanun kapsamında yurt dışı borçlanmasının koşulları.

6.1. Borçlanılamayan Süreler

Her yurt dışı süre borçlanmaya elverişli değildir. Başlıca borçlanılamayan süreler; 18 yaş doldurulmadan önceki süreler, Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya kaybedilmesinden sonraki süreler, Türkiye'deki sigortalılık süreleriyle çakışan süreler, ülkemizde tam aylık bağlananların aylık öncesi süreleri ile 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesi kapsamında geçici görevli geçen sürelerdir. Ayrıca kısmi aylık bağlananların, bu süreler arasında ve sonrasında kalan işsizlik ve ev kadınlığı süreleri de borçlanılamaz.

6.2. Borçlanma Tutarının Hesabı

Borçlanma bedeli, seçilen günlük kazancın %45'i ile borçlanılan gün sayısının çarpımıdır . 2026 yılında en düşük tutar üzerinden hesap şu şekildedir:

	Tutar / Adet	Sonuç
Borçlanılacak gün sayısı	5.000 gün	—
Günlük borçlanma (alt sınır)	495,45 TL	1.101,00 TL × %45
Toplam borç	2.477.250 TL	5.000 × 495,45 TL
Üst sınırdan günlük	4.459,05 TL	9.909,00 TL × %45

Tablo 4. 2026 yılı yurt dışı borçlanma tutarı örneği (SGK 2026 alt/üst sınırları esas alınmıştır).

Sigortalı, alt ve üst sınır arasında dilediği günlük kazancı seçebilir. Yüksek kazançtan borçlanmak hem aylık bağlama oranını hem de bağlanacak aylık tutarını yükseltir; ancak getireceği maliyet ile sağlayacağı aylık artışı dosya bazında karşılaştırılmalıdır.

6.3. Kısmi Aylığın Tam Aylığa Çevrilmesi

Sözleşme uyarınca kısmi (orantılı) aylık almakta olanlar, akit ülkede geçen sürelerini 3201 sayılı Kanun'a göre borçlanarak aylıklarını tam aylığa dönüştürebilir. 7186 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeye göre, borcun tamamı ödendiğinde kısmi aylık, ödemeyi takip eden ay başından itibaren ve kısmi aylığın başlangıç tarihi esas alınarak tam aylığa çevrilir . Bu mekanizma, hâlihazırda kısmi aylık alan yurt dışı emeklileri için aylık tutarını yükselten en pratik yoldur.

Borçlanılan sürelerin statüsü de tutar üzerinde belirleyicidir. 01.08.2019'dan itibaren yapılan borçlanmalar, önceki statüye bakılmaksızın 4/1-(b) (Bağ-Kur) kapsamında değerlendirilmektedir . Bu kuralın aylık bağlama yaşı ve aylık tutarı üzerindeki etkisi, başvurudan önce mutlaka incelenmelidir.



7. Kesin Dönüş Şartı ve Aylığın Kesilmesi

Borçlanmanın kendisi için yurda dönüş aranmaz; ancak borçlanma sonrasında aylık bağlanabilmesi için **kesin dönüş** şartı gündeme gelir. Kesin dönüş, ülkeyi bir daha dönmek üzere terk etmek anlamına gelmez. Kanun bakımından kesin dönüş; kısa süreli çalışmalar hariç olmak üzere yurt dışındaki çalışmanın sona ermesini ve bulunulan ülkeden ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alınmamasını ifade eder . Önemle belirtmek gerekir ki kesin dönüş yalnızca sigortalının kendi aylık talepleri için aranır; hak sahiplerinin (dul-yetim) aylık taleplerinde böyle bir koşul bulunmaz.

Aylık bağlandıktan sonra da yükümlülükler sürer. Aylık sahibi yeniden yabancı ülke mevzuatına tabi çalışmaya başlar veya ikamete dayalı bir ödenek almaya başlarsa aylığı kesilir; bu durum sona erdiğinde yazılı talep üzerine aylık yeniden bağlanır. Ayrıca yurt dışında altı aydan uzun süre kalanların, bu sürenin sonundan itibaren belirli bir süre içinde yoklama belgesi vermeleri gerekir. Bu kurallara aykırılık, yersiz ödenen aylıkların geri istenmesine yol açabilir.



8. Yargıtay Kararları Işığında Tartışmalı Konular

Yurt dışı emeklilik, hem yabancı hem de yerli mevzuatı ilgilendirdiğinden zengin bir içtihat birikimine sahiptir. Aşağıdaki tablo, uygulamayı yönlendiren bazı temel kararları özetlemektedir.

Karar	Belirlenen ilke
Yargıtay 10. HD, 06.05.2010, E. 2009/869, K. 2010/6691	İzinle Türk vatandaşlığından çıkan kişiler, yalnızca vatandaşlıklarını kaybetmeden önce yurt dışında geçen sürelerini borçlanabilir.
Yargıtay 10. HD, 14.02.2012, E. 2010/16861, K. 2012/2152	Sözleşme uygulanarak kendisine kısmi aylık bağlanmış olanların borçlanma işlemleri, aylığı bağlayan sosyal güvenlik kuruluşunca sonuçlandırılır.
Yargıtay 21. HD, 26.11.2015, E. 2015/18692, K. 2015/21119	Borçlanma sonrası aylık bağlanabilmesi için yurda kesin dönüş zorunludur; yurt dışında çalışma veya ikamete dayalı yardım sürerken aylık bağlanamaz.
Yargıtay HGK, 06.04.2016, E. 2014/454, K. 2016/481	Almanya'da mesleki eğitim nedeniyle ödenen zorunlu primler, Türkiye-Almanya Sözleşmesi'nin uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilir.
Yargıtay HGK, 16.09.2021, E. 2018/1092, K. 2021/1015	Borcun kısmen ödenmesi hâlinde, hizmet cetvelindeki son tarihten geriye doğru ödenen güne karşılık gelen süre borçlanılmış sayılır.

Tablo 5. Yurt dışı emeklilik uygulamasını yönlendiren seçilmiş Yargıtay ve Hukuk Genel Kurulu kararları.

8.1. Kararların Değerlendirilmesi

Vatandaşlık koşuluna ilişkin içtihat istikrarlıdır: Yargıtay, 3201 sayılı Kanun'un istisnai niteliğini vurgulayarak hükmü dar yorumlamakta ve vatandaşlık kaybından sonraki süreleri borçlanma dışında tutmaktadır . Buna karşılık, vatandaşlık kaybından önceki sürelerin kazanılmış hak olarak korunduğunu kabul etmektedir.

Kesin dönüş konusundaki kararlar da nettir. Yüksek Mahkeme, aylık bağlama için yurda kesin dönüşü zorunlu görmekte; yurt dışında çalışmanın veya ikamete dayalı bir yardımın devam ettiği hâllerde aylık bağlanamayacağını istikrarla belirtmektedir . Kısmi aylığı bağlayan kurumun borçlanmayı sonuçlandıracağına ilişkin içtihat ise yetki uyuşmazlıklarını gidermektedir .

Hukuk Genel Kurulu kararları ise teknik ayrıntılarda yön göstericidir. Almanya'daki mesleki eğitim primlerinin sözleşmenin uzun vadeli kolları kapsamında sayılması , birleştirmeye konu sürelerin kapsamını genişletirken; kısmi ödemede sürenin son tarihten geriye doğru hesaplanması, borçlanma tutarı ile karşılığında kazanılan sürenin nasıl eşleştirileceğini açıklığa kavuşturmaktadır.



9. Karşılaştırmalı Senaryo

İki aracın pratik farkını somutlaştırmak için aynı kişinin iki farklı yol izlemesini varsayalım. Almanya’da uzun yıllar çalışmış, Türkiye’de hiç sigortalılığı bulunmayan bir vatandaş; (A) yalnızca sözleşmeden yararlanarak Almanya süresine dayalı kısmi aylık almayı, ya da (B) Türkiye’de aylık almak amacıyla 3201 sayılı Kanun’a göre borçlanmayı seçebilir.

Ölçüt	A) Yalnız sözleşme	B) 3201 borçlanması
Ön koşul	Akit ülkede yeterli sigortalılık	Türk vatandaşlığı + belgelenebilir süre
Maliyet	Ek prim maliyeti yok	Seçilen kazancın %45' i üzerinden borç
Aylığı ödeyen	Akit ülke kurumu (orantılı)	SGK (Türk mevzuatına göre)
Kesin dönüş	Aranmaz	Aylık için aranır
Tipik tercih nedeni	Türk sisteminde aylık hedefi yoksa	Türkiye' den (ve daha erken) aylık hedefi varsa

Tablo 6. Sözleşme yolu ile yurt dışı borçlanması yolunun karşılaştırması (temsili).



Görüldüğü üzere iki araç birbirinin alternatifi olduğu kadar tamamlayıcısıdır da. Sözleşme, kazanılmış yurt dışı süreyi maliyetsiz biçimde tanır; borçlanma ise bu süreyi Türk sistemine taşıyarak Türkiye’den ve çoğu zaman daha erken bir aylık imkânı yaratır. Doğru tercih, kişinin yaşına, yurt içi-yurt dışı gün dağılımına, hedeflediği aylık tutarına ve kesin dönüş yapıp yapamayacağına göre değişir.

10. Sonuç ve Değerlendirme

Yurt dışı emeklilik, anayasal bir koruma ödevinin sosyal güvenlik sözleşmeleri ve 3201 sayılı Kanun aracılığıyla somutlaştığı, teknik yoğunluğu yüksek bir alandır. Sözleşmeler eşit işlem, sürelerin birleştirilmesi ve aylığın ihracı gibi haklarla kazanılmış süreleri korurken; yurt dışı borçlanması, bu sürelerin Türk sistemine kazandırılmasına ve çoğu kez daha erken bir emekliliğe imkân tanımaktadır. Uygulamada başarı, üç hususun titizlikle yönetilmesine bağlıdır. Birincisi, dosyaya uygulanacak doğru sözleşme hükmünün ve aylık hesap yönteminin (bağımsız ya da orantılı aylık) belirlenmesidir. İkincisi, borçlanma kararının maliyet-fayda analizine dayandırılması; özellikle borçlanılan sürenin 4/1-(b) statüsünde sayılmasının ve seçilen prime esas kazancın etkisinin önceden hesaplanmasıdır. Üçüncüsü ise kesin dönüş ve aylığın kesilmesine ilişkin kuralların, sonradan doğacak borç ve ceza risklerini önleyecek biçimde gözetilmesidir.

Mevzuatın 7186 sayılı Kanun ile gelişen yapısı ve Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları birlikte değerlendirildiğinde, alanın giderek öngörülebilir hâle geldiği söylenebilir. Bununla birlikte, her dosyanın en az iki ülke mevzuatını ilgilendiren kendine özgü niteliği, uzman değerlendirmesini ve güncel mevzuat takibini vazgeçilmez kılmaktadır.

Mevzuat

1. 1982 Anayasası, m.62 ve m.90.
2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (özellikle m.10, m.53 ve m.82).
3. 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, RG 22.05.1985, S. 18761.
4. 2147 sayılı Kanun (3201 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır).
5. 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2008).
6. 7186 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG 19.07.2019, S. 30836 (Mükerrer).
7. Yurt Dışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Tebliğ.
8. 16.04.1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (ASGS) ve Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri.

Yargı Kararları

1. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.09.2021, E. 2018/1092, K. 2021/1015.
2. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.04.2016, E. 2014/454, K. 2016/481.
3. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 26.11.2015, E. 2015/18692, K. 2015/21119.
4. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 03.03.2016, E. 2015/21151, K. 2016/3490.
5. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 05.10.2015, E. 2015/13917, K. 2015/15767.
6. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 14.02.2012, E. 2010/16861, K. 2012/2152.
7. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 06.05.2010, E. 2009/869, K. 2010/6691.

Diğer Kaynaklar

1. Sosyal Güvenlik Kurumu, "Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri", www.sgk.gov.tr.
2. Sosyal Güvenlik Kurumu, "Yurt Dışı Borçlanması İşlemleri" ve "Yurtdışı Aylık İşlemleri", www.sgk.gov.tr.
3. Sosyal Güvenlik Kurumu, 3201 sayılı Kanun kapsamında yurt dışı borçlanma işlemlerine ilişkin Genelge (2019).
4. Sosyal Güvenlik Dergisi, "3201 Sayılı Kanun'a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları".

LİZBON'DA DÜZ YOL YOKTUR

Ali Burak ŞAHİN

Bağımsız Denetim ve Güvence
Hizmetleri Müdürü





Lizbon'a inen herkes aynı yanılgıyla başlar: haritaya bakar, iki nokta arasını yakın sanır, yola çıkar. Oysa bu şehirde mesafe yatay değil dikey ölçülür. İki sokak ötedeki kahvecinin arası, kuş uçuşu üç yüz metredir belki; ama o üç yüz metrenin yetmiş yukarı, otuzu aşağı, gerisi de neden orada olduğunu kimsenin bilmediği basamaklardır. Şehre vardığım ilk akşam bunu anlamadan dolaştım. Ertesi sabah baldırlarım anlattı.

Bir liderlik programı için gitmiştim aslında ama Lizbon insana toplantı salonunda öğrenemeyeceği bir şeyi daha kapıda öğretiyor; hiçbir manzaranın bedava olmadığı. Şehir yedi tepenin üstüne kurulmuş ve bu tepeler turist için değil, hayatta kalmak için yapılmış gibi duruyor. Yerli halk çözümünü çoktan bulmuş: 28 numaralı tramvay. Sarı, gıcırtılı, virajlarda insanın içini hoplatan bu küçük araç onlar için sıradan bir ulaşım aracı; bizim için ise sıraya girip bilet aldığımız bir tür eğlence. Bir şehrin günlük zorunluluğunu ziyaretçinin nostaljisine çevirmesi kadar Lizbon'u özetleyen az şey var.

Bu yokuşların bir de insana yaptığı bir şey var: yürümeyi yavaşlatıyor. Lizbon'da hızlı olmak mümkün değil; ister istemez başını kaldırıp etrafına bakıyorsun, soluklanmak için durduğun her köşede bir şey görüyorsun. Şehrin temposu da buna göre kurulmuş. Kahve içmek için oturan birini kimse aceleye getirmiyor, garson hesabı getirmek için sabırsızlanmıyor, sokakta kimse kimseyi ezip geçmiyor. İstanbul'un o hep bir yere yetişme telaşından sonra bu durgunluk önce insanı şaşırtıyor, sonra rahatlatıyor. Birkaç gün içinde fark ediyorsun ki acelen olsa bile şehir sana ayak uydurmayacak; uyacak olan sensin.

Bu yavaşlığın en güzel hali kahve molasında ortaya çıkıyor. Portekizliler kahveyi ayaküstü, telefona bakarak içmiyor; küçük, koyu, sert bir fincanın başına oturup biraz oyalanıyorlar. Yanına da neredeyse her seferinde bir pastel de nata geliyor, o ince, çıtır hamurun içinde hafif yanık, ılık muhallebi. İlk ısırıkta sıradan bir tatlı sanıyorsun; ikincide neden bütün şehrin buna bağımlı olduğunu anlıyorsun. Sıcakken, üstüne biraz tarçın serpilmiş haliyle, koyu bir kahvenin yanında yenince insanın o günkü bütün yokuş derdini unutturacak kadar iyi. Lizbon'da en sık tekrarladığım ritüel buydu: bir tepenin başında soluklan, otur, bir kahve bir nata söyle, manzaraya bak.

Hava bu yokuşlara eşlik etmek için sürekli fikir değiştiriyor. Sabah çıkarken gökyüzü açık, çantana güneş gözlüğü atıyorsun; öğlene doğru Atlantik aklına bir şey getiriyor ve on dakikada şehri griye boyuyor; sen daha şaşkınlığını üstünden atamadan tekrar açıyor. Lizbon'da hava durumuna bakmak, kararını çoktan vermiş birine fikir sormaya benziyor. Bir süre sonra direnmeyi bırakıp şehrin ritmine uyuyorsun: ne giyersen giy, yarısında yanılacaksın, gerisi keyif.



Bu kararsızlığın altında şaşırtıcı bir istikrar var gerçi, şehrin eskiye olan saygısı. 1755'teki büyük depremde Lizbon'un yarısı yıkılmış; çoğu şehir böyle bir yıkımdan sonra geçmişini molozla beraber atar, baştan başlar. Lizbon atmamış. Aşağıdaki Baixa'yı düz, ferah, depreme dayanıklı bir akılla yeniden kurarken yukarıdaki Alfama'yı olduğu gibi bırakmış; dar, eğri, kendi kafasına göre. Duvarlardaki azulejo çinileri sökölüp müzeye kaldırılmamış, hala insanların oturduğu binaların yüzünde duruyor. Burada tarih camikan arkasında değil; çamaşırın asıldığı, kedinin uyuduğu, badanasının döküldüğü canlı bir şey.

Oraya bir liderlik programı için gittiğimi hatırlayınca, bu ayrıntı bana programdan da bir şey anlatır gibi geldi. İyi bir kurum da böyle davranır: yıkılan yerini akılla, yeniden ve daha dayanıklı kurar; ama köklü olanı, kendisini kendisi yapan dokuyu yıkımın bahanesiyle elinden atmaz. Eskiye koruyup yeniye onun yanına eklemek, hepsini birden silmekten çok daha zor bir iş. Lizbon bunu üç asır önce becermiş ve bugün hala ayakta. Salonda anlatılan birçok modelden çok, bu manzara aklımda kaldı.



Sanat da öyle. Lizbon sanatı bir bina ayırıp içine kapatmamış, sokağa salmış. Bir köşeyi dönüyorsun, kocaman bir duvar resmi; bir başka köşede, akşamüstü bir meyhaneden sızan fado, o kederli, hesapsız ses. Sanatın gündelik hayata bu kadar sızdığı, “şuraya bakılacak” diye işaretlenmediği yerler azalıyor dünyada. Lizbon bu konuda hala cömert.

Bu cömertlik vitrinlere ve atölyelere de yansıyor; Portekizlilerin elinden çıkan işlere hayran kalmamak elde değil. Üç şey hemen göze çarpıyor. İlki mantar. Portekiz dünyanın en çok mantar üreten ülkesi ve bu malzemeden akla gelmeyecek şeyler yapıyorlar: cüzdandan çantaya, şapkadan ayakkabıya kadar. Hafif, dayanıklı, kendine has dokusu olan, turistik bir hatıradan çok gerçekten kullanılabilir eşyalar. İkincisi, her vitrinde karşına çıkan o rengarenk horoz. Barcelos horozu, idama mahkum edilmiş masum bir adamın suçsuzluğunu kanıtladığına inanılan bir efsaneden geliyor ve bugün adeta ülkenin sembolü olmuş. Üçüncüsü de el yapımı seramikler; duvarlardaki çinilerin küçük kardeşleri gibi, elle boyanmış tabaklar, kaseler, küçük figürler. Hepsinin ortak yanı şu: ucuz, seri üretim bir hediyelik havası yok, arkasında bir gelenek ve bir emek duruyor. İnsan bu yüzden eli boş dönemiyor; aldığı şey bir mıknaş değil, bir parça Portekiz oluyor.





Şehrin asıl gösterisini görmek istiyorsan bir gün ayırıp Sintra'ya çıkmak gerekiyor. Lizbon'un hemen dışında, ormanın içine saklanmış bu küçük kasaba apayrı bir dünya. Pena Sarayı'nı ilk gördüğümde önce inanmadım: sarısı, kırmızısı, moruyla bir çocuğun rüyasından fırlamış gibi duran, ciddiyeti reddeden bir yapı. Avrupa'nın o ağır, gri saraylarına alışmış göz, bu kadar neşeli bir şeyin "saray" sayılmasına bir an direnmiyor. Tepenin biraz aşağısında Mağribi Kalesi'nin taş duvarları sırtını sise yaslamış; biri çocukça neşeli, öteki yaşlı ve suskun, ikisi aynı dağda, birbirine bakıyor. Sintra'nın sisi de Lizbon'un havası gibi keyfine göre geliyor gidiyor; bir an her şeyi görüyorsun, bir an surların ucu kayboluyor. İnsana manzarayı azar azar, hak ederek veriyor.



Sintra'dan biraz daha batıya gidince kara bitiyor ve karşına okyanusun asıl yüzü çıkıyor. Lizbon'un içinde, Tejo'nun ağzında su sakın ve uysaldır; ama kıyıya, Avrupa'nın bittiği o uçtaki kayalıklara vardığında Atlantik bambaşka bir şey oluyor. Hırçın, soğuk, hesapsız. Dalgalar kayalara çarpıp yukarı savruluyor, rüzgar insanı neredeyse iteliyor, tuzlu su yüzüne kadar geliyor. Burada deniz turistik bir manzara değil; karşısında durduğunda kendini küçük hissettiren, saygı duyulması gereken bir güç. Portekizlilerin yüzyıllar önce bu suya küçücük gemilerle açılıp bilinmeyene yelken açmış olmasının ne demek olduğunu, ancak o kıyıda durup dalgaları seyrederken anlıyorsun. Şehrin bütün o uysal, çinili, kahveli yüzünün arkasında böyle bir vahşilik var; ve Lizbon bu ikisini hiç çelişki saymadan yan yana taşıyor.

Akşam aşağı indiğinde Lizbon yorgunluğunun karşılığını sofrada ödüyor. Denizden çıkan her şey burada bir çeşitlilik gösterisine dönüşüyor. Benim tabağımdan eksik olmayan kabuklu deniz ürünleriydi: taze, sade, adını sonradan unuttuğun ama tadını unutmadığın şeyler. Yanına bir kadeh vinho verde gidiyor; hafif, genç bir beyaz. Portekiz şarabı haksızlığa uğramış bir şarap bence, komşusunun gölgesinde kalmış ama kendi başına dimdik ayakta.

Ama Lizbon'daki en güzel akşamım şık bir balık lokantasında değil, gürültülü bir spor barında geçti. Galatasaray'ın şampiyonluğu tam o günlere denk geldi ve maçı, evden binlerce kilometre uzakta, babamla beraber kalabalığın içinde izledik. Romantik, sisli, ağırbaşlı bir şehrin ortasında bambaşka, son derece bize ait bir sevinç vardı o masada, bağırın, kadeh tokuşturan, çocuklaşan bir sevinç. Lizbon'un bütün o ince güzelliklerini hatırlıyorum; ama gözümü kapattığımda önce o barı, o maçı ve karşımda gülen babamı görüyorum. İyi bir şehir bazen sana kendi anılarını kurman için sadece bir köşe açar; gerisini sen ve sevdiklerin doldurur.



Birkaç gün sonra ayrılırken fark ettim ki Lizbon kolay sevilen bir şehir değil, hak edilerek sevilen bir şehir. Sana hiçbir şeyi düz yoldan vermiyor; manzarayı da, tadı da, o eski sokağın dönüşündeki sürprizi de yukarı çıkmaya, islanmana, biraz yorulmana bağlıyor. Belki de en doğru dersi orada, herhangi bir salonun dışında verdi: değerli olan şeyin yokuşu da vardır, ve yokuşu çıkmadan inen kimse manzarayı görmemiştir.



Dönüş uçağında bunu düşünürken aklıma bir tek şehir gelmedi; gittiğimiz program da, beraber çıktığımız o yokuşlar da geldi. İyi bir eğitim de iyi bir şehir gibi: kestirmesi yok, ama tepeye varınca arkana dönüp baktığında çıktığın yolu görüyor ve niye çıktığını anlıyorsun.

Lizbon'a bir daha gider miyim bilmiyorum ama o tepelerden birinde durup nefeslenirken gördüğüm manzarayı, içtiğim kahveyi, babamla izlediğim o maçı ve yanımdaki insanları uzun süre unutmayacağım.

ÇALIŞAN GÜVENLİĞİNDEN SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞERE

Hilal ÖZER

İş ve Sosyal Güvenlik Bölümü,
İş Güvenliği Uzmanı





İş Sağlığı ve Güvenliğinin ESG Çağındaki Yükselişi



Sürdürülebilirlik tartışmaları uzun süre karbon emisyonları, iklim riski ve çevresel ayak izi gibi “E” (Çevresel) başlıkları etrafında şekillendi. Oysa ESG (Çevresel, Sosyal, Yönetişim) çerçevesinin “S” (Sosyal) ayağı, son iki yılda yatırımcılar, düzenleyici ler ve kredi kuruluşları nezdinde hızla görünür hale geldi. Bu sosyal ayağın en somut, en ölçülebilir ve hukuken en sağlam temele oturan bileşeni ise iş sağlığı ve güvenliğidir (İSG).

İSG bugün artık yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yerine getirilen bir idari yükümlülük değildir; işletmenin sürdürülebilirlik performansını, finansmana erişimini ve tedarik zincirindeki konumunu doğrudan etkileyen stratejik bir göstergedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2022 yılında “güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı”nı çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar arasına dâhil etmesi, bu dönüşümün simgesel başlangıcı oldu. Artık bir çalışanın işten sağ ve sağlıklı dönmesi, evrensel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir.

Bu makale; İSG ile sürdürülebilirlik arasındaki kesişimi, güncel uluslararası raporlama mimarisi (GRI 403, ISO 45001, ISSB/IFRS S1-S2), Türkiye’deki düzenleyici çerçeve (TSRS ve 6331 sayılı Kanun) ve Avrupa Birliği’nin 2026 yılında yürürlüğe giren Omnibus sadeleştirme süreci ışığında ele almakta; Türk işletmeleri için somut bir yol haritası sunmaktadır.



1. İSG ile Sürdürülebilirlik İlişkisinin Kavramsal Çerçevesi



Sürdürülebilir kalkınmanın temel referans belgesi olan Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) 8 numaralı amacı "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme"yi hedefler. Bu amacın 8.8 numaralı alt hedefi, doğrudan çalışma haklarının korunmasını ve tüm çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının teşvik edilmesini öngörür. İSG böylece sürdürülebilirlik gündeminin tesadüfen değil, tanımı gereği merkezindedir.

ILO'nun Haziran 2022'deki 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda aldığı karar, bu zeminin hukuki ağırlığını artırdı: İSG'ye ilişkin 155 sayılı (1981) ve 187 sayılı (2006) sözleşmeler, çalışma yaşamına ilişkin "temel" sözleşmeler statüsüne yükseltildi. Bu, üye devletlerin söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi ilgili ilkelere saygı gösterme yükümlülüğü altında olduğu anlamına gelir.

ESG çerçevesinde İSG'nin neden "S"nin kilit bileşeni olduğunu anlamak için üç boyuta bakmak gerekir:

▪ **Ölçülebilirlik:** Birçok sosyal göstergenin aksine kaza sıklık oranı, kayıp gün sayısı ve ölümlü kaza oranı gibi İSG metrikleri niceldir, denetlenebilir ve şirketler arasında karşılaştırılabilir.

▪ **Önemlilik (materiality):** İş kazaları; üretim kayıpları, tazminat yükümlülükleri, idari para cezaları, sigorta primi artışları ve itibar zararı yoluyla doğrudan finansal sonuç doğurur. Bu nedenle hem "etki önemliliği" hem de "finansal önemlilik" testlerini geçer.

▪ **Evrensel kabul:** ILO, OECD ve WHO belgelerinde güvenli çalışma ortamının bir insan hakkı olarak tanınması, İSG'yi tartışmasız bir sosyal performans alanı hâline getirir.

2. Uluslararası Raporlama Mimarisi: Tek Bir İSG, Çok Sayıda Çerçeve

İSG'nin sürdürülebilirlik raporlamasındaki yeri, birbirini tamamlayan dört temel çerçeve üzerinden okunabilir. GRI 403 işletmenin çevreye/topluma etkisini, ISSB/TSRS ise bu konunun işletmenin finansal değerine etkisini esas alırken; ISO 45001 yönetim sisteminin omurgasını, ESRS ise AB'nin "çifte önemlilik" yaklaşımını temsil eder. Aşağıdaki tablo bu çerçeveleri karşılaştırmaktadır.

Tablo 1. İSG'nin Uluslararası Sürdürülebilirlik Raporlama Çerçevelerindeki Yeri

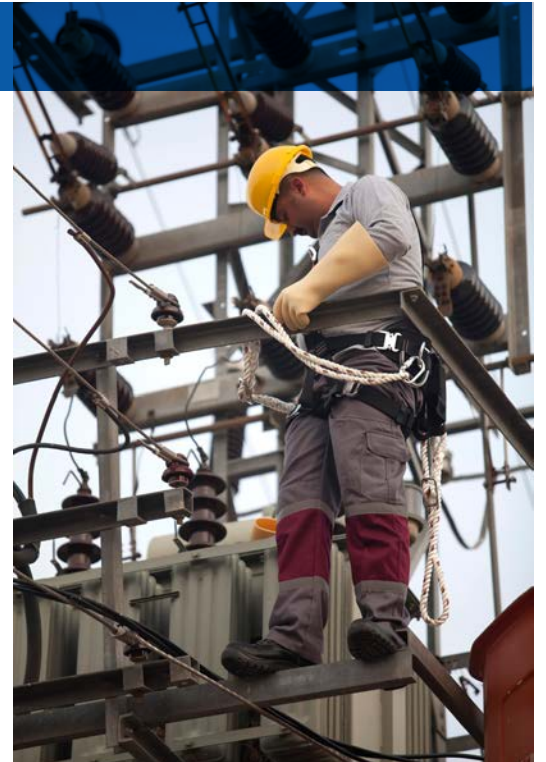
Çerçeve	Niteliği	İSG'ye Yaklaşımı	Önemlilik Yaklaşımı
GRI 403 (2018)	Konu bazlı raporlama standardı (GRI 400 Sosyal serisi)	403-1'den 403-10'a 10 alt gösterge: kaza/meslek hastalığı verileri, çalışan katılımı, eğitim	Etki önemliliği
ISO 45001:2018	Sertifikalandırılabilir yönetim sistemi standardı	PUKÖ döngüsüne dayalı İSG yönetim sistemi; "yönetim yaklaşımı"nın kanıtı	Yönetim sistemi odaklı
ISSB / IFRS S1-S2 (≈ TSRS 1-2)	Yatırımcı odaklı açıklama standardı	İnsan sermayesine ilişkin risk ve fırsat olarak ele alınır	Finansal önemlilik
ESRS S1 (AB / CSRD)	Zorunlu AB raporlama standardı (kendi iş gücü)	İş gücü güvenliği, sağlığı ve çalışma koşulları	Çifte önemlilik

Not: TSRS 1 ve TSRS 2, ISSB tarafından yayımlanan IFRS S1 ve S2 ile tam uyumlu olarak hazırlanmıştır.

3. Türkiye'de Hukuki ve Düzenleyici Çerçeve

Türkiye'de İSG'nin iki ayaklı bir düzenleyici mimarisi vardır. Birinci ayak, işletmenin doğrudan operasyonel yükümlülüklerini belirleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. İkinci ayak ise İSG performansının dışarıya nasıl raporlanacağını belirleyen Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'dır (TSRS).

6331 sayılı Kanun kapsamında işveren; risk değerlendirmesi yapmak, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek, çalışanlara İSG eğitimi vermek ve iş kazalarını SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Önemli bir gelişme olarak **1 Ocak 2025 tarihinden itibaren elliden az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için de** iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmeti alma zorunluluğu yürürlüğe girmiştir. Böylece İSG profesyonel hizmet yükümlülüğü neredeyse tüm işyerlerini kapsar hâle gelmiştir.



Raporlama ayağında ise TSRS belirleyicidir. ISSB'nin küresel S1 ve S2 standartlarıyla tam uyumlu hazırlanan TSRS 1 (Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler) ve TSRS 2 (İklimle İlgili Açıklamalar), 29 Aralık 2023 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Kapsama giren işletmeler için zorunlu raporlama 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren başlamış; ilk iki raporlama döneminde Kapsam 3 emisyon verilerine muafiyet tanınarak sağlıklı bir geçiş öngörülmüştür.

TSRS kapsamı, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından belirlenen eşik değerlere göre tayin edilir. Bu eşik değerler, 16 Ocak 2026 tarihli ve 33139 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan KGK kararı ile güncellenmiştir.

Tablo 2. TSRS Zorunlu Raporlama Eşik Değerleri (16 Ocak 2026 Tarihli KGK Kararı)

Ölçüt	Eşik Değer
Aktif toplamı	1 milyar TL
Yıllık net satış hasılatı	2 milyar TL
Çalışan sayısı	500 kişi

Bir işletmenin kapsama girmesi için bu üç ölçütten en az ikisinin eşik değerini art arda iki raporlama döneminde aşması gerekir. Değerlendirme, işletmenin bağlı ortaklık ve iştirakleriyle birlikte (konsolide bazda) yapılır. Eşik değerler, 1 Ocak 2025 ve sonrasında başlayan hesap dönemleri için esas alınır.



4. Avrupa Birliği'nin Omnibus Süreci ve Türk İşletmelerine Etkisi

Türkiye'nin en büyük ticaret ortağı olan AB'deki sürdürülebilirlik düzenlemeleri, ihracatçı ve AB tedarik zincirinde yer alan Türk işletmelerini dolaylı yoldan da olsa doğrudan etkilemektedir. 2024-2026 döneminde bu alanda köklü bir sadeleştirme yaşanmıştır. Avrupa Komisyonu, artan idari yükü azaltmak amacıyla 26 Şubat 2025'te "Omnibus" sadeleştirme paketini sundu ve süreç iki aşamada ilerledi:

- **"Stop-the-Clock" Direktifi (2025/794):** Birçok sosyal göstergenin aksine kaza sıklık oranı, kayıp gün sayısı ve ölümlü kaza oranı gibi İSG metrikleri niceldir, denetlenebilir ve şirketler arasında karşılaştırılabilir.
- **Omnibus I Direktifi ((AB) 2026/470):** Esasa ilişkin değişiklikleri içeren bu direktif, 26 Şubat 2026'da AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanmış ve 18 Mart 2026'da yürürlüğe girmiştir. Kapsamı ilk teklife göre çok daha fazla daraltmıştır.

Tablo 3. AB Omnibus I – CSRD ve CSDDD Kapsamındaki Temel Değişiklikler

Konu	Önceki Durum	Omnibus I Sonrası (2026)
CSRD kapsam eşiği	250+ çalışan ve belirli ciro/aktif eşikleri	1.000+ çalışan ve > 450 milyon € net ciro
CSDDD kapsam eşiği	1.000+ çalışan / > 450 milyon € ciro (2024 metni)	5.000+ çalışan ve > 1,5 milyar € net ciro
CSDDD uygulama başlangıcı	Daha erken takvim	Temmuz 2029'a ertelendi
İç hukuka aktarım (CSRD)	—	19 Mart 2027
ESRS standartları	İlk set (kapsamlı veri noktaları)	Sadeleştiriliyor; revize set 2027 mali yılından itibaren

Kaynak: Directive (EU) 2025/794 ve Directive (EU) 2026/470, AB Resmî Gazetesi.

Bu daralma ilk bakışta Türk işletmeleri açısından bir rahatlama gibi görünse de, tablo daha karmaşıktır. Kapsamdaki büyük AB şirketleri, tedarik zincirlerindeki Türk tedarikçilerden hâlâ İSG ve sürdürülebilirlik verisi talep etmektedir. Omnibus I, değer zinciri boyunca bilgi talebini sınırlandıran ve küçük tedarikçileri koruyan "kademeli yayılmayı önleme" (anti-trickle-down) hükümleri getirmiş olsa da; pratikte AB'li alıcılarla çalışan Türk üreticilerinin GRI 403 uyumlu kaza verilerini ve ISO 45001 sertifikasını hazır bulundurması, ticari ilişkinin sürdürülebilirliği açısından kritik önemini korumaktadır.

5. Sayılarla Türkiye’de İSG Tablosu: Önemlilik Argümanı

İSG’nin neden bir “önemli (material) konu” olduğunu en iyi anlatan şey sahadaki tablodur. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) yayımladığı 2024 yılı iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri, sorunun büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

Tablo 4. SGK 2024 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri (Seçilmiş Veriler)

Gösterge	2024 Değeri	Açıklama / Eğilim
Toplam iş kazası sayısı	733.646	Bir önceki yıla göre yaklaşık %8 artış
Meslek hastalığı vaka sayısı	888	Resmî bildirim gerektiren durum daha
İş kazası/meslek hastalığı kaynaklı ölüm	~1.900	
İnşaat sektörü kazalı sayısı	86.736	
İnşaat sektörü ölümlü kaza	552	
Çocuk işçi kazalarında değişim	+%20	
60 yaş üstü çalışan kazalarında değişim	+%30	

Kaynak: SGK 2024 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri.

Bu tablo, her bir iş kazasının yalnızca insani bir trajedi değil, aynı zamanda finansal ve itibari bir risk olduğunu göstermektedir. Bir ölümlü iş kazası; tazminat davaları, idari para cezaları, SGK rücu alacakları, üretim duruşu ve marka değeri kaybı kalemleri üzerinden işletmeye milyonlarca liralık yük getirebilir. ESG raporlamasının finansal önemlilik mantığı tam da bu noktada devreye girer: İSG performansı doğrudan işletmenin nakit akışını ve sürdürülebilirliğini etkiler.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilirlik çağında artık arka planda kalan bir uyum yükümlülüğü değil; ESG'nin sosyal ayağının en görünür, en ölçülebilir ve hukuken en sağlam temelidir. ILO'nun güvenli çalışma ortamını temel bir insan hakkı olarak tanıması, Türkiye'de TSRS'nin zorunlu hâle gelmesi ve AB'nin Omnibus süreciyle sürdürülebilirlik raporlamasını yeniden şekillendirmesi; hepsi aynı yöne işaret etmektedir: Çalışanını koruyamayan bir işletme, kendini sürdüremez.

İşverenler için doğru strateji, İSG verilerini yalnızca SGK bildirimleri için değil; yatırımcılar, kredi kuruluşları ve tedarik zinciri ortakları için anlamlı, karşılaştırılabilir ve denetlenebilir göstergelere dönüştürmektir. Bu dönüşümü erken tamamlayan işletmeler, hem finansmana erişimde hem de küresel tedarik zincirindeki konumlarında belirgin bir rekabet avantajı elde edecektir.

Kaynakça

- [1] Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK), "TSRS Uygulama Kapsamının Belirlenmesinde Esas Alınan Ölçütlere İlişkin Eşik Değerlerin Yeniden Belirlenmesine İlişkin Kurul Kararı", 16 Ocak 2026 tarihli ve 33139 sayılı Resmî Gazete.
- [2] KGK, "Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS 1 ve TSRS 2)" ve Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararı, 29 Aralık 2023 tarihli ve 32414 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.
- [3] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete.
- [4] Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2024 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2025.
- [5] Avrupa Birliği, Directive (EU) 2025/794 ("Stop-the-Clock"), AB Resmî Gazetesi, 16 Nisan 2025.
- [6] Avrupa Birliği, Directive (EU) 2026/470 (Omnibus I – CSRD ve CSDDD'de Değişiklik), AB Resmî Gazetesi, 26 Şubat 2026.
- [7] Global Reporting Initiative (GRI), GRI 403: Occupational Health and Safety 2018.
- [8] International Organization for Standardization (ISO), ISO 45001:2018 – Occupational Health and Safety Management Systems.
- [9] International Labour Organization (ILO), 110. Uluslararası Çalışma Konferansı Kararı – Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamının Temel İlke ve Haklar Çerçevesine Dâhil Edilmesi (C155 ve C187), Haziran 2022.
- [10] IFRS Foundation / International Sustainability Standards Board (ISSB), IFRS S1 ve IFRS S2, 2023.
- [11] Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları – Amaç 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (Hedef 8.8), 2015.
- [12] EFRAG, Sadeleştirilmiş Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS) Taslağı, 3 Aralık 2025.



VERGİ SİSTEMİNDE GÖLGE EKONOMİ: YASAL GÖRÜNÜP RİSKLİ ALANLARIN ANALİZİ

*“BUGÜNÜN VERGİ SORUNU KAYIT DIŞILIK DEĞİL;
KAYITLI OLUP GERÇEĞİ YANSITMAYAN EKONOMİDİR.”*

Sezin DARGINOĞLU
Vergi Hizmetleri Müdürü



1. Giriş: Görünmeyen Ekonominin Yapısal Dönüşümü

Bir şirket düşünelim...

Faaliyetleri düzenli, faturaları eksiksiz, defterleri zamanında tutulmuş, tüm muhasebe kayıtları mevzuata uygun şekilde işlenmiş. Dışarıdan bakıldığında her şey kusursuz görünmektedir. Ancak finansal veriler derinlemesine incelendiğinde dikkat çekici bir tablo ortaya çıkar: sektör ortalamasının oldukça altında kârlılık, dönemsel olarak değişen ve ekonomik gerekçesi zayıf görünen gider artışları ve grup içi şirketlerle yoğunlaşan işlem trafiği.

Bu noktada temel soru şudur:

“Her şey yasal görünüyorsa, ekonomik risk nerede başlıyor?”

İşte bu soru, modern vergi sistemlerinin en kritik tartışma alanlarından birini tanımlar: gölge ekonomi.

Gölge ekonomi, klasik anlamda kayıt dışı faaliyetlerden farklı olarak, hukuki çerçeve içinde gerçekleşen ancak ekonomik gerçekliği tam olarak yansıtmayan işlem yapılarını ifade eder. Bu yönüyle sorun “belge yokluğu” değil, belgenin anlattığı ekonomik hikâyenin doğruluğudur.



Bu çalışma, gölge ekonominin modern vergi sistemleri içerisindeki yerini, oluşum mekanizmalarını ve mali müşavirlik ile bağımsız denetim üzerindeki etkilerini detaylı şekilde incelemektedir.

2. Gölge Ekonomi Nedir?

Gölge ekonomi, çoğu zaman yanlış biçimde kayıt dışı ekonomi ile eş anlamlı kullanılır. Oysa kavramsal olarak çok daha geniştir.

Gölge ekonomi:

- Yasal belgelerle yürütülen
- Muhasebe sistemine kaydedilen
- Ancak ekonomik gerçekliği tam yansıtmayan işlemler bütünüdür.

Burada temel sorun “belgenin olmaması” değil, **belgenin anlattığı ekonomik gerçeğin tartışmalı olmasıdır.**

3. Klasik Kayıt Dışı Ekonomiden Gölge Ekonomiye Geçiş

Ekonomi literatüründe kayıt dışı ekonomi genellikle devletin bilgisi dışında gerçekleşen işlemler olarak tanımlanır. Ancak küreselleşme, dijitalleşme ve şirket yapılarının karmaşıklaşması ile birlikte bu klasik tanım yetersiz kalmaya başlamıştır.

Yeni ekonomik düzende işletmeler çoğu zaman tamamen yasal belgeler kullanarak işlem yapmaktadır. Ancak bu işlemler zinciri, ekonomik anlamda farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle grup şirketleri, holding yapıları ve uluslararası ticaret ilişkileri içerisinde ekonomik değer transferinin nasıl gerçekleştiği giderek daha kritik hale gelmiştir.

Bu dönüşüm, vergi idarelerinin yaklaşımını da değiştirmiştir. Artık yalnızca belgenin varlığı değil, belgenin arkasındaki ekonomik gerekçe de denetim konusu haline gelmiştir. Bu nedenle **“ekonomik gerçeklik ilkesi”** modern vergi denetiminin merkezine yerleşmiştir.

4. Gölge Ekonominin Modern Görünümleri

4.1. Transfer fiyatlandırması ve değer kaydırma

Grup şirketleri arasında yapılan işlemlerde fiyatların piyasa koşullarından sapması, gelir ve giderin yapay olarak farklı ülke veya şirketlere aktarılmasına neden olabilir.

Bu tür işlemler her zaman yasa dışı değildir. Ancak fiyatlama politikası ekonomik gerçeklikten uzaklaştığında, vergi matrahının farklı ülke veya şirketler arasında yapay olarak dağıtılması söz konusu olabilir.

4.2. Gider yapılandırması ve kâr yönetimi

İşletmelerin dönemsel vergi yükünü yönetmek amacıyla giderlerini stratejik olarak planlaması, gölge ekonominin en yaygın biçimlerinden biridir.

Örneğin, bir işletmenin belirli dönemlerde faaliyet hacmi değişmediği halde giderlerinin ciddi şekilde artması, denetim açısından dikkat çekici bir durumdur.



5. Vaka Senaryosu

Orta ölçekli bir üretim şirketi düşünelim:

- Satışları stabil
- Personel sayısı değişmiyor
- Üretim kapasitesi aynı

Ancak:

- 1 yıl içinde giderler %60 artıyor
- Kâr marjı yarı yarıya düşüyor
- Aynı grup içi şirketlere düzenli hizmet alımı başlıyor

Belgeler tamamen yasal.

Ama denetçinin sorduğu soru şudur:

“Bu değişimin ekonomik açıklaması nedir?”

İşte gölge ekonomi burada görünür hale gelir.

6. Vergi Denetiminde Ekonomik Gerçeklik Yaklaşımı

Modern vergi denetim anlayışı artık yalnızca belgelerin doğruluğunu değil, ekonomik işlemlerin mantıksal tutarlılığını da incelemektedir. Bu yaklaşım “ekonomik gerçeklik ilkesi” olarak ifade edilir.

Bu ilkeye göre:

- Bir işlem hukuken geçerli olabilir
- Ancak ekonomik açıdan gerçek bir ticari faaliyete dayanmıyorsa riskli kabul edilebilir

Bu yaklaşım, vergi denetimini belge incelemesinden çıkarıp ekonomik davranış analizine taşımıştır.

4.3. Yapay işlem döngüleri ve karşılıklı faturalama

Bazı durumlarda işletmeler arasında gerçek ekonomik faaliyet içermeyen ancak belge üretimi üzerinden yürüyen işlem zincirleri oluşabilir.

Bu tür yapıların en önemli özelliği, görünürde yasal olmalarıdır. Ancak ekonomik mantık incelendiğinde, gerçek bir değer üretiminden ziyade finansal pozisyonu etkileme amacı taşıyabilir.

4.4. Sektör ortalama sapmaları ve davranışsal anormallikler

Bir işletmenin sektör ortalamasından ciddi şekilde ayrışması, gölge ekonominin en önemli sinyallerinden biridir.

Bu yaklaşım, denetimi yalnızca belge incelemesinden çıkararak ekonomik analiz boyutuna taşımıştır.

7. Mali Müşavirlik Mesleğinde Yeni Sorumluluk Alanı

Gölge ekonomi olgusunun artması, mali müşavirlik mesleğinin rolünü de değiştirmiştir.

Mali müşavirler artık:

- Sadece muhasebe kayıtlarını tutan profesyoneller değil
- Aynı zamanda finansal riskleri analiz eden
- Ekonomik tutarlılığı değerlendiren danışmanlardır

Bu kapsamda:

- İşlemlerin ekonomik gerekçesinin değerlendirilmesi
- Olağan dışı finansal hareketlerin erken tespiti
- Vergi risklerinin önceden analiz edilmesi
- İşletmeye stratejik yönlendirme yapılması

önem kazanmıştır.

Bu değişim mesleği daha analitik ve yorumlayıcı bir yapıya dönüştürmektedir.

8. Bağımsız Denetim Perspektifinden Gölge Ekonomi

Bağımsız denetim açısından gölge ekonomi, finansal tabloların yalnızca doğruluğunu değil, aynı zamanda gerçeği yansıtırma derecesini de etkileyen bir unsurdur.

Denetim süreçlerinde artık:

- belge kontrolü tek başına yeterli değildir
- analitik prosedürler önem kazanmıştır
- sektör karşılaştırmaları kritik hale gelmiştir

Çünkü gölge ekonomi çoğu zaman belgeler üzerinden değil, veri ilişkileri üzerinden tespit edilmektedir.





9. Geleceğe Bakış: Daha Karmaşık Bir Ekonomik Gerçeklik

Gölge ekonomi statik bir yapı değildir. Ekonomik sistemler geliştikçe bu alan da daha sofistike hale gelmektedir.

Özellikle:

- çok katmanlı şirket yapıları
- küresel sermaye hareketleri
- dijital ticaret modelleri

ekonomik gerçeğin tespitini daha karmaşık hale getirmektedir.

Bu nedenle gelecekte vergi sistemlerinin en büyük zorluklarından biri, tamamen yasal görünen ancak ekonomik olarak yanıltıcı olabilen yapıların tespit edilmesi olacaktır.

10. Sonuç: Görünmeyen Ekonomiye Okuyabilmek

Gölge ekonomi, modern vergi sistemlerinin en önemli ve en karmaşık alanlarından biridir. Burada temel sorun belgelerin yokluğu değil, ekonomik anlamın belirsizliğidir.

Bu nedenle vergi denetimi giderek:

- ekonomik analiz
- davranışsal inceleme
- sektör bazlı değerlendirme

gerektiren bir yapıya dönüşmektedir.

Mali müşavirlik ve bağımsız denetim meslekleri açısından bu durum, yeni bir uzmanlık alanı ve sorumluluk düzeyi ortaya çıkarmaktadır.

Gelecekte başarılı olacak meslek mensupları:

- yalnızca mevzuatı bilen değil
- ekonomik gerçeği okuyabilen
- veri ilişkilerini analiz edebilen
- işletme davranışlarını yorumlayabilen profesyoneller olacaktır



“Geleceğin denetimi belgeleri değil, ekonomik gerçeği okuyabilme yeteneği üzerine kurulacaktır.”

KURUMSAL FİNANS'IN YENİ OYUN PLANI: LONDRA'DAKİ PKF GLOBAL KURUMSAL FİNANS BULUŞMALARINDAN ÇIKAN 7 STRATEJİK İÇGÖRÜ

Dr. Abdülkadir ŞAHİN
PKF Türkiye Kurucu Ortağı





Küresel ekonomideki belirsizlikler, jeopolitik gelişmeler, yüksek finansman maliyetleri ve teknolojik dönüşüm, Kurumsal Finans dünyasını yeniden şekillendiriyor. Son dönemde gerçekleştirilen uluslararası Kurumsal Finans toplantılarında yapılan değerlendirmeler, sektörün yalnızca ekonomik koşullara değil; iş yapış modellerine, sermaye hareketlerine ve teknoloji kullanımına bağlı olarak da önemli bir değişim sürecinden geçtiğini ortaya koyuyor.

Birleşme ve satın alma işlemlerinden (M&A) değerlemeye, durum tespiti çalışmalarından (Due Diligence) sermaye artırımlarına kadar birçok alanda yeni bir dönem şekillenirken, aşağıdaki yedi eğilim önümüzdeki yılların yol haritasını belirleyecek gibi görünüyor.

1. Kurumsal Finans Daha Küresel Hale Geliyor

Geçmişte birçok işlem ağırlıklı olarak yerel pazarlarda gerçekleşirken, bugün orta ölçekli şirket işlemlerinde bile yatırımcılar, finansman sağlayıcılar ve danışmanlar farklı ülkelerden sürece dahil olabiliyor.

Bir şirketin satıcısı bir ülkede, alıcısı başka bir ülkede, finansmanı sağlayan kurum ise üçüncü bir ülkede bulunabiliyor.

Bu nedenle artık yalnızca yerel pazar bilgisine sahip olmak yeterli değil. Uluslararası yatırımcı dinamiklerini, farklı finans merkezlerini ve sınır ötesi işlem süreçlerini anlayabilmek önemli bir rekabet avantajı haline geliyor.

Önümüzdeki dönemde özellikle orta ölçekli şirketlerde dahi cross-border işlemlerin payının artması bekleniyor.

2. Referral ve İş Geliştirme Süreçleri Kurumsallaşıyor

Kurumsal Finans dünyasında uzun yıllar boyunca ilişkiler kişisel bağlantılar üzerinden yürüdü. Ancak işlemlerin karmaşıklığı ve uluslararası boyut kazanmasıyla birlikte daha sistematik iş geliştirme modelleri ortaya çıkıyor.

Artık başarılı kurumlar;

- fırsatları erken aşamada tespit eden,
- yatırımcı ve şirketleri eşleştirebilen,
- farklı uzmanlıkları aynı işlemde bir araya getirebilen,
- iş fırsatlarını kurum içinde ve dışında etkin şekilde yönlendirebilen

yapılar oluşturmaya çalışıyor.

Bu durum “iş birliği” kavramını da yeniden tanımlıyor. İş birliği artık yalnızca bilgi paylaşımı değil; birlikte iş üretme, birlikte teklif verme ve birlikte değer yaratma anlamına geliyor.

3. M&A, Transaction Services ve Değerleme Ön Plana Çıkıyor

Kurumsal Finans hizmetleri çok geniş bir alanı kapsasa da son dönemde üç hizmet hattı öne çıkıyor:

Birleşme ve Satın Almalar (M&A)

Şirket satışları, satın almalar, ortaklık yapılarındaki değişiklikler ve stratejik yatırım süreçleri halen pazarın en önemli faaliyet alanlarından biri olmaya devam ediyor

Transaction Services

Yatırımcıların ve alıcıların karar süreçlerini destekleyen finansal inceleme, due diligence ve işlem destek hizmetleri her geçen yıl daha kritik hale geliyor.

Değerleme

Özellikle sermaye artırımları, yatırım kararları, ortaklık değişimleri ve yeniden yapılanma süreçlerinde değerlendirme çalışmalarına olan ihtiyaç artıyor.

Bu üç alanın önümüzdeki dönemde Kurumsal Finans sektörünün büyüme motorları olmaya devam etmesi bekleniyor.



4. Yapay Zekâ Kurumsal Finans Süreçlerinin Bir Parçası Haline Geliyor

Yapay zekâ artık yalnızca teknoloji şirketlerinin gündemi değil.

Kurumsal Finans ekipleri bugün;

- şirket araştırmalarında,
 - sektör analizlerinde,
 - yatırımcı taramalarında,
 - toplantı notlarının hazırlanmasında,
 - veri analizlerinde,
 - raporlama ve sunum süreçlerinde
- yapay zekâ araçlarını aktif olarak kullanmaya başlıyor.

Özellikle bilgi toplama ve ilk analiz süreçlerinde ciddi verimlilik artışları sağlanıyor.

Ancak dikkat çeken nokta, yapay zekânın uzmanlığın yerini alan bir araç olarak değil; uzmanların daha yüksek katma değerli işlere odaklanmasını sağlayan bir destek mekanizması olarak görülmesi.

Gelecekte başarılı olacak ekiplerin, finansal uzmanlık ile teknolojik yetkinliği birlikte geliştirebilen ekipler olması bekleniyor.

5. Private Equity ve Alternatif Sermaye Kaynakları Büyümeye Devam Ediyor

Küresel ölçekte özel sermaye fonları (Private Equity), girişim sermayesi fonları (Venture Capital), özel kredi fonları ve aile ofisleri tarafından yönetilen sermaye miktarı artmaya devam ediyor.

Bu durum yalnızca satın alma işlemlerini değil;

- finansman yapılarının tasarımı,
 - kurumsal yönetim uygulamalarını,
 - raporlama standartlarını,
 - büyüme ve çıkış stratejilerini
- de etkiliyor.

Özellikle banka kredilerinin pahalılaştığı dönemlerde alternatif sermaye kaynaklarına erişim, şirketler açısından önemli bir rekabet avantajı yaratabiliyor.

Bu nedenle şirketlerin yatırımcı beklentilerini daha iyi anlaması ve yatırım almaya hazır hale gelmesi her zamankinden daha önemli hale geliyor.

6. Uzmanlaşma ve Entegrasyon Aynı Anda İlerliyor

Kurumsal Finans dünyasında ilginç bir gelişme yaşanıyor.

Bir yandan uzmanlık alanları giderek derinleşiyor:

- M&A danışmanlığı,
- değerlendirme,
- finansal modelleme,
- borç danışmanlığı,
- due diligence,
- yeniden yapılandırma

gibi alanlarda daha fazla teknik uzmanlık gerekiyor.

Diğer yandan müşteriler bu hizmetleri birbirinden bağımsız değil, entegre şekilde almak istiyor.

Bu nedenle geleceğin başarılı danışmanlık modeli;

“daha fazla uzmanlaşma + daha fazla entegrasyon”

denklemine dayanacak gibi görünüyor.



7. Kurumsal Finans Bir Hizmetten Çok Bir Büyüme Platformuna Dönüşüyor

Belki de toplantılardan çıkan en dikkat çekici sonuç buydu.

Kurumsal Finans artık yalnızca işlem danışmanlığı sunan bir hizmet hattı olarak görülüyor.

Aynı zamanda;

- denetim,
- vergi,
- hukuk,
- sürdürülebilirlik,
- teknoloji,
- risk danışmanlığı

gibi birçok farklı hizmet alanına yeni müşteri ve yeni proje üreten stratejik bir platform niteliği taşıyor.

Bir şirket yatırım alırken, satılırken, büyürken veya yeniden yapılanırken ortaya çıkan ihtiyaçlar genellikle birçok farklı uzmanlık alanını aynı anda devreye sokuyor.

Bu nedenle Kurumsal Finans, kurumların yalnızca gelir yaratan değil, aynı zamanda diğer hizmet alanlarını da besleyen önemli bir büyüme motoru haline geliyor.



Sonuç

Kurumsal Finans sektörü yeni bir döneme giriyor.

Bu yeni dönemde başarı yalnızca finansal uzmanlığa değil; uluslararası bakış açısına, teknoloji kullanımına, iş geliştirme kabiliyetine ve farklı uzmanlıkları bir araya getirebilme becerisine bağlı olacak.

Şirketler açısından ise temel soru şu:

“Geleceğin yatırımcılarının ve finansman sağlayıcılarının beklentilerine bugün ne kadar hazırız?”

Önümüzdeki yıllarda bu soruya verilecek cevap, şirketlerin değerini, büyüme hızını ve rekabet gücünü belirleyen en önemli unsurlardan biri olacak.





A world of opportunity

PKF'DEN HABERLER



Küresel Sinerji ve Yerel Uzmanlık: Londra Corporate Finance Buluşmasına Katıldık



PKF Global ağına kurumsal finans dünyasındaki en seçkin profesyonellerini bir araya getiren PKF Corporate Finance Meeting 2026, finans dünyasının kalbinin attığı Londra'da gerçekleştirildi. Dünya genelinden 40'tan fazla uluslararası finans ve danışmanlık uzmanının katılım sağladığı bu prestijli organizasyonda, PKF İstanbul olarak güçlü bir temsil gerçekleştirdik. Etkinlikte firmamızı Kurucu Ortaklarımız Dr. Abdülkadir Şahin, Kadir Sayıcı ve Kurumsal Finans ve Danışmanlık Hizmetleri Ortağımız Dr. Serkan Adaloğlu temsil ettiler.

Sınır Ötesi İş Birlikleri ve Yeni Nesil Teknolojik Entegrasyonlar

İki gün boyunca süren yoğun ve stratejik program kapsamında, küresel pazarlara yön veren kritik başlıklar masaya yatırıldı. Birleşme ve Satın Almalar (M&A) oturumlarında sınır ötesi iş birlikleri, küresel pazar trendleri ve uluslararası yatırım fırsatları derinlemesine analiz edildi. Finansal danışmanlık ve değerlendirme süreçlerinde hizmet kalitesini zirveye taşıyacak stratejik adımların netleştirildiği toplantılarda, yapay zekâ ve yeni nesil teknolojik entegrasyonların kurumsal finans süreçlerinde verimliliği ve üretkenliği nasıl artıracığı üzerine vizyoner projeksiyonlar paylaşıldı.

Dünya Standartlarında Çözümlerle Büyümeye Değer Katıyoruz

Londra'da gerçekleştirilen bu üst düzey buluşma, PKF Global ağına sahip olduğu küresel bilgi sermayesinin ve güçlü sinerjinin üye firmalar arasındaki aktarımını bir kez daha perçinledi. PKF İstanbul olarak, bu uluslararası organizasyondan edindiğimiz küresel perspektifi yerel uzmanlığımızla harmanlamaya kararlıyız.

Sınırları Aşan Vergi ve Yönetim Vizyonu: PKF İstanbul Lizbon Zirvesinde



PKF Global ağının EMEI (Avrupa, Orta Doğu, Afrika ve Hindistan) bölgesindeki en stratejik ve geniş katımlı organizasyonlarından biri olan PKF EMEI Gathering & Global Tax Pillar Meeting 2026, Portekiz'in tarihi ve ilham verici başkenti Lizbon'da gerçekleştirildi. Tüm dünyadan üye firmaların liderlerini, vergi uzmanlarını ve stratejistlerini bir araya getiren bu büyük buluşmada, PKF İstanbul olarak küresel ekosistemin geleceğine yön veren programda biz de yerimizi aldık.

Küresel Vergi Gündemi ve Uluslararası Regülasyonlar

"Global Tax Pillar Meeting" oturumlarında, uluslararası vergi hukukundaki en güncel reformlar, sınır ötesi vergilendirme standartları ve küresel piyasaları şekillendiren yeni regülasyonlar masaya yatırıldı. PKF'in dünya çapındaki çok uluslu şirketlere sunduğu vergi danışmanlığı çözümlerini bir üst seviyeye taşıyacak metodolojilerin paylaşıldığı bu oturumlarda; şeffaflık, dijitalleşen vergi süreçleri ve küresel uyum stratejileri en kritik başlıklar olarak öne çıktı.

EMEI Bölgesinde Sürdürülebilir Büyüme ve Sinerji

Etkinliğin "EMEI Gathering" ayağında ise bölge genelindeki üye firmaların iş birliği hacmini artıracak stratejik büyüme planları değerlendirildi. Küresel ekonomik dinamiklerin ve sektörün geleceğinin analiz edildiği panellerde, PKF ağının sunduğu "küresel güç, yerel uzmanlık" mottosunun sınır ötesi projelerde nasıl daha etkin kılınacağı üzerine ortak vizyon kararları alındı. Ortaya konan vizyon, PKF İstanbul olarak müşterilerimize sunduğumuz küresel ağ desteğini ve danışmanlık gücümüzü daha da pekiştirecek niteliktedir.

“Building Better Managers” Programında Yerimizi Aldık!



Küresel finans, vergi ve denetim dünyasının liderlerini bir araya getiren PKF EMEI Gathering & Global Tax Pillar Meeting 2026, bu yıl çok özel bir ilke de sahne oldu. Network bünyesinde ilk kez hayata geçirilen ve geleceğin yönetim vizyonunu şekillendirmeyi hedefleyen “PKF Building Better Managers Development Programme”, Lizbon’un tarihi atmosferinde tamamlandı.

Global Standartlarda Liderlik ve Stratejik Kasların Gelişimi

Global yönetim standartlarını en üst seviyeye çıkarmak ve geleceğin yönetici kadrolarının küresel yetkinliklerle donatmak amacıyla tasarlanan bu özel programa, PKF İstanbul’u temsilen Denetim ve Güvence Hizmetleri Müdürlerimizden Ali Burak Şahin katıldı. Profesyonel gelişim dünyasının lider kuruluşu theGrogrouptan Alex Shacklock’un rehberliğinde yürütülen yoğunlaştırılmış programda delegeler; kişisel etki yaratma, ekipleri ortak hedeflere motive etme, performans yönetimi, koçluk (coaching) ve ileri düzey müzakere becerileri gibi modern liderliğin en kritik unsurları üzerinde derinlemesine bir gelişim yolculuğuna çıktılar.

Network İçİ Sinerji ve Denetim Dünyasının Geleceği

Program, sadece bireysel liderlik becerilerinin geliştirilmesine odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda dünyanın dört bir yanından gelen PKF delegeleri arasında güçlü bir uluslararası sinerji köprüsü kurdu. Küresel dinamiklerin, regülasyonların ve denetim dünyasının geleceğinin masaya yatırıldığı oturumlarda, PKF İstanbul olarak yerel uzmanlığımızı global perspektifle harmanlama fırsatı bulduk. Bu üst düzey programdan edinilen küresel vizyon, ağ içi iş birlikleri ve stratejik liderlik deneyimleri, PKF İstanbul ekibinin küresel standartlardaki hizmet kalitesini ve operasyonel gücünü artırmaya devam edecektir.

PKF İstanbul'da ACCA Semineri



Yakın zamanda bünyemize katmaktan büyük gurur duyduğumuz “ACCA Onaylı İşveren – Altın Statüsü” (ACCA Approved Employer – Gold Status) sertifikamızın yansımalarını, ekiplerimize sunduğu küresel fırsatları ve bu prestijli unvanın ardındaki stratejik vizyonu derinlemesine ele aldığımız özel bir seminer gerçekleştirdik.

Uluslararası Finans Dünyasında Altın Statü ve Stratejik Önemi

ACCA Türkiye Müdürü Seval Sır'ın değerli katılımıyla düzenlenen seminerde, Altın Statü sertifikasının küresel finans piyasalarındaki kritik rolü kapsamlı bir şekilde masaya yatırıldı. Seminer kapsamında, bu akreditasyonun PKF İstanbul'un uluslararası standartlardaki hizmet kalitesini nasıl tescillediği ve dünya genelindeki finans ekosisteminde firmamıza nasıl bir rekabet avantajı sağladığı değerlendirildi.

Geleceğin Liderleri İçin Eşsiz Gelişim Ekosistemi

Etkinliğin en önemli odak noktalarından biri, sertifikanın mevcut ve gelecekteki ekip arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarına katacağı eşsiz değerler oldu. ACCA iş birliği sayesinde, genç meslektaşlarımızın dünya standartlarında bir gelişim ekosistemine erişim sağladığı vurgulandı. PKF İstanbul çatısı altında yetişen profesyonellerin küresel yetkinliklerle donatılması, uluslararası kariyer fırsatlarına kapı aralaması ve geleceğin lider kadrolarını oluştururken atılacak stratejik adımlar seminerde geniş bir vizyonla paylaşıldı.

Tatlı Bir Molada Buluştuk



Yoğun çalışma temposunun getirdiği dinamizmi ofis içi sinerjiyle harmanlamak amacıyla, tüm çalışma arkadaşlarımızın katılımıyla keyifli ve enerji dolu bir kurum içi motivasyon etkinliği gerçekleştirdik.

Kurum İçi İletişim ve Güçlü Ekip Bağı

“Yoğun tempoya kısa bir mola” mottosuyla düzenlenen bu tatlı buluşmada ekiplerimiz, günlük operasyonel süreçlerin ötesine geçerek samimi bir atmosferde bir araya geldi. Taze kruvasanlar, ferahlatıcı meyve suları ve günün öne çıkan lezzeti çikolata fondü eşliğinde iş stresine kısa bir ara verildi. Ofis ortamında yaratılan bu tarz sosyal paylaşım alanları, PKF kurumsal kültürünün en değerli parçalarından biri olan “birlikte başarma ve paylaşma” felsefesini doğrudan desteklemektedir.

Yüksek Motivasyon, Sürdürülebilir Başarı

İş dünyasında sürdürülebilir başarının anahtarı, çalışan bağlılığı ve mutlu bir çalışma ortamından geçmektedir. PKF İstanbul'un dinamik yapısını besleyen bu kurum içi etkinlikler, sadece yüzlerde sıcak bir tebessüm bırakmakla kalmıyor, aynı zamanda zihinsel bir tazelenme sağlayarak genel iş performansına ve motivasyona pozitif bir ivme katıyor. Ortaya çıkan bu güçlü sinerji, partnerlerimize ve müşterilerimize sunduğumuz hizmet kalitesine de doğrudan verimlilik olarak yansımaktadır.

Kampüslerde Bahar Coşkusu: Kariyer Festivallerinde Gençlerle Buluştuk

Bahar ayları yıllardır PKF İstanbul'un öğrencilerle buluşmanın adeta habercisi konumunda. Baharın enerjisiyle canlanan üniversite kampüslerinde, PKF İstanbul olarak genç yeteneklerle bir araya gelmenin heyecanını yaşadık.



Sektörün Nabızı ve Marka Dinamikleri: İstanbul Üniversitesi Marka ve Etkileşim Kampı

Kampüs buluşmalarımızın ilk durağında, İstanbul Üniversitesi İşletme Kulübü tarafından organize edilen prestijli "Marka ve Etkileşim Kampı"na katılım sağladık. DoubleTree by Hilton Piyalepaşa'nın ev sahipliğinde gerçekleştirilen bu özel etkinlikte, PKF İstanbul olarak sektörün evrilen geleceğini ve güncel marka dinamiklerini masaya yatırdık. Sektör profesyonelleri ile öğrencileri bir araya getiren bu platformda, yeni trendleri derinlemesine analiz etme ve geleceğin yönetici adaylarıyla vizyoner diyaloglar geliştirme fırsatı bulduk. Organizasyondaki yüksek entelektüel sermaye ve merak, iş dünyası ile akademi arasındaki köprülerin ne denli güçlü olduğunu bir kez daha kanıtladı.



İnovasyon ve Yetenek Bir Arada: İstanbul Bilgi Üniversitesi Talent Fest '26

Kampüs turumuzun ikinci ayağında, gençliğin ve yenilikçi düşüncenin enerjisini en üst düzeyde hissettiğimiz İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde olduk. Üniversitenin vizyoner atmosferinde gerçekleştirilen "Talent Fest '26" etkinliklerinde yerimizi alarak, kariyerine yön vermek isteyen yüzlerce öğrenciyle doğrudan temas kurduk. PKF İstanbul stant alanında, küresel ağımızın sağladığı kariyer olanaklarını, dijital dönüşüm vizyonumuzu ve modern denetim-danışmanlık dünyasının dinamiklerini paylaştık. Öğrencilerin yoğun ilgisi, iş dünyasından beklentileri ve yenilikçi projeleri, önümüzdeki dönem stratejilerimiz için değerli içgörüler sundu.



Tarihi Dokuda Kariyer Yolculuğu: İstanbul Üniversitesi Kariyer Şenlikleri

Üniversite buluşmalarımızın son durağında ise köklü geçmişiyle öne çıkan İstanbul Üniversitesi İşletme Kulübü'nün Beyazıt Kampüsü Havuzlu Bahçe'de düzenlediği geleneksel "Kariyer Şenlikleri"ne konuk olduk. Tarihi dokunun ilham verici atmosferinde, geleceğin profesyonelleriyle samimi ve verimli sohbetler gerçekleştirdik. Stantlarımızı ziyaret eden, kariyer hedeflerini, projelerini ve merak ettiklerini bizimle paylaşan öğrenci arkadaşlarımızın yüksek enerjisi, bizler için de büyük bir motivasyon kaynağı oldu.

Etkinlikler süresince stantlarımızı ziyaret eden tüm öğrenci dostlarımıza teşekkür ederiz. Kampüslerdeki bu fiziksel buluşmaları kaçıran veya kariyer yolculuğunda PKF İstanbul ailesinin bir parçası olmak isteyen tüm öğrenci ve yeni mezun arkadaşlarımızı; global staj programlarımız ve kariyer fırsatlarımız için resmi web sitemizde yer alan Kariyer sayfamızı ziyaret etmeye davet ediyoruz.

MEVZUAT GÜNCELLEMELERİ

Vergi ve sosyal güvenlik mevzuatındaki dinamik değişimleri ve yasal gelişmeleri sizler için kesintisiz şekilde mercek altına almaya devam ediyoruz.

Bu sayımızda, 2026 yılının ikinci çeyreğinde (Nisan-Haziran dönemi) yürürlüğe giren, revize edilen ve iş dünyasının operasyonel süreçlerini doğrudan etkileyen kritik vergi ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin en güncel özetlerini bir araya getirdik. Düzenli olarak paylaştığımız bu çeyreklik sirküler özetleri sayesinde, mevzuattaki son değişiklikleri hızlıca analiz etmenize ve işletmenizin stratejik kararlarını en doğru yasal zemin üzerine inşa etmenize olanak tanıyoruz. Güvenilir ve güncel bilgi arzımızla, işletmenizin risklerini minimize etmeyi ve geleceğe güvenle bakmanızı sağlamayı amaçlıyoruz.

Yılın bu dinamik döneminde yayınladığımız tüm sirkülerlere, yasal değişikliklerin teknik detaylarına ve uzman yorumlarımıza aşağıdaki bağlantılardan kolayca ulaşabilirsiniz. Değişen mevzuat ikliminde işletmenizin rekabet gücünü korumak ve yasal süreçleri eksiksiz yönetmek adına bu kaynakları düzenli olarak takip etmenizi tavsiye ederiz.



Yurt Dışına Verilen Hizmetlere İlişkin Kazançlarda Uygulanan İndirim Oranı %100 Olarak Belirlenmiştir

30 Nisan 2026 tarihli ve 33239 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 11257 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yurt dışına sunulan belirli hizmetlere yönelik vergi avantajlarında önemli bir değişikliğe gidilmiştir.

Yapılan düzenleme kapsamında; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 89/13. maddesi ile 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu’nun 10/1-ğ maddesinde yer alan kazanç indirimi oranı %80’den %100’e çıkarılmıştır. Buna göre; tam mükellef gerçek kişi ve kurumların yurt dışındaki kişi ve kurumlara verdikleri mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi ve veri saklama hizmetlerinden elde ettikleri kazancın tamamı (ilgili şartların sağlanması kaydıyla) beyanname üzerinde indirim konusu yapılabilecektir..

<https://pkf.com.tr/yurt-disina-verilen-hizmetlere-iliskin-kazanclarda-uygulanan-indirim-orani/>

İhracat Bedellerinin Bozumu ve Döviz Dönüşüm Desteğinin Uygulama Süreleri Uzatıldı

İBKB’ya veya DAB’a bağlanan ihracat bedellerinin banka aracılığı ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’na satışı uygulamasındaki %35 oran uygulaması 31.07.2026’ya uzatılmıştır.

<https://pkf.com.tr/ihracat-bedellerinin-bozumu-doviz-donusum-desteginin-uygulama-sureleri-uzatildi/>

7582 Sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Getirilen Yeni Vergi Düzenlemeleri

7582 sayılı Kanun 4 Haziran 2026 tarih ve 33270 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun’da yer alan düzenlemelere aşağıda yer verilmektedir:

- Türkiye’ye yerleşen gerçek kişilerin, yerleşmeden önceki son üç takvim yılında Türkiye’de ikametgahının ve vergi mükellefiyetinin bulunmaması kaydıyla, Türkiye dışında elde ettikleri her türlü kazanç ve iratları 20 yıl boyunca gelir vergisinden müstesna tutulacaktır.
- Yukarıda yer alan yurt dışı kazanç istisnasından (GVK Mükerrer Madde 20/D) yararlanan kişilerden, bu istisna süresi (20 yıl) dahilinde gerçekleşecek veraset yoluyla mal intikallerinde vergi oranı sabit %1 olarak uygulanacaktır.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca belirlenen kriterleri haiz teknogirişim şirketlerinde çalışanlara bedelsiz veya indirimli verilen pay senetlerinde gelir vergisi istisnası üst sınırı yıllık brüt ücretin iki katına çıkarılmıştır. İstisna uygulanması bakımından pay senetlerinin elde tutulma süreleri de kısaltılmıştır.
- Nitelikli hizmet merkezlerinde (4875 Sayılı Kanun’un EK-1’inci maddesinde nitelikli hizmet merkezi, en az üç farklı ülkede aktif olarak faaliyet gösteren, ilişkili şirket veya şirketler topluluğuna yönelik hizmet sunmak ve ikinci fıkrada belirtilen faaliyetleri yapmak üzere kurulan, yıllık hasılatlarının en az %80’ini yurt dışındaki ilişkili şirketlerden veya şirketler topluluğundan elde eden sermaye şirketleri olarak tanımlanmıştır) istihdam edilen nitelikli hizmet personelinin ücretlerine birlikte brüt asgari ücretin üç katını aşmayan kısmına gelir vergisi istisnası sağlanmaktadır.
- Yurt dışından satın alınan malların Türkiye’ye getirilmeksizin yurt dışında satılmasından veya yurt dışında gerçekleşen mal alım satımlarına aracılık edilmesinden sağlanan kazançların %95’i kurumlar vergisi matrahından indirilecektir.
- Nitelikli hizmet merkezi (4875 Sayılı Kanun’un EK-1’inci maddesinde nitelikli hizmet merkezi, en az üç farklı ülkede aktif olarak faaliyet gösteren, ilişkili şirket veya şirketler topluluğuna yönelik hizmet sunmak ve ikinci fıkrada belirtilen faaliyetleri yapmak üzere kurulan, yıllık hasılatlarının en az %80’ini yurt dışındaki ilişkili şirketlerden veya şirketler topluluğundan elde eden sermaye şirketleri olarak tanımlanmıştır) olarak faaliyette bulunan kurumların, münhasıran bu faaliyetleri kapsamında yurt dışından elde ettikleri kazançların %95’i kurumlar vergisi matrahından indirilecektir.
- Sanayi sicil belgesini haiz ve fiilen üretim faaliyetiyle iştigal eden kurumların münhasıran üretim faaliyetlerinden elde ettikleri kazançları ile zirai üretim faaliyetiyle iştigal eden kurumların münhasıran bu üretim faaliyetlerinden elde ettikleri kazançlar için kurumlar vergisi oranı %12,5 olarak uygulanacaktır.
- 7582 sayılı Kanun’un 10 uncu maddesi ile Kurumlar Vergisi Kanununa eklenen Geçici Madde 19 uyarınca yürürlüğe giren Varlık Barışı düzenlemesi, gerçek ve tüzel kişilerin yurt dışında bulunan ya da yurt içinde olup da yasal kayıtlarda yer almayan para, altın, döviz, menkul kıymet ve diğer sermaye piyasası araçlarını milli ekonomiye kazandırmalarına kapı açmaktadır. Mükelleflerin bu avantajdan yararlanabilmeleri için varlıklarını en geç 31 Temmuz 2027 tarihine kadar banka veya aracı kurumlara bildirmeleri gerekmektedir.

- Kuluçka girişimcisi olmaya hak kazanmış girişimciler tarafından Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca belirlenecek dijital şirket tanımına uygun olarak kurulan ve işletilen şirketlerin, kuruluş tarihi itibarıyla üç yıla kadar, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununun 24 üncü maddesinde tanımlı ücret ve aidat ödemelerinden muaf tutulacağı düzenlenmiştir.
- İFM bünyesinde istihdam edilen ve yurt dışı tecrübesi bulunan personele sağlanan gelir vergisi istisnasının kapsamı, sadece finansal kuruluşlar ile sınırlı tutulmayıp, İFM’de katılımcı belgesine sahip olan tüm kurum ve kuruluşları kapsayacak şekilde genişletilmiştir.
- İFM bünyesinde katılımcı belgesiyle faaliyet gösteren finansal kuruluşların finansal kuruluşların münhasıran finansal hizmet ihracından elde ettikleri kazançlara uygulanan %100 oranındaki kurumlar vergisi indirimi uygulamasının süresi 2047 yılına kadar uzatılmıştır.
- İFM’de faaliyette bulunan kuruluşların buradaki faaliyetlerine ilişkin işlemlerinde, kuruluş ve izin belgelerinde sağlanan finansal faaliyet harçları muafiyeti 5 yıldan 20 yıla çıkarılmıştır.

<https://pkf.com.tr/7582-sayili-bazi-kanunlarda-degisiklik-yapilmasina-dair-kanun-4-haziran-2026/>

Vergi Borçlarına %29 Faizle 72 Aya Kadar Taksit İmkânı Sağlayan Düzenleme Resmi Gazete’de Yayımlandı

Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı) tarafından yayımlanan Seri Sıra No:20 Tahsilat Genel Tebliği ile, vergi dairelerince takip edilen ve 5 Haziran 2026 tarihi itibarıyla vadesi geçmiş bulunan kamu alacaklarının, cari tecil faiz oranından daha düşük bir faiz oranı uygulanmak suretiyle 72 aya varan vadelerde taksitlendirilmesine imkân sağlanmıştır.

<https://pkf.com.tr/vergi-borclarina-taksit-duzenlemesi-resmi-gazetede-yayimlandi/>

58 Seri No. lu Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Resmi Gazete’de Yayımlanmıştır

Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı) tarafından Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde değişiklik yapılmasına ilişkin Seri No: 58 sayılı Tebliğ, Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tebliğ ile mazbut vakıflar, Darülaceze, kamulaştırma işlemleri ve KDV iade uygulamalarına ilişkin önemli düzenlemeler yapılmıştır.

<https://pkf.com.tr/58-seri-no-lu-kdv-genel-tebliginde-degisiklik-yapilmasina-dair-teblig-resmi-gazete/>

Yasal Süresi Geçtikten Sonra Verilen Sıfır Gün ve Sıfır Kazançlı Bildirgeler İçin İdari Para Cezası Uygulaması Başlıyor

Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2026/09 sayılı Genelge ile birlikte, 2026 yılı Nisan döneminden itibaren önemli bir uygulama değişikliğine gidilmiştir. Buna göre; yasal süresi dışında işverenler tarafından verilen veya Kurum tarafından resen işleme alınabilecek asıl ya da ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde, bildirgeye konu tüm sigortalıların hem prim ödeme gün sayısının hem de prime esas kazanç tutarlarının “sıfır” olarak beyan edilmesi durumunda, ilgili işverenler hakkında idari para cezası uygulanacaktır.

<https://pkf.com.tr/suresi-gectikten-sonra-verilen-sifir-gun-sifir-kazancli-bildirgeler-icin-idari-para-cezasi/>

SGK Yemek İstisnasında Değişiklik Yapıldı

17.04.2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan kanunla, 2026/Nisan ayından itibaren uygulanmak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi yeniden düzenlenmiştir. Buna göre; işverence işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi halinde, sigortalıya sağlanan çalışılan günlere ait günlük yemek bedelinin 300 TL’ye kadar olan kısmı prime esas kazançta dahil edilmeyecektir. Ayrıca günlük 300 TL’lik yemek istisnası tutarının, her yıl bir önceki yıla ilişkin yeniden değerlendirme oranına göre artırılacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, bu şekilde hesaplanan tutarda %5’i aşmayan kesirlerin dikkate alınmayacağı da açıkça belirtilmiştir. Bu düzenleme ile birlikte yemek bedeli istisnası bakımından otomatik güncelleme sistemi oluşturulmuştur.

<https://pkf.com.tr/sgk-yemek-istisnasinda-degisiklik-yapildi-17-nisan-2026/>

SGK Borçlarının Tecil İşlemlerinde Teminatsız Tutar Yükseltildi

13 Haziran 2026 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanı Kararı ile: 10 milyon TL’ye kadar olan kurum borçları için mükelleflerden hiçbir teminat talep edilmeyecektir. Borç tutarının 10 milyon TL’yi aşması durumunda ise, yalnızca bu sınırı aşan kısmın yarısı (yüzde 50’si) kadar teminat gösterilmesi yeterli olacaktır.

<https://pkf.com.tr/sgk-borclarinin-tecil-islemlerinde-teminatsiz-tutar-yukseltildi/>

7578 Sayılı Kanun ile Analık İzni, Babalık İzni, Koruyucu Aile İzni ve Devlet Korumasındaki Gençlere Yönelik Sigorta Teşvikine İlişkin Yeni Düzenlemeler

7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 1 Mayıs 2026 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İlgili değişikliklerle;

- Kadın çalışanlar için doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta olarak uygulanan analık izni süresi uzatılmıştır.
- Eşi doğum yapan erkek işçilere İş Kanunu kapsamında verilen babalık izni süresi 5 günden 10 güne çıkarılmıştır.
- Mevcut İş Kanunu’nda yer almayan yeni bir hak olarak; Bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya tek başına koruyucu aile olan çalışanlara, Çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine 10 gün ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.
- Düzenleme, çalışma hayatına yönelik haklar dışında istihdam teşvikleri açısından da önemli bir yenilik içermektedir. Devlet koruması altında yetişmiş gençlerin özel sektörde çalıştırılması hâlinde, Sigorta prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta priminin hem çalışan hem de işveren hisselerinin tamamı, 5 yıl süreyle Hazine tarafından karşılanacaktır.

<https://pkf.com.tr/7578-sayili-kanun-analik-babalik-koruyucu-aile-devlet-korumasindaki-genclere-yonelik-sigorta-tesviki/>

SGK Borçlarının Tecil ve Taksitlendirme İmkânı Kolaylaştırılmıştır

SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, 19.06.2026 tarihli ve 2026/15 sayılı Genelge ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’un 48. maddesi kapsamındaki tecil uygulamasında köklü değişikliklere gitmiştir. Buna göre:

- 7582 sayılı Kanun (04.06.2026 tarihli, 33270 sayılı RG): Azami tecil süresini 36 aydan 72 aya çıkarmış; teminatsız tecil tutarını il bazında 10 milyon TL’ye yükseltmiştir.
- 11414 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (13.06.2026 tarihli, 33279 sayılı RG): Tecil süresi ve teminatsız tecil tutarı değişikliklerini teyit etmiştir.
- Seri:B Sıra No:20 Tahsilat Genel Tebliği (16.06.2026 tarihli, 33282 sayılı RG): Tecil faizini 31.08.2026 tarihine kadar %39’dan %29’a indirmiştir.
- SON TARİH: 31 Ağustos 2026 İndirimli %29 tecil faizinden yararlanmak ve kampanya kapsamındaki tüm avantajları kullanabilmek için hem başvurunun yapılması hem de ilk taksitin (peşinat) ödenmesi bu tarihte tamamlanmalıdır.

<https://pkf.com.tr/sgk-borclarinin-tecil-taksitlendirme-imkani-kolaylastirilmistir/>

PKF Global

Eski Büyükdere Cad. Park Plaza,
No: 14, Kat: 3-19, Maslak, İstanbul

Tel: +90 (212) 426 00 93
Fax: +90 (212) 426 84 44
info@pkf.com.tr
pkf.com/pkf-global