



PKF Global





PKF Global

GLOBAL BAKIŞ, YEREL YAKLAŞIM!

pkfistanbul.com



İÇİNDEKİLER

07

KAÇINDIĞINIZ VERGİ Mİ, ŞİRKETİNİZİN DEĞERİ Mİ?

Dr. Abdülkadir Şahin | KURUCU ORTAK

10

YATIRIM FON VE ORTAKLARINDAN SAĞLANAN GELİRLERE İLİŞKİN KURUMLAR VERGİSİ AVANTAJLARI

Kurtuluş Ozan Keser | VERGİ HİZMETLERİ ORTAĞI

14

DOĞAL AFETLER YÖNÜYLE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Servet Kaba | İŞ, SOSYAL GÜVENLİK VE TEŞVİK DANIŞMANLIĞI BÖLÜMÜ ORTAĞI

19

ANONİM ŞİRKETLERDE PAY SENEDİNİN ÖNEMİ

İbrahim Potur | MUHASEBE VE FINANS BÖLÜMÜ ORTAĞI

25

GEÇERLİ NEDENLE FESİHTE USULE İLİŞKİN YARGI KARARLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir

29

**START-UP DEĞERLEME
BELİRSİZLİĞİ VE ÖZNEL FAKTÖRLERİ
OBJEKTİF BİR DEĞERE DÖNÜŞTÜRME SANATI**

Doç. Dr. Sinem Derindere Köseoğlu | BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

33

2023 YILININ YENİ VERGİSİ KONAKLAMA VERGİSİ

Nevzat Şenses
VERGİ HİZMETLERİ ORTAĞI

38

BORDROLAMA İŞLEMLERİNDE DIŞ KAYNAK KULLANIMI

Mehmet Erciyas
İŞ, SOSYAL GÜVENLİK VE TEŞVİK
DANIŞMANLIĞI BÖLÜMÜ DİREKTÖRÜ

41

YENİ DÜNYADA KURUMSAL YÖNETİM VE YAPILANMADA YENİ BİR ANAHTAR: SİGORTACILIK VE SİGORTA PERSPEKTİF

Ozan Rüştüoğlu

CONTENT

BÜTÜNLÜK

Başarımız; kolektif bütünlük, sinerji ve ekip uyumundan geçmektedir. Dürüstlüğü temel prensip edindiğimiz işlerimizin birlikte ve güçlü bir şekilde ilerlemesi için müşteri firmalarımıza güçlü bir destek sağlamaktayız.

Kaçındığınız Vergi mi, Şirketinizin Değeri mi?

Son dönemlerin trendi şirket satışı veya halka arz, “şirketimin değeri nedir?” sorusunun daha çok sorulmasına neden olmaktadır. Özet bir şekilde kısaca şirket değeri nasıl hesaplanıyor bir göz atalım isterseniz.

Şirket değeri hesaplanırken üç yöntem kullanılıyor.

1. Çarpanlara Göre Değerleme Yöntemi:

Fiyat/kazanç Oranı, EBITDA (Faiz, Vergi ve Amortisman Öncesi Kar), Satışlar, Defter Değeri gibi şirkete ait finansal değerler, Borsa İstanbul veya yurtdışı piyasalarda işlem gören benzer şirketlerin çarpanlarına göre değerlendirilmektedir.

2. İndirgenmiş Nakit Akımları Analiz Yöntemi:

Şirketin geleceğe dönük (asgari 5 yıllık) satışları, kar marjları, yatırımları ve işletme sermayesi ihtiyacına dönük projeksiyon yapılır ve projeksiyon dönemi boyunca oluşacak nakit akımı hesaplanır. Ayrıca şirketin faaliyetlerini sınırsız bir süre ile devam ettireceği varsayımı çerçevesinde bir sonsuz değer hesaplanır. Oluşan değer belirli bir iskonto oranı üzerinden bugünkü değere indirgenir.

3. Öz Kaynak Değeri:

Şirketin güncellenmiş aktif değerleri toplamından borçların çıkarılması sonucu kalan güncel öz kaynak değeridir.

Ayrıca yukarıda hesaplanan finansal değerlerin yanı sıra şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu, yöneticilerinin başarısı, hissedar ve yöneticilerine olan güven, etik ilkelere uyumu, sosyal sorumluluk başarısı gibi etkenlerin şirket değerine etkisi de göz önünde tutulmalıdır.

Dr. Abdülkadir Şahin
KURUCU ORTAK



Şirket Değeri

- + Piyasa Çarpanları
- + İndirgenmiş Nakit Akımlarının Bugünkü Değeri
- + Öz Kaynak Değeri
- + Kurumsallık, Yönetim ve Organizasyon Kabiliyeti, Güvenilirlik ve Etik İlkeler

Uzman değerlemeciler uluslararası bu yöntemlerle şirket değerini hesaplarken, şirket sahipleri ve yöneticileri genelde 1. yöntem çerçevesinde EBITDA (Faiz, Vergi ve Amortisman Öncesi Kar) çarpanı ile kafalarındaki şirket değerini çoktan hesaplamaktadır. Diğer yöntemleri dışarda tutup EBITDA çarpanı üzerinden şirket değerlendirme çalışması yapacak olursak, aşağıdaki örnek tabloda şirketin daha az vergi ödemek üzere sunduğu mali tablolarında oluşan değerler ile beyan etmesi gereken mali tablo arasında oluşan değer arasındaki fark ortaya konulmaktadır.

| | Dönem Gelir Tablosu | Dönem Gelir Tablosu | Vergi Kazancı Değer Kaybı |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| Hasılat | 100.000 | 100.000 | |
| Satışların Maliyeti (-) | 70.000 | 80.000 | |
| Brüt Kâr/Zararı | 30.000 | 20.000 | |
| Genel Yönetim Giderleri (-) | 5.000 | 6.000 | |
| Pazarlama Giderleri (-) | 4.000 | 5.000 | |
| Esas Faaliyet Kâr/Zararı | 21.000 | 9.000 | |
| Vergi %20 | 4.200 | 1.800 | (2.400) |
| Net Kar | 16.800 | 7.200 | |
| Esas Faaliyet Kâr/Zararı | 21.000 | 9.000 | |
| Amortisman | 1.000 | 1.000 | |
| EBITDA | 22.000 | 10.000 | |
| EBITDA Çarpanı | 10 | 10 | |
| Şirket Değeri | 220.000 | 100.000 | (120.000) |

50

Tabloda %30'luk brüt satış karlılığı ile çalışan bir firmanın 16.800 TL kar beyan etmesi gerekir iken brüt kar marjı ve faaliyet giderlerinin daha az vergi ödemek üzere kurgulanması sonucu 7.200 TL kar beyan ettiği durumda oluşan şirket değeri karşılaştırılmıştır.





2.400 TL daha az vergi ödeyen şirketin değeri 220.000 TL olması gerekirken 100.000 TL olarak hesaplanmaktadır. Her 1 birim vergi kazancı EBITDA çarpanı 10 olan bir firmada şirket değerini ödenecek vergiden 50 kat daha az hesaplanmasına neden olmaktadır. EBITDA çarpanınının 15 olması durumunda bu katsayı 75'e çıkmaktadır.

Örnekte şirket karlılığının sadece EBITDA çarpanı üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılsa da hem öz kaynak değeri hem de indirgenmiş nakit akımları üzerinde etkisi nedeni ile şirket değeri üzerinde direkt etkisi bulunmaktadır.

Şirketin kazançlarının doğru ve eksiksiz hesaplanması aslen kanuni bir zorunluluk olması yanı sıra sosyal bir sorumluluk ve görev olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca hesap verebilirlik, şeffaflık, adillik ve sorumluluk ilkeleri gereği kurumsallaşma açısından da son derece önemlidir. Bu yönü ile daha önceden de bahsedildiği üzere şirket değeri sadece finansal değerlerden değil, kurumsallık, güvenilirlik ve etik ilkelere uyumdan etkilenmektedir.

Halka arzın ve kurumsal ve stratejik ortaklıklar kurmanın; kurumsallaşma, vadesiz ve düşük maliyetli kaynak bulmak, güçlü mali yapı oluşturmak, prestij sağlamak gibi birçok faydası göz ardı edilemez. Ulusal veya uluslararası yatırımcılar için kurumsal yönetim ilkelerine uyumlu, güven veren bir firma olmak için de vergi bilincinin son derece önemli olduğu unutulmamalıdır.

Şirket satışlarının ve/veya halka arzın bu denli hızlandığı bir ortamda, dürüst vergi mükellefi olmanın kanuni ve sosyal bir sorumluluk olması yanında kaçırılan verginin aslen 50 katı ile şirketinizin değerinden kaçırdığı unutulmamalıdır.



Yatırım Fon ve Ortaklıklarından Sağlanan Gelirlere İlişkin Kurumlar Vergisi Avantajları

Kurtuluş Ozan Keser
VERGİ HİZMETLERİ ORTAĞI

Kurumların yatırım fonlarına ilişkin gelirlerinden elde ettikleri kazançlarına önemli vergi istisnaları sağlanmaktadır. 2022 yılında yapılan düzenlemeyle girişim sermayesi fonlarına öteden beri uygulanmakta olan istisnanın kapsamı genişletilmiş ve diğer yatırım fonlarından elde edilen kazançlara da önemli istisnalar sağlanmıştır.



Girişim Sermayesi Fonlarına Sağlanan Kurumlar Vergisi Avantajı

Tam mükellefiyete tabi girişim sermayesi yatırım fonu katılma payları ile girişim sermayesi yatırım ortaklıklarının hisse senetlerinden elde ettikleri kar payları ile katılma paylarının fona iadesinden doğan gelirler kurumlar vergisinden istisnadır.

Ayrıca, kurumların değerlendirme günü itibarıyla bilançolarında yer alan girişim sermayesi yatırım fonlarına ilişkin değerlemelerden kaynaklanan kazançlar da kurumlar vergisinden istisnadır. Dolayısıyla, dönemsel getiri olarak da elde edilse değerlendirme kazancı olarak da ortaya çıksa girişim sermayesi yatırım fonundan elde edilen kazançlar kurumlar vergisinden istisnadır.

İlaveten, kurumların fon paylarını GSYF'ye iadesinde (fon'a geri satış) ortaya çıkan kazançlara iştirak kazançları istisnası uygulanır. Katılma belgelerinin 3. kişilere satışı halinde 2 yıldan beri bilançoda olması şartıyla satış kazancının %75'i kurumlar vergisinden istisnadır. Bunun için satış kazancının 5 yıl boyunca ortaklara dağıtılmaması ve özel bir fon hesabında tutulması şarttır.

Bu kazanç istisnalarına ilave olarak, matrahtan indirim imkanı tanıyan bir düzenlemede Vergi Usul Kanununun 325 ve Kurumlar Vergisi Kanununun 10/g maddelerinde yer almaktadır. Buna göre; girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla; gelişme potansiyeli taşıyan ve kaynak ihtiyacı içerisinde olan girişimci şirketlere kaynak tahsisinde vergi avantajı söz konusudur.

Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine tabi olarak Türkiye'deki Girişim Sermayesi Yatırım Fonlarından katılma paylarının satın alınmasında; kurumlar, yıllık vergi matrahının %10'una kadar "girişim sermayesi fonu" olarak ayırabilmekte ve dönem karından fona ayrılan bu tutar kurumlar vergisi matrahından düşülebilmektedir.

İstisnadan yararlanmak için fonun ayrıldığı yılın sonuna kadar Girişim Sermayesi Yatırım Fonlarına yatırım yapılması gerekmektedir. Ayrıca, bu yatırımların daha sonra satılması halinde de 6 ay içinde yine aynı mahiyetteki Girişim Sermayesi Yatırım Fonlarına yeniden yatırım yapılmalıdır. Aksi halde başlangıçta sağlanan vergi teşviki, şartların kaybedildiği dönemde gecikme faizi ile birlikte cezasız olarak geri ödenir.

Diğer Yatırım Fonlarına Sağlanan Kurumlar Vergisi Avantajı

15.04.2022 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7394 sayılı yasa ile yatırım fonları katılma payı iktisap eden şirketler için kurumlar vergisi istisnası getirilmiştir. Düzenleme 2022 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Buna göre; tam mükellefiyete tabi diğer yatırım fonu katılma paylarından elde ettikleri kar payları ile katılma paylarının fona iadesinden doğan gelirler kurumlar vergisinden istisnadır. Ayrıca, kurumların bilançolarında yer alan bu varlıklar için dönem sonlarında yapacakları değerlendirme işlemlerinden doğan kazançlar da kurumlar vergisinden istisnadır.

Vergi istisnası, bilançolarında yatırım fonu katılma belgesi bulunan kurumlar vergisi mükellefi olan tüm şirketlere tanınmaktadır. Buna göre yatırım fonu katılma belgesi alan şirketlerce;

1. Katılma paylarının fona iadesi suretiyle elde edilen kazançlar ile kar payları,
2. Katılma paylarının dönem sonu değerlendirilmesinden kaynaklanan kazançlar kurumlar vergisinden istisna olacaktır.
3. Ayrıca, kurumların yatırım fonu katılma belgelerini 3. kişilere satması halinde de 2 yıldan fazla elde bulundurulması şartıyla ortaya çıkan kazancın %75’i kurumlar vergisinden istisna olacaktır. Uygulamada sık karşılaşılmamakla birlikte, katılma paylarının fona geri satışı yerine 3. kişilere satışı da mümkündür. Özellikle gayrimenkul ve girişim sermayesi fonlarında bu tarz bir satış görülebilmektedir.

İstisna, portföyünde sadece TL varlıklar bulunan yatırım fonları için geçerlidir. Portföyünde döviz, altın vb gibi varlıkları olan yatırım fonları kapsam dışındadır. Bu çerçevede, kurumların TL cinsi “Hazine bonosu, tahvil, özel sektör şirket bonoları gibi menkul kıymetlere” doğrudan yatırım yapmak yerine, yatırım fonları aracılığıyla yatırım yapmaları önemli kurumlar vergisi avantajı getirecektir. Zira şirket bilançolarındaki Hazine bonosu, özel şirket tahvil ve bonoları ile sabit getirili benzeri ürünlerden elde edilen gelirler kurumlar vergisine tabi iken, portföyü bu kıymetlerden oluşan yatırım fonlarından sağlanacak gelirler vergiden istisnadır. Dolayısıyla bu ürüne yatırım yapan şirketlerin efektif vergi yükü azalacaktır. Vergi istisnasının, kazançları faiz, kar payı, menkul kıymet satış geliri gibi pasif nitelikli gelirlerden oluşan kurumların bu istisnadan önemli avantajlar sağlaması beklenmektedir.



Burada önem arz eden bir diğer nokta, girişim sermayesi yatırım ortaklığı dışındaki diğer yatırım ortaklıklarından (örneğin gayrimenkul yatırım ortaklıklarından) elde edilen kar paylarına yönelik bir düzenleme yapılmadığı için bu ortaklıkların kar paylarına mevcut durumda olduğu gibi istisna uygulanamayacak olmasıdır.

Buna göre, örneğin gayrimenkul yatırım ortaklıklarından elde edilen kar payları için mevcut vergileme devam ettiğinden, yani bu gelirler elde eden kurumlar nezdinde kurumlar vergisine tabi tutulduğundan gayrimenkul yatırım fonları, gayrimenkul yatırım ortaklıklarına nazaran daha avantajlı bir ürün haline gelmiştir.

Sonuç

Girişim sermayesi yatırım fonlarına öteden beri sağlanan kurumlar vergisi avantajları tüm yatırım fonlarına sağlanacak şekilde revize edilmiş olup girişim sermayesi yatırım fonlarının da sahip olmadığı “değerlemelerden kaynaklı kazanç istisnası” diğer tüm yatırım fonlarını da kapsayacak şekilde ilk kez 2022 yılında mevzuatımıza girmiştir.

Dolayısıyla yatırım fonu katılım belgelerinden elde edilen tüm kazançlar kurumlar vergisi mükellefleri bakımından kurumlar vergisinden istisnadır. Ancak girişim sermayesi yatırım fonları dışındaki diğer fonların bu istisnadan yararlanabilmesi için fonun TL cinsi varlıklara yatırım yapması gerekmektedir.



KALİTE

İşlerimizi en yüksek standartlarımızda yürütüyoruz. PKF olarak ekimizin beceri düzeylerinin arttırılması ve müşterilerizin işlerinin devamlılığını sağlayacak bir politika izliyoruz.

PKF olarak bizler kalitemizi taahhüt ediyoruz.

DOĞAL AFETLER YÖNÜYLE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Servet Kaba

İŞ, SOSYAL GÜVENLİK VE TEŞVİK DANIŞMANLIĞI BÖLÜMÜ ORTAĞI

Tüm dünyada her yıl, yaklaşık olarak 300 milyon insan doğal afetlerden çeşitli derecelerde etkilenmektedir. Geçtiğimiz yüzyıl gerek dünyada gerekse Türkiye’de; afetlerin yol açtığı ölümler, yaralanmalar ve maddi hasarlar nedeniyle “afetler yüzyılı” olarak adlandırılmıştır. (Yavaş, 2005:280-301) Ülkemiz ise, sıklıkla doğa kaynaklı afetlere maruz kalan bir coğrafyada konumlanmıştır. Deprem, heyelan, sel, çığ gibi birçok doğa kaynaklı afetin yanı sıra jeopolitik konumu nedeniyle beşerî kaynaklı afet diyebileceğimiz insani krizlerle de sıkça karşı karşıya kalabilmektedir.

Türkiye, insani krizlerin ve afetlerin risklerini ölçmek ve sıralayabilmek amacıyla oluşturulan risk yönetimi endeksine göre 5 puan ile “yüksek risk” grubu arasına girmekte ve Küresel Risk Endeksi’nde 191 ülke arasında 45’inci sırada yer almaktadır. (www.statista.com) Türkiye’de ortalama olarak beş yılda bir geniş çapta can ve mal kaybına yol açan bir deprem yaşanmaktadır. 1980–2017 yılları arasında doğa kaynaklı meydana gelen afetler incelendiğinde, yıllık ortalama bir milyon kişide 6-25 kişinin hayatını kaybettiği görülmektedir. (AFAD)



Doğal Afet ve acil durumlarda sosyal devlet olgusunun gereği olarak sosyal güvenliği inceleyecek olursak: 1961 ve 1982 T.C. Anayasalarında sosyal güvenlik, temel bir hak ve hürriyet olarak vurgulanmıştır. (1961 AY. m.48; 1982 AY. m. 60) Halen yürürlükte olan 1982 Anayasasına göre; ülkede yaşayan herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, vatandaşın sosyal güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak ve bunun için gerekli teşkilatı kurmakla yükümlüdür. (A.Y. m. 60)

Anayasal anlamda çerçevesi çizilmiş olan sosyal güvenlik sistemi ise primli ve primsiz rejim olarak iki farklı temel prensiple çalışmaktadır. Bunlardan primli rejim; adından da anlaşılacağı üzere sigortalıların sosyal güvenlik hakkından yararlanmak için belirli süreler ve kriterler dahilinde ilgili sosyal güvenlik kurumuna yaptığı ödemeler neticesinde yararlanan sosyal sigorta yöntemidir. Primsiz rejim ise, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı rolünde olmuştur. Primsiz rejimin belirleyici özelliğini, yardımlardan yararlananların bu yardımlar için yapılan giderlere katılmamaları oluşturur. Bu rejimin finansmanı temel olarak devlet bütçesinden karşılanır. (Güzel ve Okur, 2004:627) Primsiz rejim, genellikle primli rejimin kapsamı dışında kalmış, sosyal korunmaya en fazla gereksinimi bulunanlara yardım ve hizmet götürmeyi amaçlar. Bu yönüyle sosyal, bütünleştirme işlevini üstlenerek, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesini yaşama geçirir.



Bu sayılanların dışında bulunan sosyal yardımlar; geçinme gücünü içinde olan ve toplumdaki dışlanma tehlikesiyle karşılaşan kişilerin, yoksul ve az gelirli insanların veya sosyal grupların yaşamlarının güvence altına alınması konusunda devlet tarafından yapılan yardımları ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal yardım, asgari yaşam düzeyini yakalayamamış ve çeşitli nedenlerle temel ihtiyaçlarını karşılayamayan kişilere karşılıksız olarak yapılan devlet yardımlarıdır. (Uşan, 2009:63) Başka bir tanıma göre sosyal yardım; ihtiyaç halinde bulunan, yoksulluğa düşen insanlara devlet ve şahıslarca yapılan karşılıksız nakdi ve aynı bütün yardımlardır. (Göktaş vd., 2011:70)

Doğal afet ya da acil durum/mücbir sebep hallerinde alınacak tedbirler ve yapılacak yardımlar konusunda temel düzenlemeler 1959 tarihli ve 7269 sayılı “Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunda” yer almaktadır. 7269 sayılı Kanun kapsamında yapılan yardımları iki sınıfa ayırmak mümkündür. Bunlardan birincisi; afetin meydana gelmesinden sonra yapılacak acil yardım ve kurtarma çalışmaları, yaralıların tedavileri, barınma, yıkıntıların temizlenmesi ve afetzedelerin geçimlerinin sağlanması gibi acil olarak yapılacak yardımlardır. İkincisi ise afet sonrası dönemde hak sahiplerinin tespit edilmesi ve zararlarının tazmin edilmesidir. İlgili kanunda afet durumu ve yapılacak yardımlar için oldukça geniş ve detaylı düzenlemeler yer almakta ve Türkiye Cumhuriyeti, ilgili düzenlemelere göre iş ve işlemleri yürütmektedir. Ancak, 1959 yılında yayımlanan bu Kanun zamanla afetler sonrası yapılacak yardımları karşılamakta yetersiz kalmış ve birçok kez değişime uğramıştır. Kanaatimizce hem mevcut kanunlara oranla günümüz koşullarına daha uygun, hem de afet yardımları konusundaki farklı mevzuatı tek çatı altında toplayacak bir Afet Yardımları Kanunu’nun çıkarılması büyük faydalar sağlayacaktır. (Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Afetler Karşısındaki Durumu, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi)



Bunun haricinde ise mükellefler tarafından ödenmesi gereken vergi ve primlerin, zor zamanlarda gecikmeli olarak ödenmesi imkanının sağlanması da yapılan yardım niteliğinde değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 91. maddesine göre işverenlerin ve prim ödeme yükümlülerinin afetin meydana geldiği tarihten itibaren tahakkuk edecek üç aylık prim borçları, olayın meydana geldiği tarihten itibaren bir yıla kadar Sosyal Güvenlik Kurumu’nca ertelenebilmektedir.

Yine, kısa çalışma uygulamasıyla, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler karşısında zor durumda kalan işverenin bir süreliğine bu uygulamadan yararlanarak işlerini düzeltmesi ve bu zor dönemleri daha hafif bir şekilde atlatması amaçlanmıştır. İş Hukuku'nda zorlayıcı sebeplerden anlaşılır; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerdir. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler için ise Sosyal Güvenlik Kurumu'nca Nakdi Ücret Desteği düzenlemesi getirilmiştir.



Sonuç olarak; afet sonrasında yapılacak yardımların en öncelikli amacı, afetzedelerin yaşamlarını idame ettirebilmelerini sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak yapılan ve yeme, içme, barınma, güvenlik gibi temel gereksinimleri kapsayan yardımların afetzedelere karşılıksız olarak ulaştırılması devletin sorumluluğudur. Daha sonraki aşamada yapılacak olan yardımlar ise, afetzedeleri afet meydana gelmeden önceki yaşam standartlarına ulaştırmayı amaçlamalıdır.

Her ne kadar devlet, kişilerin afet nedeniyle ortaya çıkan zararlarını karşılamak adına yardımlarda bulursa da bu konudaki asıl sorumluluğunun kişilerin kendilerinde olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda özellikle afet nedeniyle yıkılan veya hasara uğrayarak kullanılamayacak hale gelen konut ve işyerlerinin yeniden yapılmasına yönelik yardımlarda devletin rolü, tamamlayıcı nitelikte olmalıdır. Özellikle kişilerin konut, işyeri ve ürünlerini doğal ve insan kaynaklı afetlere karşı sigortalatmaları teşvik edilmelidir. Bunun için 7269 sayılı Kanununun 29. maddesinde devletin afet sonrası bina yapma ve konut kredisi açma yükümlülüklerini, zorunlu deprem sigortası yaptırmış olma şartına bağlaması oldukça olumlu olarak değerlendirilmektedir.



Afet sonrası yapılan sosyal yardım ve hizmetlerin bir kısmı “muhtaçlık” durumuna bağlanmış dolaylı yardımlardır ve mevzuat içerisinde farklı Kanun ve Yönetmelikler içerisinde saklı nitelikte durmaktadır. Bu yüzden afetzedelere yapılacak doğrudan sosyal yardımlar ve hizmetler afet meydana geldikten sonra çıkarılacak anlık yönetmelik ve idari kararlarla yapılmaktadır. Oysa afetlerin karakteristik özelliklerinden bir tanesi beklenmeyen bir anda meydana gelmesi ve normal düzeni kesintiye uğratmasıdır. Afetin meydana geldiği bir anda karar alıcıların yapılacak yardımlarla ilgili hızlı ve doğru karar vermelerini beklemek çok gerçekçi olmayacaktır. Dolayısıyla afetler nedeniyle muhtaç duruma düşen kişilere yapılacak yardımların sosyal güvenlik mevzuatında daha geniş ve ayrıntılı bir biçimde yer bulması gerekir.

TUTKU

Gelişme arzumuz çalışma tutkumuzun temelini oluşturmaktadır.

Bizleri müşterilerimiz ile sürdürülebilir başarıya götüren işimize olan saygımız ve tutkumuzdur.

Anonim Şirketlerde Pay Senedinin Önemi

İbrahim Potur
MUHASEBE VE FİNANS BÖLÜMÜ ORTAĞI

Türk Ticaret Kanunu'na göre Türkiye'de beş farklı şirket türü bulunmaktadır. Bunlar;

- Anonim Şirket
- Limited Şirket
- Kollektif Şirket
- Komandit Şirket
- Kooperatif Şirket

Anonim şirket ve Limited şirket Türkiye'de en yaygın görülen şirket türleridir. Yaklaşık olarak tüm şirketlerin %82'si limited şirket iken, %13'ü anonim şirket, %4'ü kooperatiftir. Kollektif ve komandit şirketlerin toplamı ise yaklaşık %1 civarındadır.

Anonim Şirketlerin Pay Devri;

• Kurumlar Vergisi Açısından Durum;

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5. maddesinin 1/e bendi uyarınca, kurumların en az iki tam yıl süreyle aktiflerinde yer alan iştirak payları ile aynı süreyle sahip oldukları kurucu senetlerin satışından doğan kazançların %75'lik kısmı kurumlar vergisinden müstesnadır.



• Gelir Vergisi Açısından Durum;

Pay senetlerinin paylarının devri ile elde edilecek kazançlar ile ilgili istisna Gelir Vergisi Kanunu'nun 81. ve Geçici 56. maddelerinde belirtilmiştir. Buna göre;

Anonim şirketler açısından pay senedi basımında G.V.K.'nin Geçici 56.Maddesinin D bendinin I. bendi, "İvazsız olarak iktisap edilenler hariç olmak üzere; pay senetlerinin iktisap tarihinden başlayarak üç ay içinde veya iktisaptan evvel elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar ile diğer menkul kıymetlerin (menkul kıymetler yatırım fonlarının katılma belgeleri hariç) elden çıkarılmasından doğan kazançlar." demektedir.

Pay senetlerinin 2 yıldan fazla süre elde bulundurulmasından elde edilen kazançlar istisnaya uygulanarak vergilendirilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere anonim şirketler, pay senedi bastırmaları durumunda vergi bakımından çok önemli bir avantaj elde eder.



• Türk Ticaret Kanunu Açısından Durum;

Pay senetlerin bastırılması TTK'da 486'nın 2. ve 3. Fıkralarında şöyle geçmektedir;

II - Pay senedi bastırılması

MADDE 486- (1) Şirketin ve sermaye artırımının tescilinden önce çıkarılan paylar geçersizdir; ancak, iştirak taahhüdünden doğan yükümlülükler geçerliliklerini sürdürür.

(2) Paylar hamiline yazılı ise yönetim kurulu, pay bedelinin tamamının ödenmesi tarihinden itibaren üç ay içinde pay senetlerini bastırıp pay sahiplerine dağıtır. Yönetim kurulunun hamiline yazılı pay senetlerinin bastırılmasına ilişkin kararı tescil ve ilan edilir, ayrıca şirketin internet sitesine konulur. Pay senedi bastırılıncaya kadar ilmühaber çıkarılabilir. İlmühaberlere kıyas yoluyla nama yazılı pay senetlerine ilişkin hükümler uygulanır.

(3) Azlık istemde bulunursa nama yazılı pay senedi bastırılıp tüm nama yazılı pay senedi sahiplerine dağıtılır. Ayrıca hamiline yazılı hisse payları için Merkezi Kayıt Kuruluşuna 'da (MKK) bildirilmesi zorunlu kılınmaktadır. MKK sitesinde aşağıdaki açıklamaya yer verilmiştir.

“31/12/2020 tarih ve 31351 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “7262 sayılı Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Önlenmesine İlişkin Kanun ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun” (TTK) 486 ve 489 uncu maddelerine eklenen 30 ve 31. maddeleri uyarınca, 1 Nisan 2021 tarihi itibarıyla; 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 13 üncü maddesi uyarınca, payları kayden izlenen şirketler dışında kalan anonim şirketlerin hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgiler, senetler pay sahiplerine dağıtılmadan önce Kuruluşumuza bildirilmektedir. Söz konusu pay sahibi ve pay bilgileri, hamiline pay bastırılmış olan şirketlerin Merkezi Sicil Kayıt Sisteminde (MERSİS) tanımlanmış olan şirket temsilcileri tarafından Kuruluşumuzca oluşturulan Hamiline Pay Kayıt Sistemi (HPKS)’ne elektronik yöntemle kaydedilmektedir.”



• Mali İdare Açısından Durum;

Kurumlar Vergisi ve Gelir Vergisi açısından kanun maddelerin de istisna şartları belirtilmiştir. GVK'ya göre istisnalar hariç olmak üzere, menkul kıymetlerin satışından elde edilen kazanç değer artış kazancı olarak gelir vergisine tabi. Pay senetlerin satışından elde edilen kazanç da değer artış kazançları olarak değerlendirilmektedir. Bu kazançların satışından elde edilen gelirin vergiye tabi olup olmadığı hisse senetlerinin elde ediniş tarihi açısından önem arz etmektedir. Kuruluşu Anonim Şirket olarak yapılmış olan şirketlerde iktisap tarihi ve basım tarihleri net olarak tespit edilmektedir.

TARİH : 01.02.2011

SAYI : B.07.1.GİB.4.34.16.01-KVK-19-83

T.C.

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı

Mükellef Hizmetleri Gelir Vergileri Grup Müdürlüğü

KONU: *Tür değiştiren limited şirketin ortaklarının, bu tür değişikliği sonucu anonim şirketten elde edecekleri hisse senetlerinin iktisap tarihi olarak hangi tarihin esas alınacağı Hk.*

İLGİ: ...

İlgide kayıtlı özelge talep formunuzda, ... Vergi Dairesi Müdürlüğü'nün ... vergi kimlik numarasında kayıtlı mükellefi olduğunuzu ve limited şirket statüsüne sahip şirketinizin nevi değişikliği yoluyla anonim şirkete dönüşeceğini belirterek, söz konusu nevi değişikliği nedeniyle şirket ortaklarınızın anonim şirketten alacakları hisse senetlerinin iktisap tarihi olarak hangi tarihin esas alınacağı hususunda Başkanlığımız görüşünü sormaktasınız.

Bu hüküm ve açıklamalara göre, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu açısından şirketlerde nevi değişikliği devir hükmünde olduğundan, nev'i değişikliğinin Kurumlar Vergisi Kanununun 19 uncu ve 20. maddeleri kapsamında yapılması halinde, limited şirketin ortaklarına verilecek anonim şirkete ait hisse senetlerinin ilk iktisap tarihi olarak, ortaklarınızın nevi değiştiren limited şirketin sermayesine iştirak ettikleri tarihin dikkate alınması gerekmektedir.

2018 döneminden sonra verilen örnek özelge;





Sayı: 38418978-120[Mük80-16/14]-63676

Tarih 28/02/2017

ANKARA VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Mükellef Hizmetleri Gelir Vergileri Grup Müdürlüğü

Konu : Hisse Senetlerinin İktisap Tarihi Hk.

İlgi : 27.12.2016 tarihli özelge talep formunuz.

İlgide kayıtlı özelge talep formunuzda Vergi Dairesi Müdürlüğünün vergi kimlik numaralı mükellefi Temsilcilik ve Ticaret A.Ş.'nin 1986 yılında kurulduğu, 31/08/2016 tarihinde ortaklara isabet eden hisse payını temsil etmek üzere hisse senedi bastırıldığı ve söz konusu hisse senetlerinin satılması durumunda hisse senetlerinin iktisap tarihi olarak ortaklık hisselerinin iktisap tarihi olan 1986 yılının mı yoksa hisse senetlerinin bastırıldığı 31.08.2016 tarihinin mi dikkate alınacağı hususunda tereddüt olduğu belirtilerek konu hakkında Başkanlığımızdan görüş talep etmektedir.

...

Dolayısıyla, 31/08/2016 tarihinde iktisap edilen söz konusu hisse senetlerinin iki yıldan fazla süre elde tutulduktan sonra elden çıkarılmasından kazanç doğması durumunda, bu kazançlar değer artışı kazancı olarak dikkate alınmayacak ve vergiye tabi tutulmayacaktır. Sahibi olduğunuz hisse senetlerinin iki yıldan daha az bir süre elde tutularak satılması durumunda ise elde edeceğiniz kazancın değer artışı kazancı olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Bilgi edinilmesini rica ederim.

Sayı:62030549-120[Mük.80-2017/386]-154561

Tarih:14.02.2018

İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Mükellef Hizmetleri Gelir Vergileri Grup
Müdürlüğü

Konu: Nevi değişikliği dolayısıyla anonim şirkete dönüşen şirkette nevi değişikliği nedeniyle ortaklara verilen hisse senetlerinin ilk iktisap tarihi.

İlgide kayıtlı özelge talep formunda, hisselerine sahip olduğunuz Ltd. Şti.'nin 10.11.2003 tarihinde tescil edilerek kurulduğu, söz konusu limited şirketin 01.12.2015 tarihinde nevi değişikliği yaparak anonim şirkete dönüştüğü ve unvanının A.Ş. olduğu, 10.05.2017 tarih ve 2017/2 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile sahip olunan tüm hisseler için hisse senedi bastırıldığı, bahse konu hisse senetlerinin satışa konu edilmesi durumunda söz konusu hisse senetlerinin ilk iktisap tarihi olarak limited şirketin kuruluş tarihi olan 10.11.2003 tarihinin mi, nevi değişikliğinin gerçekleştiği 01.12.2015 tarihinin mi, yoksa hisse senetlerinin bastırıldığı 10.05.2017 tarihinin mi dikkate alınacağı hususunda bilgi talep edildiği anlaşılmakta olup konu hakkında Başkanlığımız görüşleri aşağıda açıklanmıştır.

...

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalara göre; ortağı bulduğunuz limited şirkete ait ortaklık hakkınız, anonim şirkete dönüşmesinden sonraki bir tarihte (10.05.2017 tarihinde) hisse senedi çıkarılmak suretiyle hisse senedine bağlanmış olduğundan, sahip olduğunuz hisse senetlerinin satışının değer artış kazancı kapsamı dışında değerlendirilmesinin tespitinde, iktisap tarihi olarak şirket hisse senetleri üzerinde tasarruf hakkına sahip olduğunuz (hisse senetlerinin bastırıldığı) 10.05.2017 tarihinin esas alınması gerekmektedir.



Sonuç;

Bu itibar ile kanunlar ışığında ve mali idarenin görüşlerini özetlemek gerekir ise, Anonim Şirket pay devirlerinde gerekli şartlar sağlanması takdirde kazanç istisnasından faydalanmak mümkündür. Ancak bu kazanç istisnasından faydalanmak için pay senetlerinin bastırılması büyük önem taşımaktadır.

TAKIM ÇALIŞMASI

Bizler sınırları olmayan danışmanlarız.

Şeffaflığı odakta tutan güçlü iletişimimiz sayesinde, etkin bir takım çalışması ile dünyanın neresinde olursa olsun, çok disiplinli uzmanlık gerektiren projelerde başarılarla imzamızı atıyoruz.



GEÇERLİ NEDENLE FESİHTE USULE İLİŞKİN YARGI KARARLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir

4857 sayılı İş Kanunumuzun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Buna göre,

► Fesih bildirimi yazılı olmalıdır. Sözlü olarak yapılan fesih usul bakımından geçersizdir.

► Fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde bildirilmelidir. Görülen lüzum üzerine veya sebep bildirilmeyen veyahut muğlak ifadeler içeren fesih bildirimi usul bakımından geçersizdir.

► Davranışları veya performansı nedeniyle yapılan fesihte işçiden savunma alınmalıdır. Savunmanın yazılı alınması zorunlu olmamakla birlikte, savunmanın alındığına dair ispat yükü işverendedir.

► İşletmesel veya haklı nedene (İK 25) dayanan fesihte savunma alınması zorunlu değildir.

► Genel olarak usule uygun şekilde yapılmayan fesih geçersiz kabul edilir.

Davalı işveren tarafından davacının iş akdi geçerli neden ile feshedilmesine rağmen fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmadığı ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu ile ilgili koşulun somut olayda sağlanmadığı, ayrıca davacının iş akdi davranışları nedeniyle feshedilmesine



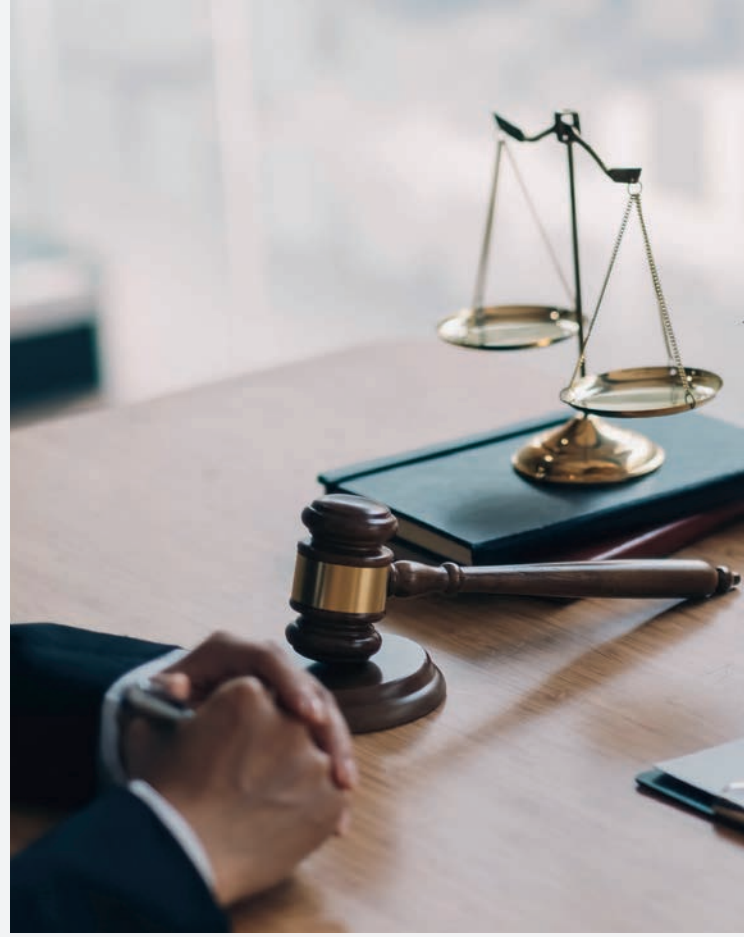
rağmen davacının savunmasının da alınmadığı bu durum karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19.maddesinde belirtilen şartları haiz bir fesih bildiriminin bulunmadığı, feshin şekil şartlarını yerine getirmediği, davacının işe iadesine karar verilmesinde usûl ve yasaya aykırı bir yön bulunmamaktadır.” (Sakarya BAM, 9. HD., E. 2019/2042 K. 2020/777 T. 8.7.2020)

► İşçiye kıdem tazminatı ve/veya ihbar tazminatı ödenmiş olması, feshin geçerli nedenle yapıldığına işarettir. Bu halde feshin usule uygun olup olmadığı mahkemece değerlendirilecektir.

“Mahkeme gerekçeli kararında da belirtildiği gibi davacıya kıdem tazminatı ödenmiş olması itibariyle iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulü gerekmektedir Mahkeme gerekçeli kararında da belirtildiği gibi 4857 sayılı yasanın 19.maddesi uyarınca iş akdinin feshinde fesih bildirimini yazılı olarak yapılması ve fesih sebebini açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi gerekir Somut olayda fesih bildirimi yazılı olarak yapılmadığından geçersizdir ve işe iadeye karar verilmesi doğrudur” (İstanbul BAM, 24. HD., E. 2019/1827 K. 2020/855 T. 11.6.2020)

► Fesih bildirimini almayan, imzadan imtina eden işçi bakımından imzadan imtina ettiğine dair tutanak tutulmalı, tutanakta en az iki işçinin imzası bulunmalı ve bu işçilerin davada, davalı tanığı olarak dinlenilmesi sağlanmalıdır. Aksi halde tutulan tutanak geçerli kabul edilmeyecektir.

Dosya içeriğine göre, öncelikle davacının imzasını taşıyan usulüne göre düzenlenmiş bir fesih yazısı ve imzadan imtina tutanağı yoktur. Davalı işverenin davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca geçerli nedene dayanarak feshettiği, ancak yazılı fesih bildirimini davacıya tebliğ edilmediği, davacının imzasını taşımayan 19.10. 2018 tarihli imzadan imtina tutanağında imzası bulunan tutanak tanıklarının davalı tarafından tanık olarak gösterilmediği tutanak düzenleyicisi tarafından doğrulanmayan imzadan imtina tutanağının yazılı fesih bildirimini kabul edilemeyeceği davalı işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapma yasal zorunluluğuna riayet etmediği, bu nedenle feshin salt bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla Mahkemece verilen karar yerindedir” (Konya BAM, 8. HD., E. 2020/1693 K. 2020/1006 T. 10.9.2020).



► Fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır, karşı tarafın hakimiyet alanına ulaştığı an sonuç doğurur. Yapılan fesih geri alınamaz, daha önce fesih bildirimini yapılan işçiye ikinci defa fesih bildirimini yapılamaz, fesih nedeni sonradan değiştirilemez, genişletilemez. İşveren ilk fesihte bildirilen fesih sebebine bağlıdır.

Dosya kapsamı bir bütün halinde değerlendirildiğinde davacının iş akdinin ilk kez 01.08.2018 tarihi itibarıyla ve organizasyonel yapılanma nedenine dayalı olarak feshedildiği anlaşılmaktadır İş akdinin 01.08.2018 tarihinde feshiyle birlikte taraflar arasındaki fiili iş ilişkisinin sona erdiği kabul edilmelidir Anılan tarihten sonra davalı tarafça yapılan ikinci fesih bildirimini davacıya tebliğ edilmiş olsa dahi davacı yönünden aleyhe sonuçlar doğurmayacaktır Davalı ilk fesih bildirimindeki fesih nedenleriyle bağlı olup açılan işe iade davasında ilk fesih bildirimindeki fesih nedenlerini ispatlamak durumundadır.” (İzmir BAM, 9. HD., E. 2019/2912 K. 2020/284 T. 11.3.2020)





- Fesih bildiriminde, fesih nedeni açık ve kesin olmalıdır, muğlak ifadelerden kaçınılmalıdır.

Davacının, davalıya ait işyerinde 30.06.2008, 05.07.2018 tarihleri arasında makine mühendisi olarak çalıştığı, davalı tarafından yapılan fesih bildirimini ile yönetim kurulunun aldığı karar nedeniyle iş akdine son verildiği, SGK'ya verilen ayrılış bildirisinde işten çıkış tarihinin 05.07.2018 çıkış kodununun 4 "işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden" fesih olarak gösterildiği görülmüştür Davalı işveren, iş akdinin hangi nedenle feshedildiğini açık ve kesin bir şekilde belirtmediği, iş akdinin feshi haklı ya da geçerli bir nedene dayanmadığından ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiş olması da başlı başına feshin geçersizliği sonucunu doğuracağından mahkeme kararı yerindedir" (Bursa BAM, 9. HD., E. 2019/3081 K. 2020/310 T. 11.02.2020)

- İşçinin davranışları veya performansı nedeniyle yapılan fesihlerde savunma alınmalıdır. Savunma alınmaksızın yapılan fesihler usul bakımından geçersizdir.

Somut olayda, fesih öncesi davacının savunmasının alınmaması nedeniyle fesih geçersiz olup, şüphe feshine neden olacak bir durum da yoktur Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi isabetli değildir Davacı istinafinın kabulü gerekmektedir." (Bursa BAM, 3. HD., E. 2019/3009 K. 2020/594 T. 13.3.2020).

- İşçiye savunma için süre verilmişse, fesih için sürenin dolması beklenmelidir.

"Davacıya savunma yapmak için verilen süre henüz dolmadan fesih işleminin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır Bunun yanı sıra davalı işveren tarafından feshin alternatif olarak son çare ilkesine uygun davacının performansını arttırmaya yönelik eğitim ve destek verildiği de davalı işveren tarafından ispatlanamamıştır Bu itibarla feshin geçersiz olduğuna ve davacının işe iadesine ilişkin ilk derece mahkemesi kararı yerindedir." (İzmir BAM, 7. HD., E. 2019/1464 K. 2020/110 T. 24.2.2020)

- Savunma ile fesih tarihi arasında makul bir süre olmalıdır. Savunma alındıktan uzun bir süre sonra yapılan fesih usul bakımından geçersizdir.

Somut olayda 08.05.2017 tarihli fesih bildiriminde "işçinin yetersizlik ve davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle" denilerek geçerli fesih yapıldığı savunulmuşsa da fesih sebebiyle ve davacıya isnat edilen davranışla ilgili savunması istenmemiştir Sunulan istinaf dilekçesinde "denetim ve soruşturma sırasında 13.02.2017 ve 16.03.2017 tarihlerinde feshin konu eylemler hakkında davacıyla görüşme yapıldığı ve sorular sorulup beyanlarının alındığı" yönünde itirazda bulunulmuşsa da feshin 08.05.2017 tarihinde yapıldığı göz önüne alındığında bu beyanların yukarıda açıklanan usule göre feshin öncesinde yapılmış savunma daveti veya davacıdan alınmış bir savunma beyanı olarak görülemeyeceği açıktır." (İstanbul BAM, 27. HD., E. 2019/2123 K. 2020/910 T. 3.6.2020)



- E-posta olarak gönderilen fesih bildiri, feshin yazılı olma koşuluna uygundur. E-posta yoluyla fesih bildiri yapılabilir.

“03.11.2017 tarihli fesih bildirimini mail yolu ile aynı tarihte gönderildiği dava dilekçesinde beyan ve ikrar olunmuş olup, dava dilekçesi ekinde söz konusu fesih bildiri fotokopisi ibraz edilmiştir Aynı fesih bildirimini aslı, istinaf dilekçesi ekinde de sunulmuştur Bu durumda davacının mail ekinde yazılı fesih bildirimini aldığı ikrar ile sabittir İlk derece mahkemesince yazılı fesih bildirimini yazılı olarak bildirilmediği, mail ile gönderildiği kabulü, mail ekinde yazılı fesih bildiri bulunması nedeniyle yerinde değildir Yazılı fesih bildiri işverence hazırlanmış ve davacıya posta veya noter yolu ile değil mail eki olarak gönderilmesi tercih edilmiş ve davacıya bu şekilde yazılı fesih bildiri ulaştırılmıştır.” (İstanbul BAM, 30. HD., E. 2019/1623 K. 2020/789 T. 5.6.2020)

- Aynı eylem nedeniyle birden fazla ceza verilemez. Bir eylemden dolayı uyarı, kınama, ihtar vb bir yaptırım uygulanan işçinin iş sözleşmesi, bu eylem nedeniyle feshedilemez.

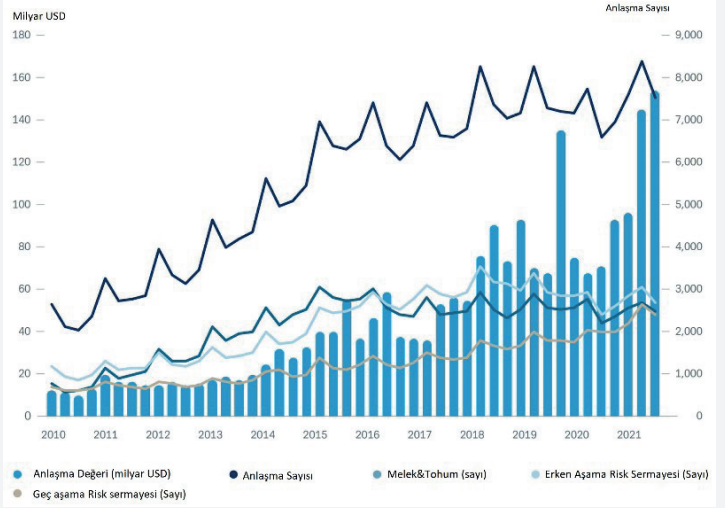
“Davacının son eyleminin 15.06.2018 tarihinde olduğu ve bu olay nedeniyle davacıya 20.06.2018 tarihinde ağırlaştırılmış ihtar cezası verildiği ayrıca tekrarı halinde iş akdinin feshedileceğinin ihtar edildiği, ancak bu olaydan sonra davacı hakkında tutulan herhangi bir tutanak olmamasına rağmen, 27.06.2018 tarihinde iş akdinin feshi yoluna gidildiği, tek eyleme tek ceza verilmesi kuralı gereği işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunmasının gerektiği işçiye verilen ihtardan sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtara konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde feshedilemeyeceği çünkü ihtarın verilmesiyle işverenin, ihtara konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunduğu bilinmekte olup, bu durumda da feshin geçerli bir yanının bulunmadığı kanaatine varılmıştır.” (İstanbul BAM, 28. HD., E. 2019/2355 K. 2020/769 T. 4.6.2020)



Start-up Değerleme

Belirsizliği ve Öznel Faktörleri Objektif bir Değere Dönüştürme Sanatı

Doç. Dr. Sinem Derindere Köseoğlu
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ



Şekil 1. Küresel Risk Sermayesi Finansmanı

Kaynak: Venture Pulse, Q2'21, Global Analysis of Venture Funding, KPMG Private Enterprise

Start-up kavramı Türkçemize teknoloji girişimcilik, inovatif girişimcilik ve yeni nesil girişimcilik olarak girse de bu kavramlar tam karşılık gelemediği için orijinal şekilde "start-up" terimi daha çok kullanılmaktadır. Start-up şirketleri hızlı büyüme potansiyeli olan, bu nedenle de büyük kitlelerden fon bulma kapasitesi olan yeni bir iş fikri ya da iş modeli olarak tanımlanabilir.

Son 10-15 yıl içinde teknolojiye dayalı start-up'larda büyük artışlara ve bu şirketlerin başlangıç aşamasından milyar dolarlık özel şirketlere dönüşümüne tanık olduk. Uber, Xiaomi, Airbnb bunların güzel örneklerinden. Bu teknolojik Start-up'ların dünyayı değiştirdiğini bile savunabilirim. KPMG Venture Impulse 2021 Raporuna göre Küresel Risk Sermayesi yatırımları 2015 ile 2020 arasında %13,5 bileşik yıllık büyüme oranıyla artarak son birkaç yılda önemli ölçüde artmıştır. Start-up'lar 2021 yılı ikinci çeyreğinde 157 milyar dolar seviyelerinde küresel risk sermayesi yatırımı aldı. 2021'de toplamda neredeyse ikiye katlanarak 671 milyar dolarlık bir rekor kırmıştır (Venture Impulse Q4 2021).



Ancak Ukrayna'daki savaş, yüksek enflasyon oranları, hızla yükselen faiz oranları, yükselen enerji fiyatları, yaklaşan küresel durgunluk tehdidi ve diğer makroekonomik faktörler küresel girişim sermayesi pazarında bir yavaşlamaya sebep oldu. Bu nedenle fon kaynaklarını erişim daha da önemli hale geldi. Gerçek anlamda değerli olan Start-up'lara yatırım arayışı arttı. Bu da değerlemenin önemini arttırdı. Start-up değerlemesi bir girişim şirketinin değerinin belirlenmesidir ve yatırımcılar (melek yatırımcılar, risk sermayedarları vb.) için önemli bir ölçüttür. Çünkü bu değer, yatırımları karşılığında şirkette hangi oranda hisse sahibi olacaklarını belirlemelerine baz teşkil eder.



Bilindiği gibi Start-uplar bir fikirle başlar. Mevcut bir ürün veya hizmeti iyileştirmek veya yenilemek, pazardaki bir sorunu çözmek için bir fikir! Ancak başarı yalnızca fikrin harika olmasına bağlı değildir. Doğru zamanlama, doğru iş modelleri, teknoloji kullanımı, yönetimin gücü, liderlik, takımın psikolojisi, yeterli finansman ve tabii ki şans Start-up'ların başarılı olması için gerekli önemli faktörlerdir. Start-up'ların iş fikirlerini hayata geçirmeleri ve başarılı olabilmeleri için finansman kaynağı oldukça önemlidir. Start-up'ların borçlanma kapasiteleri çok yüksek olmadığı için genellikle risk sermayesi şirketlerinden (Venture Capital) yatırım almaktadır. Bu aşamada girişimciler ile risk sermayedarları şirket değeri konusunda aralarında anlaşmaları gerekmektedir. Bu durum Start-up'ların değerinin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekliliğini ve ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Ancak Start-up değerlendirme teknik ve pratik zorlukları olan karmaşık bir süreçtir. Yeni pazar dinamiklerini ve trendlerini anlamak, birçok niteliksek faktörü analiz etmek, tarihsel veri eksikliğine rağmen şirket kurucularıyla makul ve tutarlı finansal projeksiyonlar yapmak ve yeterli pazar karşılaştırma ölçütleri bulmak gerekmektedir. Bu nedenle, bu konudaki değerlendirme uzmanlığı giderek daha önemli bir alan haline gelmiştir.

Start-up Değerlemede Alternatif Yaklaşımlar

Start-up'ların kendine has özelliklerinden ve zorluklardan dolayı geleneksel değerlendirme yöntemleri (indirgenmiş nakit akımı (DCF) analizi, piyasa çarpanları, net varlık değeri vb.) yanında alternatif değerlendirme yöntemleri de girişimcilik ekosisteminde kullanılmaktadır.



Risk Sermayesi Yöntemi (Venture Capital Method): Risk sermayesi şirketleri saf finansal yatırımcılar olup, bir Start-up girişimine temelde yatırım yapmalarının sebebi o şirkette sürekli kalmak değil, gelecekte bir noktada yatırımdan çıkarak bir getiri elde etmektir. Bu nedenlerle Start-up girişimine yatırım kararlarında çıkış değerinin büyük önemi bulunmaktadır. Risk sermayesi yöntemi Start-up'ların yatırım öncesi ve yatırım sonrası değerlemesi üzerine odaklanmaktadır. Bu yöntemde değerlendirme yapılırken yatırımdan çıkış kararına bağlı olarak belirli bir zaman aralığı için (genellikle 2 ila 7 yıl arasında) nakit akımları tahmin edilmektedir. Buradan bir çok varsayımına bağlı olarak yatırımın çıkış değeri hesaplanmaktadır.



Scorecard Yöntemi: Scorecard Yöntemi nicel bir değerlendirmeden ziyade niteliksel bir değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemde bir Start-up'ın değerini bulmak için aynı sektörde başka risk sermayedarları tarafından fonlanmış diğer girişimlerin ortalaması ile değerlendirilecek şirketin birtakım kriterleri dikkate alınarak karşılaştırma yapılmaktadır. Çeşitli puanlar kullanılarak yönetimin gücü, pazar büyüklüğü, ürün, rekabet gücü, satış kanalları gibi nitel faktörler belirli bir skor puanına dönüştürülür ve bu skora bağlı olarak Start-up değeri bulunur.

First Chicago Yöntemi: First Chicago değerlendirme yöntemi, İndirgenmiş Nakit Akımı (DCF) yönteminin bir uzantısı gibi düşünülebilir. İyimser, gerçekçi ve kötümser olmak üzere üç farklı senaryo kullanarak değer tespit edilir. Her senaryoya bir olasılık atanır ve şirket değeri her üç senaryonun olasılık ağırlıklı ortalamasından elde edilir.



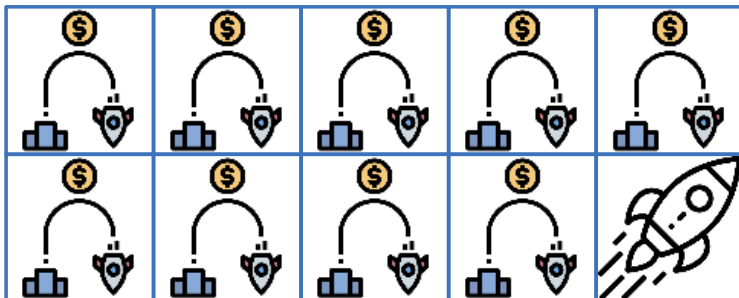
IV. Berkus Yöntemi: Berkus Değerleme yönteminde doğru iş fikri, çalışan prototipin olması, yönetim ekibinin kalitesi, stratejik ilişkiler ve ürün sunumu/satışlar olmak üzere 5 temel kritere her biri kendi içinde değerlendirilerek karşılık gelen bir parasal tutar yazılmakta ve bu kriterlerin toplam parasal değeri şirket değerini vermektedir. Her bir kritere verilen tutar 500bin doları, toplam verilen tutar ise 2.5 milyon doları geçemez. Ancak her ülkenin ve her sektörün kendi dinamikleri olduğu için farklılaşan ülke ve sektörlerde parasal tutarlarda ayarlamalar yapılmalıdır. Değerleme yapılan ilgili ekosistemde geçerli olan tutarlar üzerinden değerlendirme yapılması gerekmektedir.

V. Risk Faktörleri Toplamı Yöntemi: 12 farklı kriterle bir skor atayan ve atanan skorlara bağlı olarak bir tutar verilen bir yöntemdir. Scorecard yöntemi ile Berkus yönteminin karmasından oluşan daha kapsamlı bir değerlendirme tekniğidir. Yönetim, girişim, siyasi sistem, üretim, satış/pazarlama, fon/sermaye, rekabet, teknoloji, hukuki durum, uluslararası konum, itibar ve yatırımdan çıkış yapabilme kriterlerinin tüm yönleriyle ele alınarak tek tek değerlendirilip kriterlerin taşıdığı risklere bağlı olarak bir değere ulaşılmaktadır.

Start-up'larda Başarısızlık Oranları

Ancak elimizde geleneksel ve alternatif birçok yöntem olmasına rağmen Start-up'ların yüksek oranda başarısızlıkları mevcut ekosistemde doğru değerlemeye ciddi bir ihtiyaç olduğunu gözler önüne sermektedir. Nitekim Start-up Genome Raporlarına göre Start-up'ların %90'ı başarısız olmaktadır.

10 Start-up'tan 9'u başarısız



Şekil 2. Tüm Start-up'larda başarısızlık oranı

Bu şekil Flaticon.com'dan alınan görseller kullanılarak tasarlanmıştır.

Değerlemeyi değerlerin şişirildiği tamamen matematiksel modeller olarak göremeyiz. Başarılı bir değerlemede sayıları mantıklı ve gerçekçi şekilde birbirine bağlayan bir mantık silsilesi olması gerekir. Bir işletmeye değer biçmek, o işi fiyatlandırmaktan çok farklıdır ve bu fark, uygulamada genellikle kolay değildir. **İşin sanat kısmı da tam buradadır.**



2023 YILININ YENİ VERGİSİ KONAKLAMA VERGİSİ

Nevzat Şenses
VERGİ HİZMETLERİ ORTAĞI

1. Giriş

07.12.2019 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 7194 sayılı Kanun ile “Konaklama Vergisi” düzenlenmiştir. Son olarak, 26.10.2021 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 7338 sayılı Kanun ile söz konusu uygulamanın yürürlük tarihi 01.01.2023 olarak değiştirilmiştir.

Konaklama vergisi, 7194 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenen 6802 sayılı Gider Vergileri Kanununun 34’üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Makalemizde; konaklama vergisinin, hesaplanması, faturada gösterilmesi, gider yazılıp yazılmayacağı hususu ile hizmet verenler ve hizmet alanlar tarafından muhasebeleştirilmesi konularını açıklayacağız.

2. Konaklama Vergisine İlişkin Düzenleme

Konaklama Vergisi Uygulama Genel Tebliği’nde konaklama vergisine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

Buna göre;

- Otel, motel, tatil köyü, pansiyon, apart otel, misafirhane, kamping, dağ evi, yayla evi gibi konaklama tesislerinde verilen geceleme hizmeti ile bu hizmetle birlikte satılmak suretiyle konaklama tesisi bünyesinde sunulan diğer tüm hizmetler (yeme, içme, aktivite, eğlence hizmetleri ve havuz, spor, termal ve benzeri alanların kullanımı gibi) konaklama vergisine tabidir.
- Konaklama vergisinin oranı %2 olarak belirlenmiştir.
- Vergi konaklama tesisince düzenlenen faturada ayrıca gösterilecek ancak KDV matrahına dahil edilmeyecektir.
- Konaklama Vergisi aylık olarak ertesi ayın 26. Gününe kadar KDV yönünden bağlı olunan veya işletmenin bulunduğu yerdeki vergi dairesine beyan edilerek aynı sürede ödenir.

► Verginin Mükellefi Kimdir?

Verginin mükellefi, konaklama hizmetlerinin sunulduğu tesisi fiilen işletenlerdir.

Konaklama vergisinin mükellefi, verginin konusuna giren hizmetleri sunanlardır. Tesisin mülkiyetinin işletene ait olup olmamasının, tesisin kamu veya özel sektör, gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği bulunmayan teşekküller tarafından işletilmesinin mükellefiyete tesiri yoktur.

Konaklama vergisinin uygulanmasında hizmetten yararlananın uyruğuna veya yerleşik olduğu ülkeye bakılmaz.

Mükellefiyet, konaklama tesisi işletenin KDV yönünden bağlı olduğu vergi dairesince, KDV mükellefiyeti bulunmayanlar bakımından ise tesisin bulunduğu yer vergi dairesince tesis edilir.



► Konaklama Vergisinin Matrahı

Konaklama vergisinin matrahı, verginin konusuna giren hizmetler karşılığında, KDV hariç, her ne suretle olursa olsun alınan veya bu hizmetler için borçlanılan para, mal ve diğer suretlerde sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaat, hizmet ve değerler toplamıdır.

Konaklama vergisi matrahına KDV dahil edilmez.

Sunulan konaklama hizmetlerine ilişkin vade farkı, fiyat farkı, kur farkı, faiz, prim gibi çeşitli gelirler ile benzer adlar altında sağlanan her türlü menfaat, hizmet ve değerler de matraha dahildir.



3. Konaklama Hizmetinin Müşteriye Acente Tarafından Sunulması

Konaklama hizmetinin müşteriye acente tarafından konaklama vergisi dahil satılması ve bu durumun konaklama tesisine ispat ve tevsik edilmesi şartıyla, konaklama vergisi konaklama tesisi tarafından konaklama hizmetine ilişkin acenteye düzenlenecek faturada gösterilir.

Acente tarafından müşteriye düzenlenen faturada konaklama vergisi gösterilmez.

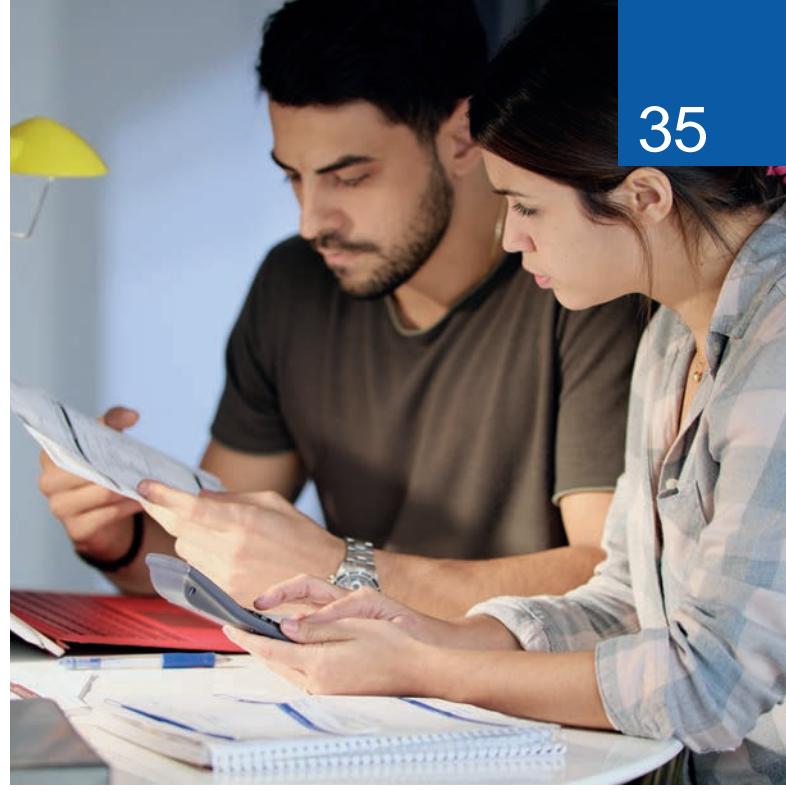
Örnek: Tatil köyü işleten (B) tarafından, 6/8/2023-10/8/2023 tarihlerini kapsayan dört gece her şey dahil konaklama hizmeti, 15/3/2023 tarihinde KDV hariç 2.000 Türk lirası karşılığında (C) acentesine; acente tarafından da 3/4/2023 tarihinde müşteri (D)'ye 2.400 Türk lirası karşılığında satılmıştır.

Acente (C) tarafından müşteri (D)'ye yapılan satış konaklama vergisi hariç olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda mükellef (B) tarafından konaklayan (D)'ye sadece konaklama vergisine ilişkin düzenlenen faturada aşağıdaki bilgilere yer verilir.

Hesaplanan Konaklama Vergisi Tutarı

$(2.000 \text{ TL} \times 0,02) : 40 \text{ TL}$

Genel Toplam : 40



4. Konaklama Vergisi Muhasebe Kayıtları

Konaklama vergisi, konaklama tesislerince düzenlenen fatura ve benzeri belgelerde ayrıca gösterilir. Bu vergiden herhangi bir ad altında indirim yapılamaz.

Hizmet veren ve hizmet alan işletmeler bakımından muhasebe kayıtları aşağıdaki şekilde olacaktır.

Konaklama Hizmetini Veren İşletmenin (Satıcı) Muhasebe Kaydı

X İşletmesi 01.02.2023 tarihinde 2.000 TL karşılığında KDV hariç konaklama hizmeti vermiş olup, söz konusu bu hizmetle ilgili hesaplamalar aşağıdaki gibidir.

| Hizmetin Açıklaması | Tutar (TL) |
|---|-----------------|
| KDV Hariç Konaklama Bedeli: | 2.000,00 |
| Hesaplanan Konaklama Vergisi Tutarı: $(2.000,00 \times 0,02)$ | 40,00 |
| Kdv Matrahı: 2.000 TL | 2.000,00 |
| Hesaplanan KDV Tutarı: $(2.000 \text{ TL} \times 0,08)$ | 160,00 |
| Genel Fatura Toplamı: $(2.000 + 160 + 40)$ | 2.200,00 |

| | | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|-------|
| 100-102-120-Kasa-Banka-Alıcılar | | 2.200 | |
| | 600-Yurtiçi Satışlar | | 2.000 |
| | 391-Hesaplanan KDV | | 160 |
| | 360-Ödenecek Vergi ve Fonlar | | 40 |
| | 360-01: Konaklama Vergisi | | |

X İşletmesi tarafından hesaplanan 40- TL Konaklama Vergisi, takip eden Şubat ayının 26'ncı günü sonuna kadar elektronik ortamda beyan edilerek, aynı süre içinde vergi dairesine ödenecektir.

Konaklama vergisi mükellefleri, bir vergilendirme döneminde vergiye tabi işlemleri bulunmasa dahi bu dönemlerle ilgili olarak beyanname vermek zorundadır.

Konaklama Hizmetini Alan İşletmenin (Alıcı) Muhasebe Kaydı

| | | | |
|--|---------------|-------|-------|
| 760-770- Pazarlama/Genel Yönetim Gideri | | 2.000 | |
| 760-770- Pazarlama/Genel Yönetim Gideri (Konaklama Ver.) | | 40 | |
| 191-İndirilecek KDV | | 160 | |
| | 320-Satıcılar | | 2.200 |

Vergiye doğuran olay, verginin konusuna giren hizmetlerin sunulması ile meydana gelmektedir. Gerek acenteler üzerinden gerekse doğrudan konaklama tesisleri tarafından satışa konu edilen hizmetlerde ise, hizmetin konaklayana sunulması ile vergiyi doğuran olay gerçekleşmektedir.

Konaklama vergisi, mükellefin KDV yönünden bağlı bulunduğu vergi dairesince, KDV mükellefiyeti bulunmayanlar bakımından ise konaklama tesisinin bulunduğu yer vergi dairesince tarh olunur.

Konaklama vergisinin mükellefi, verginin konusuna giren hizmetleri sunanlardır. Dolayısıyla konaklama vergisinin mükellefi, konaklama hizmetlerinin sunulduğu tesisi fiilen işletenlerdir.

- Gider Vergileri Kanunu Genel Tebliği
- Konaklama Vergisi Uygulama Genel Tebliği
- Konaklama Vergisi GİB Rehber



TAKIM ÇALIŞMASI

Biz açık ve şeffaf bir hizmet sunuyoruz. Amacımız müşterilerimize öğretici bir açıklıkla uzmanlık alanımıza giren her konuda destek olmak.



BORDROLAMA İŞLEMLERİNDE DIŞ KAYNAK KULLANIMI

Mehmet Erciyas
İŞ, SOSYAL GÜVENLİK VE TEŞVİK
DANIŞMANLIĞI BÖLÜMÜ DİREKTÖRÜ

İnsanlık tarihinin günümüze kadar kat ettiği yolu genel ve tarihsel bir sırayla ilkel toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi ötesi toplum yani bilgi toplumu olarak sınıflandırmak mümkündür. Sanayileşme; enerji kullanımı, teknoloji, eğitim ve aile yapısı açısından birçok değişimi beraberinde getirdiği gibi, ayrıca kurumsallaşmanın ve iletişimin de artmasına ve yaygınlaşmasına yol açmıştır. Tek kişilik küçük atölye üretiminden, montaj hattına evrilerek başlayan sanayileşme çabalarından günümüze geldiğimizde; bilişim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler dünyayı 4. sanayi devriminin ayak sesleri ile tanıştırmış ve yeni bir çağın habercisi olmuştur. Standart üretim yöntemlerinden, birbiriyle bütünleşmiş ve esnek bir yapıya dönüşüm sürecine girilmiştir. Günümüzdeki hızlı değişim ve artan küresel rekabet, işletmelerin giderek daha esnek yapılara sahip olmalarını ve sürekli olarak işlerine odaklanarak inovasyonu gerektirmektedir. Geleceğin organizasyonları, bugünkünden çok daha hızlı hareket etmeye olanak veren yapılar üzerinde oluşacaktır.



İşletmelerin, hayatta kalabilmek uğruna rekabet stratejilerini oluşturduğu günümüzde, varlıklarını korurken bir yandan da yarışabilmek için ana faaliyet alanları dışında kalan fonksiyonlarını başka firmalara yaptırmaları kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Dış kaynak kullanımı, bir işletmenin sunmayı düşündüğü bir servisi kendi bünyesinde üretmeyip, bu işlemleri alanında uzmanlaşmış olan başka bir firmaya bırakmasıdır. Dış kaynak kullanımı hizmetinin yönetsel amacı, işletmenin bir hizmetinin başka bir firma tarafından paylaşılarak yürütülmesidir. Bu uygulama işletmelere zaman ve maliyetler açısından büyük ölçüde tasarruf sağlayan önemli bir adımdır.

Dış kaynak kullanılacak fonksiyonlar seçilirken; rutin hale gelmiş, standartları belirlenmiş ve büyük hacimli olan aynı zamanda da olağan işlerden ayrılmamış nitelik taşıyan işler belirlenmelidir. Böylece işletmeler önemli ve yüksek maliyetli bir iş yükünden kurtularak daha verimli çalışacaktır. Sonuç olarak ise işletmenin ana faaliyet konuları olan planlama, üretim ve satış/pazarlama gibi alanlardaki birim başına çıktıda artış sağlanacaktır. Ayrıca işletmeler yeterli seviyede uzmanlığa sahip işçi bulundurma, mevzuat değişikliklerini takip etme, yasal usulsüzlükler nedeniyle yaşanabilecek idari yaptırımların riskini işletme üzerinden dışlama gibi birçok farklı yönde avantaj sağlayacaktır.

Genellikle işletmeler ana faaliyetleri dışında kalan finans, insan kaynakları, muhasebe, yasal ve idari işlemlerin faaliyetlerini dış kaynaklara devrederek ana aktiviteleri üzerinde daha fazla yoğunlaşabilmektedirler. Böylece büyük ölçüde zaman ve kaynak tasarrufu sağlamaktadırlar. Bununla beraber maliyetleri de aşağıya çekmiş olurlar. Bu kapsamda işletmelerin insan kaynakları fonksiyonları bünyesinde dış kaynak kullanım alanlarında işe alım süreci, eğitim ve gelişim, personel faaliyetleri ve bordrolama başta gelmektedir.



İnsan kaynakları hizmetleri birçok işletme için yalnızca kısıtlı ve basit bir bölümle sınırlandırılmış hizmetler bütünü olarak gözükmektedir. Ancak son yıllarda iş dünyasındaki gelişmeler bu gerçeğin yavaş yavaş değiştiğini göstermektedir. İşverenler, çalışanlar ve işletmenin bağlantılı olduğu üçüncü işletmeler insan kaynakları hizmetlerinden her geçen gün daha fazla yararlanmaktadır.

İnsan kaynakları uygulamaları açısından teknolojik gelişmeler de önem taşımaktadır. Teknolojik altyapı belirli bir maliyet gerektirmektedir ve dış kaynak kullanımı işletmelerin bu maliyetten kaçınmasına yardımcı olmaktadır. Temel yeteneği insan kaynakları olan bir firmadan daha hızlı ve profesyonel hizmet almak mümkündür. Bu da işletmeleri zaman baskısından kurtaracaktır. Ayrıca bu tip firmalar tarafından başarısı kanıtlanmış, zaman kaybetmeden uygulanabilecek paket eğitim programları işletmelere etkin sonuçlar sağlayacaktır. Temel yeteneği olan insan kaynakları üzerinde odaklanan bir firma uzmanlaşmayla birlikte ölçek ekonomisinden yararlanma olanağı bulacak, bu da hizmetin daha ucuza sunulmasını mümkün kılacaktır. Bunun sonucunda işletmeler maliyet avantajı sağlayabilecektir.



İşletmeleri insan kaynaklarında dış kaynak kullanımına yönelten üç temel mali etken vardır. Bunlar; maliyeti azaltmak (devam eden harcamalar), sermaye giderlerinden kaçınma (genellikle direkt maliyet azaltmaktan daha çok önem verilmektedir), sabit giderleri değişken giderlere dönüştürme. (İşgücünde bir azalma olduğunda insan kaynakları harcamaları buna bağlı olarak azalacaktır) Örnek verecek olursak; British Telecom, Accentura HR Services ile yaptığı anlaşma doğrultusunda işe alım, işten çıkarma ve işgücü veri tabanı faaliyetlerini dış kaynak kullanarak sağlama yoluna gitmiştir. Bunun sonucunda insan kaynakları harcamalarını %20 oranında azaltmıştır.

Sonuç olarak; günümüzde insan kaynakları birimleri, işletmenin hedeflerine ulaşılmasında ve stratejilerin belirlenmesinde katkı sağlayan, projeler ve yeni düşünceler üreten bir konuma gelmiştir. İşletmeler İnsan kaynakları bölümlerinin bazı fonksiyonlarını dış kaynaklardan temin yoluna giderek maliyet ve verimlilik avantajı elde etmektedir. Dış kaynak kullanımından yararlanan insan kaynakları çalışanları zaman alabilecek bazı görevleri devrederek kendileri için zaman tasarrufu sağlamakta ve şirket adına katma değeri daha yüksek projeler üretme şansı yakalamaktadır.



İnsan kaynaklarının alt fonksiyonlarını tek bir çatı altında toplayan kurumsal nitelikli firmaların sayısının artacağı, dolayısıyla işletmeler için bu alanda dış kaynak kullanımının kolaylaşacağı değerlendirilmektedir. Her bir fonksiyonun farklı taşeronlar tarafından yürütülmesinin getirdiği dezavantajların azalması bunda önemli bir rol oynayacağından bordrolama faaliyetleri başta olmak üzere işe alım süreci, eğitim ve gelişim, ücret ve performans yönetimi gibi insan kaynakları konularının tümünün bir arada olduğu organizasyonların etkinliği yüksek düzeyde olacaktır. Hatta ilerleyen süreçte robotik süreç otomasyonlarının gelişimiyle birlikte insan kaynakları yöneticilerinin uğraştığı yeni bir çalışan kaydı oluşturmak, çalışan dokümantasyonunu toplamak ve bordro sistemine yeni bir çalışan eklemek gibi, tekrarlı işlerdeki zaman ve emek kaybı azalacaktır. Ayrıca, insan kaynakları analitiğiyle birlikte veriler son birkaç yılda belirgin bir önem kazanmıştır. Dijitalleşen insan kaynakları ile İK tanımı yeniden oluşarak; adayı işe almaktan, yetenek kazanma analizlerine, terfi ve kariyer yönetiminden, çalışan performansına kadar her şey için veri odaklı bir insan yönetimine dönüştürmek hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu sistem mevcut ve potansiyel çalışanlarla ilgili verileri inceleyerek şirket verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.



YENİ DÜNYADA KURUMSAL YÖNETİM ve YAPILANMADA YENİ BİR ANAHTAR: SİGORTACILIK ve SİGORTA PERSPEKTİFİ

Ülkemiz müzik tarihinde ismi anılan halk sanatçılarımızdan biri Aşık Veysel'in şu deyişi, muhtemelen çoğumuzun hafızalarında yer edinmiştir, "Uzun ince bir yolda, gidiyorum gündüz gece..." Bu değişin özüne temas etmeye çalıştığımızda, insan için ne kadar derin anlamlar taşıyabileceği, oldukça derin yorumlamalardan oluşabilecek bir sohbet ortamı yaratabilir.

Peki, birer tüzel "kişiliğe" sahip olan şirketlerin yaşam döngüleri, yani ömürlerindeki bu yol hakkında ne kadar derinlikte bir özümsemeye sahibiz? Şirketlerin yaşamlarını tıpkı bir ömre benzetmemiz halinde, pek tabii şirketlerimiz de uzun ince bir yolda gidiyorlar gündüz gece şeklinde bir yorum yapabilmemiz mümkündür.

Ozan Rüştüoğlu



Ancak unutmamalı ki yolculukta ilerlenen her bir adımda yol şartları, manzara, hatta süreye bağlı olarak hava koşulları, yani mevsimler dahi değişebilmektedir. Bu durum, yolcuğun başındaki kondisyonumuzu sabit tutabilmemizin önünde zorluklar teşkil etmektedir.



Şirketlerin hayatlarında düzenli aralıklarda tıpkı bir hatıra fotoğrafı gibi anlık hallerini resmeden bağımsız denetim çalışmaları ve bağlantılı raporlar nezdinde şirketlerin hareket kabiliyetlerinde değişimler yaşanabildiği gibi, bilhassa dış müşterilerinden oluşan çevresinde de koşullar değişkenlik göstermektedir. Keza rakamlar yalan söylemez ve denetim sonucunda karşılaşılan tablo, geleceğe yönelik sağlıklı yorumların yapılabilmesine zemin hazırlamaktadır. Küreselleşen günümüz dünya düzeninde işbu değişimin frekans yüksekliğini düşündüğümüzde, hayatın yapı taşlarından biri olan risk kavramının da değişkenlik göstermemesi adeta imkansızdır.



İŞ DÜNYASININ YAPI TAŞI: RİSK

Varlığının mutlak, yokluğunun namümkün olduğu risk kavramı, içerisinde bulunduğumuz enflasyonist konjonktürde şirketlerin bütünsel yapılarını yaralayabilecek bir potansiyele sahiptir. Nihayetine finansal sonuçlar doğuran bu tip değişim ve gelişimler ışığında şirketler kendi içlerinde farklı aksiyonlar almakta oldukları gibi, bütün yapılarını kökten farklılaştırabilecek kararlara da imza atabilmektedirler. Bunlara şirket evlilikleri, şirketlerin kimi iştirakleri nezdinde tasfiye ve/veya şirket satışlarının yaşanması, üçüncü taraf ortaklıkların kurulabilmesi örnek verilebilir.

Pratikte genel bir çerçevede bilhassa finansal sektör dışında kalan reel sektör aktörlerini gözlemlediğimizde, hatta akademik literatürü dahi incelediğimizde şirketlerin bu tip belirsizlik ortamlarında daha çok finansal okuryazarlık gözlüğüne dayanan refleksler gösterdiğiyle karşılaşılabilmektedir. Finansal okuryazarlığın nihayetinde sonuç odaklı bir yetkinlik olması, sonuç olgusunu oluşturan süreç kavramını ne yazık ki büyük bir yaygınlıkta göz ardı edilebilmesini sağlamaktadır. İşte bu durumda akademik literatürde sigorta okuryazarlığı olarak isimlendirilen kavram, tam da karşımızda durmaktadır.



İçerisinde bulunduğumuz dijital çağda şirketlerin herhangi bir fiziksel yapıları olmasa dahi, tüzel kişiliğe haiz olunması ve nihayetinde iş dünyasının sözleşmeler üzerinde oynanan bir satranç olması nedeniyle en azından birtakım sorumluluklara sahip olmaktadır. Her bir sorumluluk, gerçekleşmesi riskine istinaden büyük veya küçük ölçekli finansal yaptırımlarla sonuçlanmaktadır. Tam da bu noktada, risk tanımlayabilme, anlamlandırabilme ve daha da önemlisi risklere karşı önlem geliştirip bunları hayata dökme yetkinliği hayati bir seviyede önem kazanmaktadır. Unutulmamalıdır ki finansal kayıplar kimi zaman rahatlıkla tolere edilebilse dahi, şirketlerin yaşayabileceği en ufak bir itibar kaybı, uzun vadede can alıcı sonuçlara gebe olabilmektedir. Risk, işte bu sebeptendir ki asla göz ardı edilmemesi, hatta daha önemlisi hafife alınmaması gereken bir olgu olarak iş dünyasındaki yerini almaktadır.

Genel anlamda risk, tüzel-gerçek tüm kişilerin hayatları boyunca karşılaşmaları halinde yaşamlarında olumsuz sonuçların oluşması olarak tanımlanabilmektedir. Sigorta ise, risk kavramı özelinde bir disiplin olarak ifade edilebilmektedir. Doğrudan risk üzerine doğmuş ve saf bir risk yönetim disiplini olan Sigortacılığın, reel sektörde göz ardı edilebilmesi, günümüzde sıklıkla karşılaşılan ve şirketlerin kredibilitelerini doğrudan etkileyen sonuçların ortaya çıkmasını sağlayan bir durumdur. Sigortacılığın en önemli tarafı ise, risklerin sonuçları ile ilgilendiği gibi, **risklerin öncesiyle de ilgilenmesidir.**



KRİZ ORTAMINDA REKABET: KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ ve SİGORTACILIK

Sigorta sektöründe “önleyici sigortacılık” olarak da isimlendirilen bu durum, aslında sigorta bilincinde bir artış yaşanması hedefiyle dile getirilmiş doğru ve hoş bir tanıtım olarak kabul edilebilir. İşbu ifadenin pratikte ek bir kültür, yetkinlik olarak reel sektörde yer edinmesi ise, değişken piyasa koşulları göz önüne alındığında göz ardı edilemez bir rekabet gücü artışı yaratabilecektir.

Bilindiği üzere küresel çapta ve/veya ulusal pek çok finansal kriz yakın geçmişte yaşanmıştır. Ancak burada bir önceki ifadedeki bir kelimeye dikkat çekilmesi doğru bir hareket olacaktır. “Yaşanmıştır” ifadesi üzerinde düşünülmesi gereken bir noktadır. Bunun anlamı, krizlerin yaşandığı gibi bir gün mutlaka bittiğidir. Kısaca kriz dönemleri geçicidir, ancak krizin etkileri kriz sonrası dönemde esasen hayatta yer edinebilmektedir. Kriz dönemlerinden başarıyla çıkmış olan şirketler incelediğinde ortak nokta olarak krizi iyi yönettikleri görülmektedir. İşbu noktanın daha da derinine inilmesi halinde ise bunu kriz öncesinde kriz yönetimine uygun önlemlerini almış, “kurumsal risk” yönetimine alt yapı hazırlamış, hatta kimi kurumlarında hacimlerine uygun olarak bu durumu birer “kurumsal kültür” haline getirdikleri görülmektedir.





Unutulmamalı ki poliçeler tıpkı diğer finansal enstrümanlar gibi bir vafsa haiz olup, aslında birer risk yönetim enstrümanı olarak kabul edilmelidir. Öyle ki Kurumsal Risk Yönetimi ve şirketlerin karşılaştıkları Kurumsal İdari Riskler, ayrı bir yazım niteliği taşıyan derinliğe sahiptirler. Bilinen yaygın poliçe türleri ve teminatların olması yanı sıra bilinmeyen, daha az rastlanan veya sektör içerisinde belirli deneyim süresine erişmiş insanların farkında oldukları ürünler de söz konusudur.

Kurumsal Risk Yönetimi gözlüğünden sigorta ürünleri incelendiğinde, sigortalı şirketlerin hacimleri de önemiyet arz etmektedir. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalardan birinde, likidite sıkıntısı çeken şirketlerin sahada daha yaygın karşılaşılan hedge korumasını tercih etmesi önerilirken likidite sıkıntı çekmeyen şirketlerin ise işbu sıkıntıyı önleyici vasfıyla sigorta korumasına ağırlık vermesi gerektiği önerilmiştir. Veya günümüzde yeni trend olan ürünler de olduğu gibi, geçmişe kıyasla önemi artan ürünlerin de karşımıza çıktığı görülebilmektedir. Yeni trend ürünlere örnek olarak, banka teminat mektubu ile aynı işleve sahip Kefalet Sigortası belirtilebilirken, önemi geçmişe kıyasla artan ürünlere ise Yönetici Sorumluluk Sigortası (D&O), şirket evliliklerinde Merger & Acquisiton (M&A) (Birleşme ve Devralma Sigortası), pandeminin etkileriyle fiziksel hasar olmaksızın yaşanabilen ticari kayıplar için tasarlanmış parametrik sigortalar sayılabilir.

Etkin ve verimli bir risk yönetimi için riskin tanımlanması, değerlendirilmesi ve yönetim stratejisi kurgulanması bir bütün olarak kabul edilmelidir. Birinden birinin olmaması veya eksik kalması hali, tıpkı bir arabanın tekerinin olmaması veya dirayetinin diğerlerine göre zayıf kalıp yolculuk sırasında kopması olarak zihinde canlandırılabilir. Böylesi bir durumun vuku bulması, şirketlerin “yolculuklarında” nice sonuçlar doğurabileceği ise aslında bu yazımın ana temasıdır.

Kurumsal risk yönetimi perspektifinden hareketle konuya sigorta çerçevesinden değinilmesi, akabinde sadece poliçelere dayanan bir reçete oluşturulması, konunun derinliği karşısında yetersiz kalmaya adaydır.



¹ Rochet J.C., Villeneuve S. (2011), Liquidity Management and Corporate Demand for Hedging and Insurance, J.Finan. Intermediation, 20(2011),303-323



KURUMSAL RİSK YÖNETİMİNDEKİ UYGULAMALAR İLE FARKLAR

Kriz dönemlerinden görece daha az yarayla çıkabilmiş şirketlerin önlemlerini kriz öncesinden aldığı ve bağıntılı olarak süreci daha efektif yönetebildiğinden bahsetmiştik. Her bir kriz sonrasında kişiler olarak bizler aynı kalmadığımız gibi şirketlerin yolunu oluşturan piyasa koşulları da aynı kalmamaktadır. Bir önceki paragraftaki ifadelerden de anlaşılabilirdiği üzere, artık şirketlerin karşılaşılabileceği riskler sadece eskisi gibi değildir. Ya evrim geçirmişlerdir ya da yenileri ortaya çıkmıştır. Bu noktadaki ilk kurulabilecek cümle ise, artık risklerin fiziksel risklerden çok daha öteye taşındığıdır. Artık kararlar ve ilgili sorumluluklar da pratikte gerçek birer risk olarak değerlendirilmektedir. Önemli olan ise, görece yeni evrilen bu durumu göz ardı etmemek, aksine odak noktası haline getirmektedir.

Mevcut risklerin doğru bir sigorta zırhı ile koruma altına alınabilmesi için ise, sınırsız sayıdaki senaryolarla karşılaşmış, daha da önemlisi uğraşmış sigorta broker şirketlerinin yıllara dayanan deneyimlerinden faydalanılması doğru bir hareket olacaktır. Bu ifade için kimi

büyük acente vasıflı sigorta aracı kurumları da kapsama dahil edilebilir. Yurtdışında kimi küresel şirketlerde tıpkı bir muhasebe, satın alma birimleri gibi sigorta birimleri bulunmakta, “inhouse” olarak sigortaya konu olabilecek risklerini kendi içlerinden yönetmektedirler. Türkiye’de penetrasyonu yaygın durum ise, genelde holding-grup şirketlerinin kendilerine ait acenteleri olmasıdır. Ancak Türkiye ve yurtdışında uygulamalarındaki temel fark, Türkiye’de uygulanan bu yöntemin kurumsal risk yönetimi odağından ziyade maliyet odaklı bir uygulama olmasıdır. Buradaki esas amaç, sigorta poliçelerine ödenen primlerin şirket dışındaki şirketlere aktarımının minimize edilip, en azından temel poliçe prim ödemelerini grup içerisinde tutmaktır. Tabii ki bunun finansal etkisi yadsınamaz, özellikle de böylesi sert koşullara sahip günümüz ekonomik konjonktüründe. Ancak büyük resme dönüp baktığımızda risk yönetiminin kalitesi, profesyonel olarak bu sektörde faaliyet gösteren şirketlerden alınan danışmanlık hizmetleriyle kıyaslandığında bariz bir fark ortaya çıkabilmektedir. Bir diğer deyişle, fayda-maliyet eğrisi bu noktada dikkatlice değerlendirilmesi, akabinde ortak bir akıl olarak karar verilmesi doğru bir hareket olacaktır.

ATEŞTEN GÖMLEK: KURUMSAL YAPILANMADA RİSK YÖNETİCİSİ

Peki, tabii bu tip risk analizlerinin yapılması sadece bir kişi ile veya basitçe yapılabilme mümkün değildir. Böylesi bir ateşten gömleğin bir kişi üzerine giydirilmesi, gerçekleştirildiğine inanılan analizlerin de sağlığı hakkında soru işaretleri yaratabilecektir. Nitekim herkes her konuda bilgi sahibi olabilir ancak bir konuda üstat seviyesine erişebilmektedir. Ancak bir kişinin dahi idari bir konumda şirketlerde varlık göstermesi mutlaka pozitif bir katkı sağlayacaktır. Risk olgusunun çoklu boyutları, çoklu branşlar yaratmaktadır. Risk yönetimindeki odağın, verimlilikteki isabet olması gerektiği unutulmamalıdır. Bunun için ise şirketlerin üst yönetimlerinden başlayarak şirketi gerçek bir kurumsal kimliğe sahip olacak şekilde yapılandırılması gerekliliği öncelikli değerlendirilebilir. Ancak bu şekilde risk yönetiminin şirketler bünyesinde bir kültür olarak hayat bulabilmesi mümkün olabilecektir.

Artık küresel birer şirket haline gelmiş şirketlerde Yönetim Kurullarına bağlı olarak çalışan Risk Yönetim Komitelerinin-Kurullarının bulunması veya Riskten Sorumlu üyelerle karşılaşılabilmesi umut verici bir kurumsal yapılanma örneğidir. Böylesi yapılanmaların ülkemizde de varlık göstermeye başlaması, öncelikle kurumsal risk yönetiminin optimal düzeyde sağlıklı gerçekleştirilebilmesi için, önce şirketlerin idari mekanizmalarının kurumsal yapılanmaya uygun bir şekilde tasarlanması gerektiği mesajını vermelidir. Günümüzde, sigorta sektörü kökenli kişilerin reel sektöre katabilecekleri değer büyük bir potansiyele sahiptir. Yakın gelecekte itibaren sigorta sektörü kökenli yetişmiş kişiler, tıpkı bankacılık veya bağımsız denetim sektörü kökenli kişiler gibi belirli bir finansal sektörün kurumsal kültürünü reel sektöre taşıyabileceği gibi, risk yönetimi hususunda da finansal sonuçları pozitif etkileyebilecek sonuçlar doğurabilecektir.

FIRSATLARIN DOĞUMHANESİ: KRİZLER

Çoğunluğun fikir birliğine varabileceği bir düşünce var. En büyük fırsatlar, **en büyük krizler içerisinde yatmaktadır**. Keza geçmişte bu düşünceyi destekleyen pek çok örnekle karşılaşmış olabiliriz. Çünkü krizler, doğrudan bir yoksunluğu inşa eder. Nitekim krizler, bir şeyin ve/veya şeylerin yoksunluğu kaynaklı yaşanılmaz mı? Geçmişteki krizlerde olduğu gibi elbet bugünlerde de yaşanan krizler bir gün son bulacaktır. Acımasız bir yorum olacak ancak bu dönem, adeta bir elek görevi görerek geleceğe uygun olmayanları eleyecek, geleceğe adapte olabilen kişi ve kurumlarla yoluna devam edecek. Tüm araştırma ve hepimizin gerçekleştirebileceği gözlemler göstermektedir ki, kurumsallık günümüz iş dünyasında artık olmazsa olmaz bir hale gelmiştir. Dijitalliğin artması, algoritmik bir hayat düzeninin oluşmasını sağlamaktadır.



Takdir edersiniz ki, algoritmalar ise özünde belirli süreçlere dayanan bir sistemattir.

Şirketlerde süreçler her anlamda sistematize edilemezse, kurumsallık hayat bulamayacak, bu da çok sayıdaki idari risklerin oluşmasına zemin hazırlayacaktır. İşte burada sigorta okuryazarlığı ve perspektifi, günümüz dönüşümünde adeta altın bir anahtar olarak değerlendirilebilir. Sigortacılık, sahip olduğu kurumsal kültürün yanında, risk tanımlama, riske karşı önlem alma ve nihayetinde risklerin doğru yönetimini sağlayabilen bir dinamiktir. Her şeye rağmen risklerin gerçekleşmesi halinde ise zararlar pek tabii ilgili koşullar altında tanzim edilebilecektir.

Yazımızın sonlarına gelirken mevcut konjonktüre risk yönetim gözlüğünden bakıldığında şunu söylemek yerinde olacaktır. Enflasyonist ortamın da bir gereği olarak birim işlemlerdeki tutarlarda artış yaşanmaktadır. Bu, en basitinden bir önceki seneye kıyasla “nominal” bir büyümenin yaşanmasının sebebidir. Yani bir diğer deyişle, kağıt üzerinde rakamlardan hareketle şirketler büyümüş gibi görünmektedir. Tabii ki reel değerlendirme olarak konu tartışmaya açıktır. Ancak büyüme gösteremeyen şirketlerin ayakta kalabilmesi ise mevcut koşullar altında çok da mümkün görünmemektedir. Keza nesil aktarımı yaşanan şirketlerdeki zayıflar işbu dönem içerisinde daha yüksek olabilecektir. Tüm andığımız koşullar nezdinde, büyümeyi kontrol edebilmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak için kurumsal risk yönetimi olmazsa olmaz bir hale gelmiştir. Finansal okuryazarlık tabanlı risk yönetimini, sigorta okuryazarlığı tabanlı risk yönetimiyle desteklemek, orta vadede itibaren şirketlere adeta patlayıcı bir güç katabilecektir. Çünkü, risk yönetiminde adeta boşluk kalmayacaktır. Nihayetinde yaşanan iyileştirmeler, bağımsız denetim raporlarında da açıkça görülebilecek seviyelere ulaşacak, bilhassa piyasaya kote şirketlerde ek faydalar yaratabilecektir.

Bu yüzdendir ki sigortacılık, sadece poliçeler nezdinde sınırlandırılmamalıdır. Doğrudan hayatın içerisinde doğan bu dinamiği, mutlaka şirketlerimizin bünyelerinde her açıdan entegre etmemiz, küresel rakipleri göz önüne alınca mutlak bir rekabet gücü kazandıracaktır. Risk ve bağlantılı risk yönetimi, profesyonelliğin olmazsa olmazıdır. Yazımızı, iş dünyamızdaki değerli bir büyüğümüzden öğrendiğim bir sözle bitirmek isterim. Unutulmamalıdır ki tedbir, tamirden her zaman daha ucuzdur.

İş hayatındaki yolculuğunuzda katma değer, başarı ve tabii ki esenliklerle kalmanız dileklerle,

Saygılarımla...





PKF Global

pkfistanbul.com