

Vergide Gündem

Tax Agenda

Ekim / October 2020

Çalışan ve işverene kümülatif matrah yükü!

Abdulkadir Kahraman

İstifa halinde çalışanların hakları ve özellikli durumlar

Dr. Hakkın Demirci - Tayfun Kartal

English Translation

Alumni Söyleşileri "Billur Demet Atan"

Gümrükte Gündem

Sercan Bahadır

Çalışma Hayatında Gündem

Dr. Hakkı Demirci

Dünyadan Vergi Haberleri

Elif Karaca

Seçilmiş Yargı Kararları ve Muktezalar

Sirküler İndeks

Vergi Takvimi

Pratik Bilgiler

Practical Information



Building a better
working world

Çalışan ve işverene kümülatif matrah yükü!

Beyannameli mükellef

2019 yılı sonunda “dijital hizmet vergisi” gibi yeni vergiler ihdas edilirken, Gelir Vergisi Kanunu’nda da (“GVK”) değişiklikler yapılarak; Türkiye’de “yeni ekonomik gelişmelere uyum, ekonomik program hedeflerinin gerçekleştirilmesi, vergide adalet, vergi rekabeti, basitlik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde, ‘beyanname veren mükellef’ sayısının artırılması” hedeflendi. Böylece, belirli bir tutarı aşan gelir vergisinden istisna serbest meslek ile belirli bir tutarı aşan ücret gelirlerinin yıllık beyannameyle beyan edilmesi zorunlu hale getirildi.

7194 sayılı Kanun’la yapılan değişikliklerin uygulamasına ilişkin açıklamalar 311 seri numaralı Gelir Vergisi Genel Tebliği ile yapılarak, 7’nci bölümü ücret gelirlerinin vergilendirilmesi açıklamalarına ayrıldı.

İşverenin stopaj sorumluluğu

İşverenlerin çalışanlarının ücretlerinden vergi kesintisi yaparak vergi dairesine ödeme ödevi, Vergi Usul Kanunu’nun 8’inci maddesindeki “vergi sorumlusu” hükmünden doğmaktadır. Bu sorumluluk gereği işverenler, kesilen verginin ödenmesi bakımından vergi dairesinin muhatabı olup, vergiler ödenmediğinde bu vergilerden sorumludurlar. Türkiye’de ücretler kaynaktan kesinti (stopaj) suretiyle vergilendirildiğinden; işverenlerin “vergi sorumlusu” sıfatıyla çalışanlarının ücretlerinden gelir vergisi kesinti yapma ve ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kümülatif matrah esası

7194 sayılı Kanun’un uygulamasıyla ilgili 311 seri numaralı Tebliğ yayımlanana kadar işverenler, vergi sorumlusu olarak bir takvim yılında kendi ücret ödemeleri dışında çalışanlarının diğer işverenlerden elde ettiği ücret ödemeleri veya yıl içinde çalışmaya başlayan ücretlilerin önceki işverendeki ücretlerini içeren “kümülatif gelir vergisi matrahını” takip etmeleri gerekmiyordu. Her işveren ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle bağlantı kurmaksızın (kümülatif vergi matrahı) tevkifat uygulamaktaydı.

Ancak 311 seri numaralı Tebliğ’in 21’inci maddesiyle “özel sektör işyerlerinde birden fazla işverenin yanında çalışanların durumu” başlığıyla yeni açıklamalar yapıldı. Tebliğ açıklaması ile aynı takvim yılı içinde tek işverenden elde edildiği kabul edilen ücretlerin “kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilmesi” esas alındı. Tek işverenden elde edilen ücretler açısından bu açıklama malumun ilanı ve GVK hükümlerinin bir gereğidir.

Fakat bu açıklamaya ilave olarak, “aynı takvim yılı içinde iş değiştiren çalışanın, ücret gelirineline ilişkin gelir vergisi matrahını yeni işverenine bildirerek ücretinin gelir vergisi tarifesine göre önceki işverenden elde ettiği gelirleri de kapsayan kümülatif matrahı esas alınmak suretiyle vergilendirilmesini talep edebileceği” belirtilerek; çalışanın böyle bir talebi olduğunda “yeni işveren kümülatif matrahı dikkate alarak tevkifat yapar” açıklaması yapıldı.

Tebliğ’de, 7194 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik sonrasında bir takvim yılında birden fazla işverenden elde ettiği ücret gelirleri kümülatif matrah esas alınarak vergilenen çalışanın, ücret gelirlerini yıllık beyannameyle beyan etme yükümlülüğü nedeniyle (600.000 TL’yi aşan ücretlerin varlığı halinde), çalışanın yıllık gelir vergisi

beyannamesindeki matrah üzerinden hesaplanan gelir vergisinden kümülatif matrah dikkate alınarak işveren tarafından yapılan tevkifata istinaden ödenen vergiler mahsup edilebileceği yer aldı.

Diğer taraftan kümülatif matrahının ikinci işverene taşınması, çalışanın yıllık beyanname verme ödevi ortadan kaldırmamaktadır. Kümülatif matrah nedeniyle tevkif edilen verginin yıllık beyannamedeki vergiden mahsubunun idarenin vergi kaybına yol açmaması nedeniyle vergi ziyai cezası kesilmezse de gelir sahibinin beyanname vermeme fiili usulsüzlük cezasını gerektirir.

Neden kümülatif matrah?

Öncelikle 2020 yılında hangi durumlarda ücret gelirlerinin yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edileceğine bakalım. Bu durumlar aşağıdaki gibidir:

- Tek işverenden ücret geliri elde eden ve ücret gelirleri toplamı 600.000 TL'yi aşanlar,
- Birden fazla işverenden ücret geliri elde eden ve birinci işverenden aldıkları ücretlerde dâhil olmak üzere ücretleri gelirleri toplamı 600.000 TL'yi aşanlar,
- Birden fazla işverenden ücret geliri elde eden ve birden sonraki işverenden alınan ücretleri toplamı 49.000 TL aşanlar.

Bu belirlemeden sonra kümülatif matrah esası kimin faydasına? Bu esas ilk başta Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın, ikinci olarak ise çalışanın faydasıdır. Çünkü bu uygulamayla vergi idaresi yıl içinde daha fazla vergi tevkifatını yıllık beyan öncesinde toplayacak; diğer taraftan "net ücret" anlaşması olan çalışanların ücret gelirlerinin kümülatif matrah esasına göre tevkifata tabi tutulması nedeniyle bu çalışanlar beyanname verse bile ek gelir vergisi ödemeyeceklerdir. Hatta beyan halinde beyannamedeki indirimler sayesinde (sigorta, eğitim ve sağlık giderleri gibi) çalışanın stopaj iadesi alması da mümkündür.

Kümülatif matrahında sorunlar, riskler

Öncelikle 311 seri numaralı Tebliğ ile yapılan açıklamanın yaratabileceği sorunlar ana başlıklar altında şu şekilde sıralanabilir:

- Türk Borçlar Kanunu'nun "sözleşme özgürlüğü" ile ilgili 26'ncı maddesine göre taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilir. Bu durum Anayasa'nın 48'inci maddesindeki "sözleşme hürriyeti" ile güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla, 311 seri numaralı Tebliğ'deki bu açıklama "sözleşme özgürlüğü/serbestisi" ile bağdaşmadığı, "ücret esası" ile yapılan bir iş akdine müdahale etmesi nedeniyle, işveren - çalışan arasındaki "çalışma barışını" zedeleyebilir.
- "Çalışanın talebi üzerine, işveren kümülatif matrahı dikkate alarak tevkifat yapar" açıklamasının, GVK'nın 94, 103 ve 104'üncü madde hükümlerinin lafzı ve ruhunda olmaması nedeniyle bu düzenlemeye imkân vermediği, bu uygulamanın 7194 sayılı Kanun gerekçesindeki, "beyanname veren mükellef sayısını artırma şeklindeki kanun koyucunun iradesi" ile uyumlu olmadığı kanaatindeyiz.

Yukarıda açıklanan genel ilkeler dışında bu uygulamanın işveren ile çalışan arasında sorun çıkarma riski ile taraflara ek yükler yarattığı/yaratabileceği kanaatindeyiz.

Çalışanlar ve işverenler bu durumun ne kadar farkında? Şimdi bir çalışan ve işveren arasında "süresiz / süreli iş akdi" imzalandığını varsayalım. Sözleşmedeki ücret net veya brüt olsun. Çalışanın yeni işverende "kümülatif matrah taşıma talebi halinde" taraflara olası etkilerine bakalım:

Taraf	Net Ücret (+ /-)	Brüt Ücret (+ /-)
İşveren	► Gelir vergisi tevkifatındaki artış nedeniyle gider ve nakit çıkışında artış (-) ► Kıdem tazminatı artışı (-) ► SGK prime esas kazanç artışı (tavan altında olanlar) (-)	► Nötr
Çalışan	► Brüt ücret artışı nedeniyle yıllık beyan eşiği aşma (-) ► Kıdem tazminatı artışı (+) ► SGK prime esas kazanç artışı (tavan altında olanlar) (+)	► Brüt ücretteki gelir vergisi tevkifat artışının net ücreti azaltması (-)

(+) olumlu (-) olumsuz

Dolayısıyla, "kümülatif matrah" taşıma uygulaması Covid-19 ortamında hem işveren hem de çalışan açısından ek yükler ve sorunlara gebe. Bu nedenlerle, "çalışanın talebi halindeki uygulamanın" ortadan kaldırılarak 311 seri numaralı Tebliğ öncesindeki gibi, işveren değişikliğinde kümülatif matrah taşımaya gerek olmadan sürdürülmesi "çalışma barışı" ve "işçi - işverene" ek yükler getirmemesi açısından faydalı olacaktır.

"Vergide tarafsızlık, kaynak kullanımında verimi artırır."

Bu yazı Ekonomist dergisinin 20 Eylül 2020 tarihli 2020/27. sayısında yayınlanmıştır.



Bu makalede yer alan açıklamalar, yazarının konu hakkındaki kişisel görüşünü yansıtmaktadır. Makaledeki bilgi ve açıklamalardan dolayı EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye sorumluluk iddiasında bulunulamaz. Mevzuatın sık değiştirilen ve farklı anlayışlarla yorumlanabilen yapısı nedeniyle, herhangi bir konuda uygulama yapılmadan önce konunun uzmanlarından profesyonel yardım alınmasını tavsiye ederiz.

İstifa halinde çalışanların hakları ve özellikli durumlar

Pandemi döneminde iş sözleşmelerinin işverence feshi çok sınırlı bazı istisnalar dışında yasak olup, çalışanların kendi iradeleriyle istifaları ise uygulamada sıklıkla görülebilmektedir. Buna bağlı olarak da taraflar arasında bazı hak ve yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bu yazımızda çalışanların istifa etmeleri halinde hangi haklardan yararlanıp yararlanamayacağı konusuna değineceğiz.

İstifanın geçerliliği

İstifa iş akdini sonlandıran hallerden olup, geçerli istifanın bazı unsurları taşıması gerekir. Öncelikle istifa tek taraflı bir hukuki işlem olup istifa dilekçesinin işverene ulaşmasıyla geçerli hale gelmektedir. Dilekçede istifa nedeni belirtilmişse işçi bu nedenle bağlı olmak durumundadır. Dolayısıyla istifa sebebi sonradan değiştirilememektedir.

“Kıdem tazminatım ve hafta tatilimden dolayı var olan alacağım verilmek şartı ile istifamın kabulü” gibi şartlı istifaların ise bir geçerliliği bulunmamaktadır. Şartlı istifadaki şart işverenin kabul etmesi durumunda bu bir istifa değil ikâle teklifi olarak değerlendirilmelidir. İkale ise istifadan farklı olarak işçi ve işverenin bir karşılıklı sonlandırma sözleşmesidir.

Uygulamada sıklıkla işverenler tarafından işe giriş aşamasında veya çalışma süreci devam ederken çalışanlarından imzalı boş kağıt veya istifa dilekçesi aldıkları görülmektedir. Bu tarz uygulamaların geçerliliği bulunmamaktadır. Bu ve benzeri durumların işçi tarafından ispat edilmesi halinde iş sözleşmesi işçi değil işverence feshedilmiş kabul edilmekte ve çalışan hem kıdem hem de ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. Bu nedenle istifanın işçi tarafından herhangi bir şarta bağlanmadan, kendi el yazısı ve imzası ile işverene yöneltilmesi ispat açısından önem taşımaktadır.

Yargıtay bunun dışında işçinin dayandığı gerçek sebep ile istifa dilekçesindeki sebebi de karşılaştırmaktadır. Verilen kararlarda mahkemenin işçinin ayrılmasının haklı olup olmadığını araştırması ve buna göre karar vermesi gerektiği belirtilmekte; örneğin işyerinde hizmet süresi itibarıyla belirli hakları kazanmış bir kişinin hayatın olağan akışı içinde istifa ile bu hakları ortadan kaldırmasının olağan bir davranış sayılamayacağını kabul etmektedir.

Fesih yasağına dikkat edilmeli.

Mevcut durumda pandemi nedeniyle 17.11.2020 tarihine kadar fesih yasağı uygulanmakta olup, kapsamda olmayan haller ise şunlardır:

- ▶ 4857/25’inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler,
- ▶ Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- ▶ İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,
- ▶ İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi.

Yine işçinin her türlü istifa etmesi, emeklilik başvurusu, yaş haricinde diğer koşulları doldurması suretiyle kıdem tazminatı talebiyle işten ayrılmak istemesi yasak kapsamı dışındadır.

İstifa halinde kıdem tazminatı

Temelde istifa durumunda işçilerin kıdem tazminatı alamayacağı sabit olmakla birlikte, kanun koyucu işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde bazı hallerde kıdem tazminatına hak kazanılmasına imkân vermektedir:

1. Askerlik: 1475 sayılı eski iş kanununun hala yürürlükte olan 14. maddesine göre işçinin iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

2. Evlenme: Kadın işçiler, 1 yıldan fazla kıdeme sahip olmaları koşuluyla evlilik sebebiyle istifa ettiklerinde kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Sıkça karşılaşılan sorulardan biri de daha evvel bu sebepten tazminat alan kişinin evliliği sonlandırdıktan sonra tekrar evlenmesi ve girdiği işte 1 yılını doldurmasının ardından yine tazminat alıp alamayacağıdır. Kanun, bu hakkın kullanımında üst bir sınır öngörmediği için gerekli koşulları sağlayan kadın işçiler tüm evliliklerinden sonra kıdem tazminatına hak kazanabilirler.

Bir diğer önemli soru ise evlilik sebebiyle istifa edip kıdem tazminatı almayı düşünen işçilerin istifa tarihinin ne olması gerektiğidir. Tazminat, düşün tarihinden sonra değil resmi nikahın yapıldığı tarihten itibaren 1 yıl içinde işverene evlilik cüzdan fotokopisi ve istifa dilekçesiyle başvurulması halinde alınabilmektedir. Dolayısıyla, resmi nikah yapılmadan ya da resmi nikah yapılsa dahi nikah tarihinden itibaren 1 yılı geçirip istifa edenler tazminat hakkını kaybetmektedir.

3. Emeklilik: 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olup 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 prim gününü dolduran çalışanlar, bulundukları iş yerlerinde en az 1 yıllık kıdemleri bulunmak kaydıyla emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı hakkına sahip olmaktadır. Bu tarihten sonra ve 2008'deki sosyal güvenlik reformundan önce ilk kez sigortalı olanlar ise 25 yıl sigortalılık ve 4500 prim gününü doldurmaları halinde emeklilik sebebiyle tazminat alabilmektedir.

İşçinin haklı nedenle derhal feshinde kıdem tazminatı

Genel kural olarak haklı bir sebebi olmadan iş yerinden kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alamayacaktır. İş akdini kendi isteği ile sonlandıran işçi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaz. İşçi tarafından iş akdinin aşağıdaki hallerde dayanarak feshi halinde(4857/24m.) işveren kıdem tazminatı ödemek durumundadır.

- Sağlık sebepleri,
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
- Zorlayıcı sebepler.

Fesih, bildirimli de olsa işçi açısından haklı bir neden bulunmuyorsa kıdem tazminatı söz konusu olmamaktadır.

İşverenin haklı nedenle feshinde kıdem tazminatı hakkı

- İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857/25. Madde de düzenlenmiştir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla veya işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları dışında haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına yine hak kazanacaktır. Kanun sadece ahlak ve iyi niyete aykırı davrandığı için iş sözleşmesi feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmesini uygun görmemiştir. Bu durumda işveren iş sözleşmesini bildirimli olarak (İK. m. 17) feshettiğinde veya sözleşmeyi işçinin sağlık sebepleriyle (İK. m.25/1); zorlayıcı sebeplerle (İK. m. 25/3); işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim süresini aşması (İK. m. 25/4) nedenleriyle haklı olarak sona erdiğinde kıdem tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.
- İşverenin geçerli nedenlerle feshi hallerinde ise en az 1 yıllık kıdemi olmak şartıyla çalışanlara ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek durumundadır.

İstifa halinde ihbar tazminatı

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olup, iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Dolayısıyla istifa halinde işçinin ihbar tazminatı alması söz konusu değildir.

Ayrıca, istifa bildiriminde bulunan çalışan kıdemine göre belirlenen ihbar süresine uygun davranmadığı durumda, bir diğer deyişle bildirimssiz fesihte bulunduğu, tabi olunan ihbar süresine karşılık gelen tutarı/ihbar tazminatını işverene ödemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla çalışanların istifa ederken ihbar sürelerine dikkat etmeleri faydalarına olacaktır. İhbar süreleri ise;

- 0-6 ay arası 2 hafta,
- 6 ay - 1,5 yıl arası 4 hafta,
- 1,5 yıl - 3 yıl arası 6 hafta,
- 3 yıl ve üstü 8 hafta

olarak değişkenlik göstermektedir. İşçi, bildirimli fesihte bulunuyorsa bildirim süresince çalıştıktan sonra ihbar tazminatı ödemeden işten ayrılabilir.

İstifada diğer haklar

- Yeni iş arama izni hakkı

İstifanın bildirimli olması halinde, işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde, ücret kesintisi yapmadan ve günde 2 saatten az olmamak kaydıyla vermek durumundadır. İşçi dilerse işverene önceden bildirmek kaydıyla iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu bir şekilde kullanabilir. İşçinin işverene bildirim öneli tanınması durumunda işçiye işveren tarafından yeni iş arama izni verilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

► Haklı nedenle işçi feshi halinde işsizlik maaşı

Hiçbir haklı nedeni yokken istifa eden işçiye işsizlik maaşı bağlanmaz.

İşsizlik ödeneği alabilmek için son 3 yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ve son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı sağlansa dahi kendi isteğiyle hiçbir gerekçesi olmadan "03 - İstifa" koduyla işten çıkışı yapılan işçiler, işsizlik ödeneği alamamaktadır. Ancak istifa edenlerden feshin İş Kanun'unun 24. maddesinde belirtilen haklı nedenlerden birine dayandığını ispat edenlere işsizlik maaşı bağlanabilmektedir. Yargı aşamasında haklılığı sabit bulunan işçi bu hakkını elde edebilecektir.

► Kısa çalışma halinde istifa

Kısa çalışma uygulamasına dahil edilmiş ve kısa çalışma ödeneği alırken istifa eden işçilerin, işsizlik ödeneği alabilmektedir. 30.06.2020 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan CB karar gereğince işçilerin kısa çalışmada geçirdikleri süreler, işsizlik ödeneğine esas süreden mahsup edilmemektedir. Böylece örneğin; 3 ay kısa çalışma uygulanmış ve 8 aylık işsizlik ödeneğine hak kazanmış bir çalışan, 3 ay düşüldükten sonra kalan 5 aylık işsizlik ödeneği almayacak, 8 ayın tamamı için işsizlik ödeneği alabilecektir.

► GSS'den faydalanma

İstifa halinde işçiler, adlarına son 1 yıl içinde 90 gün genel sağlık sigortası (GSS) primi yatırılmış olması koşuluyla istifa tarihinden itibaren 100 gün boyunca sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Bahsi geçen koşulu taşımayan işçiler ise sadece 10 günlük sağlıktan faydalanma hakkına sahip olmaktadır. Önemle vurgulamak gerekir ki, sağlık hizmetlerinden sigortalının çalışmayan eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yararlanabilmektedir.

► Diğer işçilik hakları mutlak ödenmelidir

İşçinin istifa tarihi itibarı ile kullanılmamış yıllık ücretli izin alacağı, hafta tatili, fazla çalışma ücreti gibi hakları varsa işveren bunları işçiye ödemek zorundadır.

► İbraname fesihten en az 1 ay sonra düzenlenmelidir

Söz konusu alacakların alındığına ilişkin ibranamenin istifa tarihinden en az 1 aylık süre geçmeden işçiye imzalatılması 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun "ceza koşulu ve ibra" başlıklı 420. maddesi uyarınca ibra sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğü sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla ibra sözleşmesinin iş akdinin feshinden en az bir aylık süre geçtikten sonra düzenlenmesi gerekir.

Bu yazı 22 Eylül 2020 tarihinde Ekonomist.com'da yayınlanmıştır.

Bu makalede yer alan açıklamalar, yazarının konu hakkındaki kişisel görüşünü yansıtmaktadır. Makaledeki bilgi ve açıklamalardan dolayı EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye sorumluluk iddiasında bulunulamaz. Mevzuatın sık değiştirilen ve farklı anlayışlarla yorumlanabilen yapısı nedeniyle, herhangi bir konuda uygulama yapılmadan önce konunun uzmanlarından profesyonel yardım alınmasını tavsiye ederiz.



The cumulative base burden both on the employee and employer!

At the end of 2019, while new taxes such as "digital services tax" were added to the in fiscal legislation in Turkey, the amendments in the Income Tax Law have been introduced in order to increase the number of "taxpayers". Therefore, annual tax declaration will be mandatory for those who submit their annual tax returns" for the income owners of both self-employed whose income being exempt from income taxes and workers whose wage earnings exceeding a threshold in a calendar year. Explanations regarding the implementation of the amendments were disclosed through the Income Tax General Communique numbered 311.

The withholding ("WHT") liability of an employer

Since the wages are subject to a taxation at source (WHT tax), employers are liable for deducting and paying income tax from the wages of their employees as "tax responsible". Due to this responsibility, employers are the respondents of the tax office in terms of the payment of the tax withheld at source and hence they are responsible for these taxes' payment and overdue.

Cumulative tax base

Until the publication of the Communique numbered 311 on the implementation of the amendments brought by the Law, other than their own wage payments in a calendar year as tax responsible, employers were not required to follow the "cumulative income tax base" that includes the wage payments of their employees from other employers or the wages of the employees who started working during the year at the previous employer in any circumstance. Each employer applied WHT to the wages paid without making a connection with the wage paid by other employer or employers (called "cumulative tax base").

However, new explanations were made with the headline "the situation of those working with more than one employer in private sector workplaces" through Article 21 of the Communique numbered 311. With the announcement of the Communique, the taxation of the wages deemed to be obtained from a single employer in the same calendar year predicated upon "cumulative tax base" was taken as basis. However, in addition to this, a statement was also made with regard to the employees changing their jobs within the same calendar year, indicating that the new employer ought to withhold the taxes by taking into the cumulative base of an employee in case of an employee requests to do so. However, carrying forward the cumulative base from previous employer to the current one does not eliminate the employee's duty to submit an annual income tax return.

Who benefits from carry forward of "cumulative tax base"?

Let's look at who will be benefitting from carrying forward the base? Firstly, number one beneficiary will be the Ministry of Treasury and second one is going to be the employee requesting from the employer. Because of this application, the tax administration will collect more withholding taxes throughout the year, while the employees requested the practice will not pay additional income tax upon annual income tax submission since their wage income calculated and paid by the employer with the cumulative tax base practice.

Even in case of an annual income tax declaration, it may also be possible for these employees to get a withholding refund due to the allowances in their tax returns (such as health insurance policy, education and health expenses).

Potential issues and costs

The statement of the Communiqué numbered 311 may jeopardize the "work peace" between an employer and an employee as it is incompatible with "contract freedom" and could be an interference to an existing employment contract. Additionally, this practice probably creates additional WHT tax i.e. increase in "the WHT" and social security premiums based on the new wage employment contracts and other financial burden for the parties, apart from the risk of causing problems between the employer and the employee. Therefore, this implementation of carry forward the cumulative base in the same fiscal year has the potential to bring additional burden and trouble both for the employer and the employee during Covid-19 days.

This article is published on the Economist magazine issue of 2020/27 dated 20 September 2020.

Employee rights and specific circumstances in case of resignation

The termination of employment contracts by the employer is prohibited excluding some very limited exceptions during the pandemic period while the resignation of employees by their own will is seen frequently in practice. Accordingly, some rights and liabilities arise between the parties. In this article, we will mention the rights employees may and will not benefit from if they resign and some specific circumstances.

Validity of resignation

Resignation is one of the situations that terminates the employment contract, and a valid resignation must have some elements. First of all, resignation is a unilateral legal process and it becomes valid when the petition of resignation reaches the employer. If the reason for resignation is stated in the petition, the employee has to be dependent on that reason. Therefore, the reason for resignation cannot be changed later.

Conditional resignations such as "the acceptance of my resignation on condition that my severance pay and receivables on my weekly vacation are given" should be considered as a mutual rescission, not a resignation. Unlike resignation, it is a mutual termination agreement between the employee and the employer and is within the scope of the termination prohibition.

Also, receiving a signed blank petition from the employee during the recruitment period or while the employment is continuing and then subsequently submitting it as a letter of resignation will not be legally valid when proven otherwise.

Apart from that, the Supreme Court compares the real reason based on the worker with the reason stated in the letter of resignation; For example, it does not accept it as a

normal behavior for a person who has gained certain rights in the workplace to terminate these rights by resignation. Apart from that, the Supreme Court compares the real reason based on the worker with the reason stated in the letter of resignation; for instance, it does not accept it as a normal behavior for a person who has gained certain rights in the workplace to terminate these rights by resigning.

Attention should be paid to the ban on termination

Currently, a termination ban is imposed until 17.11.2020 due to the pandemic. The cases that are not covered by the termination prohibition are:

- ▶ Cases and similar reasons that do not comply with the rules of morality and goodwill indicated in the sub-clause (II) of the first paragraph of Article 4857/25 and in the relevant provisions of other laws,
- ▶ Termination of fixed-term employment or service contracts,
- ▶ The closure of the workplace for any reason and the termination of its activities
- ▶ Termination of all kinds of service procurement and works made in line with the relevant legislation,
- ▶ The employee's resignation for all reasons, retirement application, requesting severance pay by filling other conditions other than age.

Severance pay in case of resignation

Basically, although workers cannot receive severance pay in case they resign; they may be entitled for severance pay under the principle of interpretation in favour of the worker in some circumstances:

1. Military Service: If the employee terminates his employment contract due to active military service, he receives severance pay.

2. Marriage: Female workers are entitled to severance pay when they resign due to marriage, provided that they have more than 1 year of seniority and do not exceed 1 year from the date of marriage. In case of remarriage, these rights of women workers are also valid.

3. Retirement: In cases where the right to retirement is gained or only the age requirement is expected, severance pay can be obtained by obtaining a letter from the SSI.

Severance pay for immediate termination of the employee for just cause

If the worker resigns due to "health reasons", "situations that do not comply with the rules of ethics and goodwill" and "compelling reasons" indicated in Article 24 of the Employment Law, he/she is entitled for severance pay.

Severance pay on rightful termination by the employer

- ▶ If the employer terminates the employment contract with a temporary termination or for justified reasons other than the employee's acts against the rules of

ethics and goodwill, the employee will be entitled to severance pay again. In this case, the employer will have to pay severance pay when he is rightfully terminating the employment due to health reasons of the worker, compelling reasons, if the employee is detained or arrested and the absenteeism exceeds the notification period.

- In the event of termination of the employer for valid reasons, the employees must be paid notice and severance pay provided that they have a seniority of at least 1 year.

Notice pay in case of resignation

When workers resign, they cannot receive notice compensation and if they do not comply with the notice period set in line with their seniority, have to pay the amount corresponding to this period to the employer. The employee does not pay notice compensation in case of notice termination.

Other rights on resignation

► Job seeking leave

For notified resignations, the employer must allow the employee to seek work for at least 2 hours a day. These hours can be used collectively provided that the employer is notified in advance.

► Unemployment pay in case of rightful termination by the employee

The employee who does not have a justified reason cannot receive unemployment pay in case of resignation even if he/she meets the requirements to receive unemployment pay while the employees proving that the resignation is based on the justified reasons stated in Article 24 may receive unemployment pension.

► Resignation during short-time working

Employees included in short-time working and resign while being paid short-time working allowance receive unemployment pay. As per the Presidential Decision, workers' time in short working is not deducted from the period in which they received unemployment pay. For example, a worker who has been covered by short-time working for 3 months and entitled to 8 months of unemployment benefit will be able to receive unemployment benefit for the entire 8 months.

► Health benefits

In case of resignation, workers can benefit from health services for 100 days after resignation provided that they have paid 90 days of general health insurance (GSS) premium within the last 1 year. Employees unable to meet this requirement can only benefit from health services for 10 days.

► Other labour rights should be paid

If the employee has receivables for unused annual paid leave

and overtime pay etc. as of the date of resignation, they should be paid.

► The notice of acquittance should be issued at least 1 month after termination

The notice of acquittance should not be signed before this period since it will be invalid if it's signed in less than 1 month time as of the resignation.

This is the summary of the article published on Economist.com.tr on 22 September 2020.



Explanations in this article reflect the writer's personal view on the matter. EY and/or Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş. disclaim any responsibility in respect of the information and explanations in the article. Please be advised to first receive professional assistance from the related experts before initiating an application regarding a specific matter, since the legislation is changed frequently and is open to different interpretations.



Alumni Söyleşileri

Billur Demet Atan / Zorlu Holding Denetim Genel Müdürü



"EY - Gerçek Yaşamdaki Okul"

Alumni Söyleşileri bölümünün yeni konuğu Zorlu Holding Denetim Genel Müdürü Billur Demet Atan. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden 1986 yılında mezun olan Atan, 1988'de aynı bölümde uluslararası yöneticilik alanında yüksek lisansını tamamlayarak EY Türkiye'de denetim bölümünde çalışmaya başladı.

Uluslararası değişim programı kapsamında 1995-1996 yıllarında EY'nin ABD'deki Chicago ofisinde görev yapan Atan, 1998'de denetim bölümü ortağı olarak atandı. EY Türkiye'de 2000-2012 yılları arasında Ülke Bağımsızlık Lideri olarak görev yapan Atan, 2007-2012 arasında Denetim bölümünün insan kaynaklarından sorumlu ortağı olarak ikinci bir idari sorumluluk daha üstlendi.

Atan bünyesine 2013'te katıldığı Zorlu Holding'in iç denetim, vergi denetimi ve finansal denetim konularındaki çalışmalarını yürütüyor.

Zorlu Holding Sürdürülebilirlik Komitesi altında Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu Liderliği, ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komite üyeliği gibi farklı konularda görev ve sorumlulukları da bulunuyor.





Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası ve Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE) üyesi olan Atan, ayrıca KAGİDER ve TİDE gibi kurumlardaki temsiliyetine paralel çeşitli etkinliklere katılarak aktardığı bilgilerle mesleğe katkı sağlamaktadır.

Vergide Gündem: *Zorlu Holding çok fazla alanda faaliyetleri bulunan, çeşitliliğin yüksek olduğu bir organizasyon. Tekstilden enerjiye, elektronikten beyaz eşyaya, gayrimenkulden madene kadar çok sayıda sektörde hizmet veren, 30 bini aşan çalışan sayısı ile Türkiye'nin en büyük işverenlerinden biri. Elektronik sektörünün ihracat lideri olmasının yanı sıra, markanızın Avrupa'da beyaz eşya pazarındaki payı da çok yüksek. Büyük bir organizasyon içerisinde önemli bir pozisyonda görevlisiniz. Dünyayı beklenmedik bir anda etkisi altına alan ve dolayısıyla iş yapış şekillerimizi de baştan aşağı değiştiren görülmemiş bir süreç içindeyiz. Pandemi dönemini de dikkate alarak, çalışmalarınızdan söz ederek başlayabilir miyiz?*

Billur Atan: Pandemi dönemi, herkes gibi bizim için de ilk defa karşılaştığımız bir durum oldu.

Denetim aslında kavramsal olarak çoğunlukla sahada olmanızı gerektiriyor, denetim ekibi olarak bizler de özellikle sahada olduğumuz zamanlarda, sabit bir çalışma ortamı olmadan rahatça çalışabilmekteyiz, yeter ki, bilgisayarımız ve şirket hatlarına erişim imkanımız olsun. Dolayısıyla, pandemi döneminde, uzaktan çalışma konusunda en rahat uyum sağlayacak ekipler arasında sayıldık, zira bilgisayarımız varsa ve internete bağlanabiliyorsak, şirket hatlarına datalarına güvenli bir şekilde girebiliyorsak bizler için zaman ve mekan fark etmemekte.

Öyle olunca ilk başta biz ekip olarak çok zorlanmadık, tamamlanması gereken çalışmalarımız üzerinde yoğunlaştık, zaten sürekli sanal ortamda toplantı halinde idik. Sahada olmaya ve o şekilde birbirimizle iletişim kurmaya çok yatkın bir ekiptik. Ama bizi zorlayan sahaya çıkamamak oldu. Tamamen evden çalışma konumuna geçtiğimizde, tüm grup şirketleri de benzer şekilde çalışma esasına geçince, biz o an itibarıyla sahaya çıkamadık. Bu bizim hiç aklımızda olmayan bir durumdu. Pandemi öncesinde, esnek çalışmayla ilgili pilot uygulamalarımız destek görmekle birlikte, tüm iş dünyasında olduğu gibi bizim şirketlerimizin çalışma esasları ve felsefesi de, herkesin ofislerde çalışması yönündeydi. Yönetim Kurulu Üyelerimiz başta olmak üzere, tüm çalışanlarımız gibi, biz de ekip olarak şirkete gelmeye ve sahada olmaya çok alıştık. Salgının başlarında bunu aslında rahatlıkla yönetebileceğimizi düşündük. İlk iki ay aslında çok

rahat yönettik, çünkü biraz önce belirttiğim gibi elimizde birikmiş devam eden işlerimiz vardı. Veriyi toplama noktasında, toplantıları sanal ortamda yapmak gibi konular bizler için sorun teşkil etmedi, ama sürecin devamında saha temasımızın olmaması önemli bir unsur oldu.

Operasyon ekipleriyle temas halinde olduğunuzda denetisel kontrol risklerini yakalama şansınız oluyor. Siz o ipuçlarını yakaladığınızda ise ekip olarak daha etkin denetim planlaması yapabiliyorsunuz. Ancak, sahadan uzakta, evden çalışma ortamında gözlem yapma şansınız olmuyor. Bunların hepsini aslında, pandemi dönemine ait çok değerli deneyimler diye tanımlayabiliriz.

Grup şirketleri nezdinde bakarsak, pandemi döneminde, aslında, operasyonları pandemi sebebiyle kısıtlamalara tabi olan alanlar dışında, salgınla mücadele kapsamında alınması gereken tüm önlemlerin uygulanması şartıyla, diğer tüm birimlerimiz çalışmalarına devam ettiler.

Yeni Normal diye tanımlanan dönem itibarıyla ise denetim ekibi olarak yarı zamanlı olarak evden ve şirkete gelerek çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Ben genelde haftanın üç





günü şirkete geliyorum. Salgınla mücadele kapsamında, tüm şirketlerimizde, çalışma alanlarımızda çok ciddi ve çok sıkı önlemler alınmakta, uygulamalar takip edilmekte. Faaliyetlerimizin aksamaması için, tedbiri elden bırakmadan, gerekli önlemlerin alınması ile insan gücümüzü koruyarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Çalışma ortamımız, salgınla mücadele konusunda o kadar kararlı ki, hepimiz gönül rahatlığıyla gelip çalışabiliyoruz, böyle bir dönemde bunun çok değerli olduğunu düşünüyorum.

Farklı bir bakış açısıyla da pandemi dönemini değerlendirmek istersek, öncelikle, şirketteki düzeni eve taşımak gerekti. Artık 7/24 evde olacağım konusunda evdeki kediyi ikna etmek ayrı bir başarı öyküsü idi (ilk 3 gün hoşuna gitse de sonrasında evdeki "territory" düzeninin bozulmasından dolayı yaklaşık 10 gün kadar tavır takınması ayrı bir hikaye), ikna olayından sonra, eve yeni bir printer almak gerekti, ve de kediyi de terfi ettirip "printer'dan sorumlu CEO" olarak atadığımızda ise çok daha verimli 7/24 çalışır konuma geçtik.

Vergide Gündem: Genel müdürü olarak görev yaptığınız Zorlu Holding denetim bölümündeki yapı ve işleyiş konusunda bilgi verebilir misiniz?

Billur Atan: Kurumsal Yönetim açısından Denetim çok kritik bir konu aslında. Kurumsal Yönetimlerde olduğu gibi Denetim Genel Müdürlüğümüz, bağımsızlık ilkesi gereği Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışmakta. Yetki ve sorumluluğumuzu Yönetim Kurulu'ndan aldığımız gibi, raporlamayı da Yönetim Kurulu'na yapmaktayız. İdari açıdan ise idari organizasyon şemasında yer aldığı üzere, Zorlu Holding CEO'suna bağlı olarak tanınılıyoruz.

Zorlu Holding Denetim Genel Müdürlüğü'nün yapısı, standart kurumsal yönetimlerde görmeye alıştığımızdan biraz daha farklı bir yapıda, aslında bir nevi minyatür yapıda "Big4" ya da "mini EY" şeklinde diyebiliriz. Zorlu Holding Denetim Genel Müdürlüğü yapısında, Denetim Genel Müdürüne bağlı olarak çalışan, Vergi Direktörlüğü, Finansal Denetim Müdürlüğü, İç

Denetim Süreç Müdürlüğü ve İç Denetim İnceleme Müdürlüğü ekipleri yer almakta. Kurumsal Yönetim açısından olmazsa olmaz İç Denetim çalışmalarımızı - İç Denetim Süreç Müdürlüğü ve İç Denetim İnceleme Müdürlüğü olarak iki farklı müdürlük bazında yürütmekteyiz. İç Denetim Süreç ekibimiz klasik anlamda, tüm süreçlere ait denetim çalışmalarını yürütmekte. İç Denetim İnceleme Müdürlüğü'nün çalışma kapsamı ise tamamen suiistimal, yolsuzluk, çıkar çatışmasına yönelik inceleme / soruşturma çalışmaları üzerinde yoğunlaşıyor. Ayrıca, etik bildirim (ihbar) hattının yönetimi de bu ekibin sorumluluğunda. Çalışmalar sonucunda, savcılığa iletilmesi gereken bir konu var ise savcılığa iletilecek iç denetim inceleme raporunun da hazırlanması bu ekibin sorumluluk alanı içinde. Bu alandaki çalışmalar İnsan Kaynakları, Hukuk ve Bilgi Teknolojileri Grup Başkanlıkları ile birlikte yürütülmekte.

Finansal denetim ekibimiz, tamamen EY'deki denetim bölümünün yürütmekte olduğu çalışmaları yürütüyor diyebiliriz. Bir diğer ekibimiz olan Vergi Direktörlüğü ekibimiz ise yine tüm grup şirketlerinin tam tasdik kapsamı dışındaki tüm vergi denetimlerini gerçekleştirmekte. Transfer fiyatlandırılması konularını takip etmek, yönetim kurulunun, üst yönetimin vergisel konulardaki sorularını cevaplamak, yeni yatırım planları, olası projelerin vergisel açıdan değerlendirilmesi çalışmaları da bu ekibimiz tarafından yürütülmekte. Vergi Direktörlüğü'nün bir diğer faaliyet alanı ise vergi davalarının da vergisel açıdan takip edilmesi.

Yıl içerisinde, Denetim Bölümü ile CEO ve Yönetim Kurulu Üyeleri arasında gerçekleştirilen aylık denetim değerlendirme toplantılarında; planlanan ve gerçekleşen denetim, danışmanlık, özel inceleme gibi faaliyetler değerlendiriliyor, tespit edilen bulgular paylaşıyor, bulgulara yönelik alınması gereken aksiyon planları ile takip sonuçları değerlendirilerek, gelecek dönem için planlar gözden geçiriliyor.

Grup içinde, yurtdışındaki şirketlerimiz dahil olmak üzere, yaklaşık 100 tanesi aktif olmakla birlikte, yine yaklaşık olarak 150'ye yakın şirket bulunmaktadır. Dolayısıyla sizin maksimum üç yıl içerisinde belirli bir önemlilik kavramı içinde tüm şirketleri bir şekilde denetime tabi tutmanız gerekiyor.



Vergide Gündem: Denetim işini önce uzun yıllar boyunca büyük bir danışmanlık şirketinde ve ardından masanın diğer tarafında, operasyonun başında yapan bir yönetici olarak sektörde çalışma biçimi bakımından geçmişle günümüzü karşılaştırırsanız neler söylersiniz?

Billur Atan: Öncelikle şunu çok net söyleyebilirim ki, danışmanlık şirketinde denetim yapmak ile reel sektörde hem de Zorlu Holding gibi bünyesinde çok farklı sektörler oldukça fazla sayıda şirketin tek bir yönetim kuruluna bağlı olarak aynı anda operasyonda olduğu bir yapıda denetim işini yapmak birbirinden çok farklı. Zorlu Holding’de bu görevde olmak, müthiş bir deneyim ve keyif. Çok net olan bir konu da, masanın bu tarafının, çok daha hareketli, heyecanlı, aktif ve dinamik olduğu. Aksiyon hiç eksik olmuyor diyebilirim. Danışmanlık şirketinde olduğunuz durumdaki stresiniz, yoğunluğunuz, temponuz ve kapsama alanınızla masanın bu tarafındaki kapsama alanınız farklı. Burası belki daha zor ama çok daha keyifli. Kararları siz vermeseniz de sürecin içerisindeyiz. Danışman olarak belki bir rapora imza atarken hissettiğiniz sorumluluk stres farklı tabii ki, o ayrı bir sorumluluk çünkü sözleşmeye dayanan bir yükümlülüğünüz var. Ancak burada her an sorumluluk sizin üzerinizde. Boşa geçen bir zamanınız hiç olmuyor, her sabah yeni bir güne başlıyorsunuz, geriye dönüp bakma şansınız yok. Hep takiptesiniz.

Gençlerle olduğumuz şirket içi bir panelde konuştuğumuz sırada denetim çalışmalarımızdan bahsettiğimizde moderatörümüz CSI - Zorlu (CSI - Crime Scene Investigation - olay yeri inceleme) benzetmesini yapmıştı.



Çoğu zaman, benimle yan yana gözüken bazı yöneticilerin ekiplerinde “acaba bizim bölümle ilgili bir sorun mu var” şeklinde hemen bir huzursuzluk olduğu yönde duyumlar bile oluyor.

Denetim olarak, bizim en önemli misyonumuz, süreçlerin, gelişmesini, iyileştirilmesini sağlamak ve tabii ki, süreçlerin tanımlandığı gibi, olması gerektiği gibi yürütülüp yürütülmediğine yönelik olarak da yönetim kuruluna güvence vermek.

Danışmanlık dönemiyle kıyaslırsak burada hayat daha düzenli, sistematik ve kontrollü. EY’de iken belirli bir tarihe yetişmesi gereken raporların birikmesi, tüm raporların o tarihe yığılması sebebiyle, tüm ekiplerde geceler gündüzler birbirine karıştırdı, günlerce uykusuz kalarak raporların tamamlanması için çalıştık. Denetimde en çok yaşadığımız en önemli zorluklardan birisi buydu. Burada sistem daha dengeli bir şekilde işlemekte. Bizim o tür yığılmalarımız olmuyor, olduğunda ise EY da kazandığımız güçlü tecrübe ile pek çok şeyi daha rahat yönetebiliyoruz. O yüzden hafta sonu, gece gündüz fazla mesai yapma ihtiyacı çok fazla oluşmuyor. Günü çok etkin, dolu dolu kullanıyoruz ve mümkün olduğu kadar mesai dışındaki saatleri pek bloke etmiyoruz. Pandemi döneminde bile, ev - iş ortamı iç içe girmiş bile olsa, sabah 8 itibarıyla hepimiz online olduk. Hangi projede ne noktada olduğumuzu birbirimizle paylaştık. Günü etkin bir şekilde kullandık. Ayrıca, evdeki “CEO Cat” çalışma saatleri konusunda çok disiplinli ve çok takipçi idi, masadan kalkmanıza bile tahammülü yoktu.



Vergide Gündem: Kadınların empati düzeyleri, sezgileri ve bütünsel bakış açıları çok gelişmiş ve bu yetenekleriyle iş dünyasında esasında çok daha etkili olabilirler. Ancak BIST şirketlerinde yönetim kurullarında kadın üye oranı yüzde 15 dolayında. Kadın iş gücünün desteklenmesi için büyük holdinglerimizden birinde cinsiyetsiz CV uygulaması başlatıldığı haberleri yer almıştı. Zorlu'da bu konuda neler yapılıyor, kadın çalışanların oranı ne durumda?

Billur Atan: Bu konu çok önemseydiğimiz bir konu. Zorlu Holding ve Grup şirketleri olarak çeşitliliği destekleyen, fırsat eşitliğine dayanan, çok sesliliğin yaratıcılığı beslediği, üretken bir çalışma kültürüne sahibiz. Güçlü bir yapıda, çeşitliliği olan bir işgücümüz var. Tüm iş süreçlerimizde dinamizme, yenilikçiliğe ve yaratıcılığa değer veren bir şirket olarak kapsayıcılık ve çeşitlilikten besleniyor ve iş dünyası başta olmak üzere toplum genelinde eşitliği sağlamak için taahhütlerde bulunuyoruz.

İşte eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakta çeşitliliğin esas olduğuna inanıyoruz. Eşitliği, iş dünyasından toplumun geneline yayma sorumluluğu ile hareket ediyoruz. Amacımız; tüm çalışanların eşit olanaklara sahip olduğu ve kadınların hayatın her alanına daha aktif katılım sağladığı bir ekosistem oluşturmak. Kadınların iş gücüne eşit şartlarda katılabilmesi için, kadın liderlerin ve rol modellerin desteklendiği, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen uygulamaların geliştirilmesi gerektiğinin farkındayız.

İş dünyasında eşitliğin sağlanabilmesi ve kadın-erkek arasında çalışma ve ekonomik hayata katılım gibi konularda derinleşen



süregelmis farkın kapatılabilmesi için daha fazla sayıda kadının iş hayatında yer almasının ve kadın liderliğinin desteklenmesi gerekiyor.

Toplumsal gelişimin her alanında etkin çalışmalar yapmak ve en başta iş hayatında olmak üzere hayatın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere 2015 yılından bu yana Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles - WEPs) imzacısıyız. Kadın çalışan sayısının artırılmasının yanı sıra kadınların üst düzey yönetim kademelerinde ve karar alma mekanizmalarında yer almasını destekliyoruz. Toplumsal cinsiyet dengesinin iyileşmesi ve şirketlerin karar mekanizmalarında, yönetim kurullarında ve



üst yönetimde kadın oranının %30'a yükseltilmesini amaçlayan Yüzde 30 Kulübü'nün Türkiye'deki kurucuları arasında yer alıyor ve çalışmalarında aktif rol oynuyoruz. Tedarik zincirinde daha fazla kadın olması ve kadının toplumdaki varlığının güçlendirilmesi için KAGİDER'in Kadından Almalı, Memleket Kazanmalı kampanyasının paydaşlarıyız ve insan kaynakları süreçlerimizde fırsat eşitliği için hayata geçirilen KAGİDER Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) programının parçasıyız.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve çalışma arkadaşlarımızın gönüllü katılımıyla oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu da önemli aksiyonlar aldı. Herkes için Eşit Bi'Hayat mümkün diyerek hazırladığımız yol haritası çerçevesinde başlatılan çalışmalar, komite ve çalışma grubunun liderliğinde; tüm Grup şirketlerimize yayılmaya başladı. Mentorluk programlarından atölye ve eğitimlere kadar birçok uygulama ile bu konuda kurumsal farkındalık artmaya başladı. Önümüzdeki dönemde, tüm iletişimimizde söylemlerin eşitlikçi olması ve çalışma alanı koşullarının daha eşitlikçi hale gelmesi için yeni uygulamaları hayata geçireceğiz.

Hem şirketlerde kadın çalışan sayısının hem de yönetici sayısının artırılmasına yönelik hedeflerimiz bulunuyor. Grup şirketleri genelinde çalışanların %30'unu kadınlar, %70'ini erkekler oluşturuyor. Zorlu Holding'te ise çalışanların %49'unu kadınlar, %51'ini erkekler oluşturuyor.

Vergide Gündem: EY'de çalışmış olmanın size kattığını düşündüğünüz ayrıcalıklı bir deneyiminizden söz edebilir misiniz, hiç unutamadığınız bir anınız var mı?

Billur Atan: Okul hayatınızı tamamladığınızda, ilk iş deneyimi olarak, EY'yi en net olarak "gerçek yaşamdaki okul" diye tanımlayabilirim. İş hayatına ilişkin ilk deneyimler hep EY'de iken gerçekleşti. EY'ye 24 yaşında girdim ve 48 yaşında ayrılırken ömrümün yarısını orada EY'de geçirmiştım. Sanırım EY'de çalışmayı en iyi bu şekilde tanımlayabilirim.

EY'deki hayatı asla kolay diye tanımlayamam, ancak, işinizi severek yapıyorsanız, ki ben denetim işini seviyorum - belki de genetik olarak baba mesleğini devam ettiriyor olmanın da katkısı olabilir - dolayısıyla, tüm zorluklarına rağmen, çokça da keyifli bir çalışma hayatım oldu. Geriye dönüp bakınca, kendimi şanslı buluyorum 10 yılda partner oldum, mesela.

Exchange Program kapsamında, ABD'ye gidip çalışmak da çok değerliydi, örneğin. ABD'ye giden Billur ile geri dönen Billur çok farklıydı tabii ki (vizyon, deneyim, network başta olmak üzere pek çok konuda). Ben 1995'te ABD'ye gittiğimde daha Türkiye AB Gümrük Birliği'ne girmemişti. EY Türkiye'de internet, e-posta henüz yoktu. En iyi kullandığımız şey 21'lik kağıtlarımız ve de Macintosh'larda, word ve excel'i en basit şekliyle kullanmak idi. Türkiye'den ABD'ye gidişim tam tamına Taş Devri'nden Jetgiller'e geçiş gibi tanımlanabilir. Avrupa'ya, ve ABD'ye de



gitmiştim daha öncesinde ama EY Chicago ofisinde çalışmaya gitmek her açıdan çok farklı bir deneyimdi. Öncelikle, ülkenizi temsil ediyorsunuz, sonrasında, kendinizi, kadın oluşunuzu ve tabii ki geldiğiniz ofisi temsil ediyorsunuz. Temsil ettiğiniz unsur çok fazla ve hiçbirinden başarısız olmamanız gerekiyor. Her açıdan, başarılı olmanız gerekiyor ki, ülkenize dönerken, iyi ve güçlü bir performans değerlendirmesi ile dönebilmeniz çok önemli, zira kariyerinizin geleceği de buna bağlı.

EY'nin o dönemde faaliyet gösterdiği Gayrettepe'deki Yeşil Apt.'dan çıkıp Chicago'da EY'nin bulunduğu ve o yıllarda dünyanın en yüksek binası konumunda olan Sears Towers'a gittiğinizi düşünün. Sears Towers da 10 - 17. katlar arasındaki 7 kat tamamen EY'a ait idi. EY katlarına çıkan ayrı asansörler mevcut, her şey dokunmatik, kart ve şifre tanımlı. İlk defa bir bilgisayarım ve e-posta hesabım oldu. Her şey o kadar yeni ve farklı ki, tam anlamıyla bir kültür şoku yaşıyorsunuz - uzay üssü Alfa'da gibisiniz. 25 yıl önce, şirketteki oturma düzeni müdür ve partnerlar hariç olarak, "rezervasyon - hoteling" sistemi ile yönetiliyordu.

EY Chicago'daki performansimdaki en büyük motivasyonlarımdan biri olarak, Chicago'da çalışmaya başladıktan yaklaşık 2-3 ay içinde, ara dönem değerlendirme toplantısında, benim "irregular - düzensiz" olarak müdür pozisyonuna terfi etmemin önerilmesi idi. Taş Devri - Jetgiller arasında bir nevi astral seyahat yapan biri olarak, 2-3 ay gibi kısa bir sürede böyle bir değerlendirme yapıldığını duymak çok değerli idi. Bu da aslında EY Türkiye'de teknik olarak ne kadar iyi bir alt yapıya sahip olduğumuzu anlatmakta. Ancak, CPA belgemin olmaması sebebiyle, CPA belgesini henüz almamış ve bundan dolayı terfi alamamış diğer çalışanlara karşı haksızlık olmaması adına, benim müdür olarak terfi etme önerisi onaylanamıyor, ama yine bir istisnai uygulama ile, benim, direkt olarak Partner'a raporlama yapmam onaylanıyor. Chicago gibi oldukça büyük, güçlü ve zor olan bir ofiste, direkt Partner ile çalışmak ve raporlama yapmak, çok değerli bir deneyim idi. 1996 yılında ülkeme geri döndükten sonra, her şey çok hızlı değişime ve gelişime uğradı. 11 Eylül, Enron ve sonrasını zaten biliyorsunuz.



Vergide Gündem: *Nasıl bir lidersiniz, yönetim anlayışınızı nasıl tanımlarsınız. Ekibiniz ya da ailenizle birlikte iş dışında yapmaktan hoşlandığınız aktiviteler neler?*

Billur Atan: Tabii ki, nasıl bir lider olduğumu en iyi ekip arkadaşlarım aktarabilirler. Ama, ben lider olarak da iyi bir takım oyuncusu olduğumu düşünüyorum. Olmaya çalıştığım lider tanımından yola çıkarak, herkese eşit mesafede durabilen, ekipteki tüm çalışanların gelişimine destek olan, insanlara değer vererek, açık ve şeffaf bir iletişim kurabilmek benim için önemli. Kapım her zaman açıktır, her türlü iletişime açık olduğumu düşünüyorum. İyi bir dinleyici olduğuma inanıyorum. Ekipten birinin bir derdi varsa ben onu bilmeliyim zaten, ki mümkün olduğunca destek olabilmeyi başaralım. Bunları başarabilmenin, hepimizin başarısına yansıtacağına inanıyorum. İnsanlara asla önyargıyla yaklaşmam, negatif bir tepki de alsam, önce kendimce bir gerekçe bulurum olumlu düşünmek adına, sonrasını ise takip ederim. Ayrıca hem olumlu hem olumsuz olmakla birlikte, çok sabırlıyım, karşı tarafa çok fazla şans veririm ama eğer ki sabrım taşarsa da yıkıcı olabilirim.

Ekip olarak, yılbaşı olsun, özel günlerimiz olsun, bir arada olup, kutlama yapmayı asla ihmal etmiyoruz.

İş dışında, sevdiklerimle beraber olmak, seyahat etmek, keyifli konserlere gitmek, bu aralar çok olmasa bile kitap okumak, yazın ise klasik olarak deniz - güneş keyfini sayabilirim.





Bu arada kediciyim aynı zamanda. Burada, denetim ekibinde kedi sahibi yapamadığım çok az kişi kaldı diyebilirim. 1,5 aylıkken yolunu kaybettiğinde kendini benim odamın camında bulup, cama Garfield gibi yapışarak, denetim ekibimizin 4 ayaklı üyesi olarak aramıza katılan Zorro, the Cat'i de unutmamak lazım – ki, sonrasında Zorro bir ekip çalışanımız tarafından sahiplenildi. Üstelik, Vestel'in Kafe'si "Kafe Vesto Kedi Mesto" projesinin de öncülüğünü yapmış olmaktan dolayı da büyük bir mutluluk duymaktayım.

Vergide Gündem: Profesyonel kariyerinizin bundan sonraki kısmı için yapmak istedikleriniz, geleceğe dair hedefleriniz neler, kariyerinin başındaki gençlere neler tavsiye edersiniz?

Billur Atan: Kariyer anlamında hedef hiçbir zaman bitmiyor. Hele, kariyer odaklı bir kişiyse daha yapacak çok işiniz var demektir. Ben birazda, çalışmakla motive olan biriyim galiba. Aktif bir çalışma hayatınız var ise her gün yeni bir şey öğrenebiliyorsunuz. Grup çok dinamik olduğu için her gün başka bir gündeme uyanıyoruz. Denetim genel müdürüyüm ama fikir paylaşımı anlamında pek çok ekibe dahil olabiliyorum.

Gençlerimiz, en değerlilerimiz. Denetim, danışmanlık aslında çok zor bir konu değil, esas itibarıyla iki şeye ihtiyacınız var, donanımlı insan gücü ve de donanımlı bir bilgisayar. Yetkin ve donanımlı ekip yaratmak kadar, o ekibi elde tutabilmek de çok önemli.

Gençlere söylemek istediğim, gerçekten sevdikleri işi yapsınlar. Çalıştıkları işi sevsinler. Başarının en önemli kriterlerinden birisi yaptığınız işi severek yapmanız, zorlansanız bile. Denetimde kariyer yapmak için belki de ilk koşul denetim işini sevmek olabilir, denetim sevmeden yapılabilecek bir kariyer değil bence. Bunca zorluğa dayanmak, cefaya katlanmak için sevmek gerekiyor. Denetim kariyeri sıfırdan başlayarak öğrenebileceğiniz bir kariyer olduğundan, severek, sabrederek, çalışarak ilerlemek çok önemli. Bir nevi dergaha odun taşımanız gerekiyor ki o dergahta pir olabilesiniz. Motive edici, doğru bir hırsla çok çalışmak gerekiyor. Denetim en küçük detayda gizli, sorgulayabilmek, makul bir şüphe ile yaklaşabilmek önemli. Örneğin, mutabakatların bir tanesi bile yanlış olduğunda, o konu size geri döner.

Bir başka açıdan ise öğrenerek ve detaylara hakim olarak ilerlesinler. Sevmeyi başarinca zaten keyif alarak çalışmaya başlarlar. İdeallerinin peşinden koşsunlar. Hedefleri zaten olur ama uzun vadeli bir idealleri olsun. Mesai saatlerinin olabildiğince etkin kullanabilmekte fayda var. Çalışırken eğlenmeyi de ihmal etmesinler.

Ben ABD'ye gittiğim zaman dönüşte eşyalarımı hava-kargo ile Türkiye'ye yolladıktan sonra yedi hafta arabayla neredeyse bütün ülkeyi gezdim. 15 bin milden fazla yol yaptım. İyi ki de yapmışım, çoğu zaman aynı fırsatı tekrar yakalamanız mümkün olmuyor.



Eylül ayı “Gümrükte Gündem”ini belirleyen başlıca gelişmeler şu şekildedir:

Çeşitli kararlarla yürürlüğe konulan ve birçok ürüne 30 Eylül 2020 tarihine kadar uygulanacak olan yüksek İlave Gümrük Vergisi (İGV) oranı uygulamasına 31.12.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) devam edilmesine karar verilmiştir.

Gümrük Yönetmeliği’nde teminat hükümlerini düzenleyen maddelerde ve antrepo işleticilerince verilecek yaygın ve götürü teminata ilişkin hususlarda çeşitli değişiklikler yapılmıştır.

“Türkiye - Bolivarci Venezuela Cumhuriyeti Arasındaki Ticaretin Geliştirilmesi Anlaşması Çerçevesinde Menşe Kümülasyon Sistemi Kapsamı Ticarete Eşyanın Tercihli Menşeinin Tespiti Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.

“İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonundan Yapılan Ödemelere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” te birtakım değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca, Destek Yönetim Sistemi’ne geçiş süresinin 31.12.2020 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

Eylül ayı gelişmelerine aşağıda detaylı olarak yer verilmektedir.

1. İhracata İlişkin Destekleme ve Ödemelere İlişkin Yönetmelik’te değişiklik yapıldı.

2 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan yönetmelik ile “İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonundan Yapılan Ödemelere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” te birtakım değişiklikler yapılmıştır.

Özet olarak, ilgili yönetmelik kapsamına Ticaret Bakanlığı Destek Yönetim Sistemi (DYS) ve elektronik imza tanımları eklenmiştir. Böylece destek başvuruları ve tahakkuk listelerine ilişkin işlemler DYS üzerinden gerçekleştirilebilecektir.

Yapılan değişikliklerin detayına aşağıda yer verilmektedir:

- ▶ Mezkur Yönetmeliğin 4’üncü maddesine Ticaret Bakanlığı Destek Yönetim Sistemi (DYS) ve elektronik imza tanımları eklenmiştir.
- ▶ Yönetmelik’in 5’inci maddesinde yapılan değişikliklere göre, destek ödemelerine ilişkin iş ve işlemlerin doğrudan Ticaret Bakanlığınca yürütülmesinin öngörüldüğü hallerde, başvuru sahipleri İhracat Genel Müdürlüğüne veya Serbest Bölgeler, Yurtdışı Yatırım ve Hizmetler Genel Müdürlüğüne ilgili destek mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde başvuracaktır. Destek ödemelerine ilişkin iş ve işlemlerin incelemeci kuruluşlar vasıtasıyla yapılmasının öngörüldüğü hallerde ise başvuru sahipleri bu kurum ve kuruluşlara başvuruda bulunacaktır.
- ▶ Yönetmelik’in 6’ncı maddesinde yapılan değişiklikler ile, DYS’de düzenlenen ve ilgili genel müdürlüklere sistem üzerinden sunulan tahakkuk listeleri ile genel müdürlüklerce burada hazırlanan tahakkuk listelerinin tam ve eksiksiz doldurulduğuna ilişkin kontroller yine sistem üzerinde yapılacağı ve tahakkuk listeleri Bakanlık tarafından DYS üzerinde elektronik imza ile imzalanarak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına (TCMB) gönderileceği; DYS üzerinden iletilen tahakkuk listeleri fiziksel olarak ayrıca gönderilmeyeceği belirtilmiştir. Ek olarak Tahakkuk listelerinin kontrolünde başka bilgi ve belge aranmayacaktır.

- ▶ Yönetmelik'in 7'nci maddesi kapsamında yapılan değişiklikler çerçevesinde, destek ödemesine ilişkin belgelerin başvuru sahibi tarafından DYS'ye veya elektronik imza uygulaması çerçevesinde otomasyon sistemlerine yüklenmesi durumunda, orijinal evrakların başvuru yapılan kurum ve kuruluşlara ibrazı aranmayacağı; ancak başvuru sahipleri tarafından DYS'ye veya elektronik imza uygulaması çerçevesinde otomasyon sistemlerine yüklenen destek ödemesine konu belgelerin eksiksiz bir şekilde muhafaza yükümlülüğü ve denetime karşı sorumluluğunun, destek başvurusunda bulunulmasından itibaren 10 yıl boyunca başvuru sahibine ait olacağı belirtilmiştir.
- ▶ Yönetmelik'in 9'uncu madde kapsamında yapılan değişiklikler ile, gerçekleştirme görevlisi tarafından, incelemeci kuruluşlarca düzenlenerek İhracat Genel Müdürlüğüne veya Serbest Bölgeler, Yurtdışı Yatırım ve Hizmetler Genel Müdürlüğüne sunulan tahakkuk listeleri ile anılan genel müdürlüklerce hazırlanan tahakkuk listelerinin bu Yönetmelik kapsamında tam ve eksiksiz doldurulduğuna ilişkin kontroller yapılarak ve tahakkuk listeleri imzalanarak TCMB'ye gönderileceği; tahakkuk listelerinin kontrolünde başka bilgi ve belge aranmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca, DYS'de hazırlanan tahakkuk listelerinde yer alan bilgilere istinaden tanzim edilen harcama talimatı, yapılacak destek ödemeleri için eksiksiz olarak düzenlenerek harcama yetkilisi tarafından imzalanacağı fıkrası ilgili maddeye eklenmiştir.
- ▶ Yönetmelik'in 10'uncu maddesine eklenen fıkralar ile, DYS üzerinde elektronik imzayla oluşturulan ve iletilen tahakkuk listelerinde yer alan hak sahiplerine TCMB tarafından ödeme yapılacağı ve ilgili madde kapsamında tabi olunan hükümler belirtilmiştir.

2. Türkiye ile Venezuela arasındaki STA Çerçevesindeki Ticarete Eşyanın Tercihli Menşinin Tespiti Hakkında Yönetmelik yayımlandı.

6 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete'de "Türkiye - Bolivarcı Venezuela Cumhuriyeti Arasındaki Ticaretin Geliştirilmesi Anlaşması Çerçevesinde Menşe Kümülyasyon Sistemi Kapsamı Ticarete Eşyanın Tercihli Menşinin Tespiti Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır.

İlgili Yönetmeliğin amacı, Türkiye Cumhuriyeti ile Bolivarcı Venezuela Cumhuriyeti arasında imzalanan Ticaretin Geliştirilmesi Anlaşmasının, iki taraflı menşe kümülyasyonu esasına dayanan Menşeli Ürünler Kavramının Tanımı ve İdari İşbirliği Yöntemlerine İlişkin Ekinin uygulanmasına dair usul ve esasları düzenlemektir.

Yayımlanan Yönetmelik ile dikkat çeken hususlara aşağıda yer verilmektedir:

- ▶ Bu Yönetmeliğin uygulanmasında; ikili kümülyasyon hükümleri geçerli olacaktır.
- ▶ Venezuela menşeli girdiler, Türkiye'de elde edilen bir ürün içine dahil edildikleri takdirde, Türkiye menşeli kabul edilecektir. Söz konusu girdiler için Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde belirtilenlerin ötesinde bir işçilik veya işlemden geçmiş olmaları koşuluyla, yeterli işçilik veya işlemden geçmiş olma şartı aranmayacaktır.
- ▶ Türkiye menşeli girdiler, Venezuela'da elde edilen bir ürün içine dahil edildikleri takdirde Venezuela menşeli kabul edilecektir. Söz konusu girdiler için Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde belirtilenlerin ötesinde bir işçilik veya işlemden geçmiş olmaları koşuluyla, yeterli işçilik veya işlemden geçmiş olma şartı aranmayacaktır.
- ▶ Yönetmeliğin 16'ncı maddesine göre; Anlaşma kapsamında sağlanan tercihli muamele, sadece Yönetmeliğin gerekliliklerini yerine getirmiş taraf ülkeler arasında doğrudan nakledilen ürünler için uygulanacaktır. İlgili maddede doğrudan nakliyata ilişkin kurallar belirtilmiştir.
- ▶ Taraf ülkelerden biri menşeli ürünler, diğer Taraf ülkeye ithal edilmeleri sırasında EUR.1 Dolaşım Belgesinin ithalatçı tarafın iç mevzuatına uygun şekilde ibrazı üzerine Anlaşmadan yararlanacaktır. EUR.1 Dolaşım Belgesi, ihracatçı ülkedeki onay tarihinden itibaren on iki ay geçerli olacak ve bu süre zarfında ithalatçı ülkenin yetkili idarelerine ibraz edilmesi gerekecektir.
- ▶ Yönetmelik kapsamı uygulanacak olan Geçici Madde-1 uyarınca, Anlaşma kapsamında bu Yönetmelik hükümlerine uygun olan ve 21/8/2020 tarihi itibarıyla

sevk halinde olan ya da Türkiye’de veya Venezuela’da gümrük antrepolarında geçici depolanan veya serbest bölgelerde bulunan eşyaya, ithalatçı ülkenin yetkili idaresine söz konusu tarihten itibaren on iki ay içinde, eşyanın 16’ncı madde hükümleri çerçevesinde doğrudan nakledilmiş olduğunu gösteren belgelerle beraber ihracatçı ülkenin yetkili idareleri tarafından sonradan verilmiş bir EUR.1 Dolaşım Belgesinin sunulması kaydıyla bu Yönetmelik hükümleri tatbik edilebilecektir.

Bu yönetmelik 21 Ağustos 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

3. Geçici süre ile yüksek oranlı ilave gümrük vergisi uygulamasında süre uzatıldı.

24.09.2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan “23.09.2020 Tarihli ve 2955 Sayılı Cumhurbaşkanî Kararının Eki Karar” ile, 2020 yılı içerisinde ilave gümrük vergisi uygulamasına ilişkin yürürlüğe konulan çeşitli kararlarda değişiklik yapılmıştır.

Birçok ürün için, 30 Eylül 2020 tarihine kadar uygulanan yüksek İGV oranlarının 1 Ekim 2020 tarihinden itibaren düşürülmesi bekleniyor idi. Bugün değişiklik yapılarak, yüksek oran uygulamasına 31.12.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) devam edileceğine karar verildi. Örneğin 8418.21.10.00.00. GTİP’indeki ev tipi soğutucular için 30 Eylül 2020 tarihine kadar uygulanan %20 oranı, 31.12.2020 tarihinde kadar uygulanmaya devam edecektir. 01.01.2020 tarihinden itibaren söz konusu oranın %15’e düşeceği anlaşılmaktadır.

Özet olarak, yapılan bu değişiklikte daha yüksek oranın uygulandığı EK -2 tabloların uygulama tarihi yıl sonuna kadar uzatılmıştır. Uygulanma tarihinde değişiklik yapılan Kararlar şu şekildedir:

- ▶ 17.04.2020 tarihli ve 2423 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 17.04.2020 tarihli ve 2424 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 20.04.2020 tarihli ve 2429 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 20.04.2020 tarihli ve 2430 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 11.05.2020 tarihli ve 2514 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 19.05.2020 tarihli ve 2565 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar
- ▶ 27.06.2020 tarihli ve 2682 sayılı İthalat Rejimi Kararına Ek Karar

4. Destek Yönetim Sistemi’ne geçiş süresi 31.12.2020 tarihine kadar uzatıldı.

Dâhilde İşleme Rejimi, Hariçte İşleme Rejimi, Vergi Resim Harç İstisnası Belgeleri ve Belgesiz İhracat Kredileri ile mal ve hizmet ihracatına yönelik devlet yardımlarına ilişkin başvuru, değerlendirme ve sonuçlandırma süreçlerinin 01/01/2020 tarihinden itibaren Destek Yönetim Sistemi (DYS) üzerinden yürütülmesi usulüne geçilmişti. Bu tarihten itibaren hem önceki

usul hem DYS aynı anda uygulanagelmıştır. Haziran ayında yapılan duyuruyla DYS’ye geçiş için son tarih 30 Eylül 2020 (bu tarih dâhil)’ye kadar uzatılmıştı.

Ticaret Bakanlığı’nca yapılan son değişiklikle, bu süre 31/12/2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar uzatılmıştır.

Firmaların DİR, HİR, VRHİB başvurularının yeni sistem üzerinden alınmasına yönelik olarak Ticaret Bakanlığının web sayfasında yer alan dokümanlardan yararlanılabilir.

5. Gümrük Yönetmeliği’nin antrepo teminatlarına ilişkin hükümlerinde birtakım değişiklikler yapıldı.

30 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “Gümrük Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile, Gümrük Yönetmeliği’nin teminat hükümlerinde birtakım değişiklikler yapılmıştır.

Önceki dönemlerde Gümrük Yönetmeliği’nin 527’inci maddesindeki düzenlenen Götürü Teminat uygulaması 2014 yılında yürürlükten kaldırılmıştı.

Gümrük Yönetmeliğinin 526’ıncı maddesinde sayılan teminat türlerinin yanı sıra Gümrükler Genel Müdürlüğü’nün 2015/1 sayılı Genelgesi ile 100.000 Avro sabit teminat uygulaması getirilmişti. Ancak bu Genelge, Danıştay kararıyla iptal edilmiş; Gümrükler Genel Müdürlüğü’nün 23.07.2020 sayılı 56074795 sayılı yazısıyla da 30.09.2020 tarihinde kadar antrepoya konulacak eşyadan alınması gereken teminatın gümrük vergilerinin %25’i kadar teminat alınması, bunun dışındaki et ve bazı tarım ürünleri için bu oranın %50 olarak uygulanması gerektiği yönünde Gümrük İdareleri talimatlandırılmıştı.

30 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan düzenlemeyle; anılan Yönetmeliğin 493’üncü maddesine, götürü teminat uygulamasından antrepo işleticilerinin de yararlanabileceği hükmü eklendi. Yapılan değişiklikle antrepo işleticilerinin yararlanacağı götürü teminat türünün yanı sıra, yaygın götürü teminat türü de ihdas edilmiştir. Teminat hükümlerini düzenleyen 526’ncı madde ve antrepo işleticilerince verilecek yaygın ve götürü teminata ilişkin olarak mülga 527’nci madde yeniden düzenlenmiş olup; söz konusu değişiklikler şu şekildedir:

- ▶ Antrepo işleticilerince, antrepo rejiminde kullanılmak üzere götürü teminat da verilebilecek; götürü teminat verilen antrepoya konulan eşya için başka bir teminat aranmayacaktır. Ancak götürü teminat uygulamasından akaryakıt antrepoları ile 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanununun eki (I) sayılı liste kapsamı eşya için bu teminat türü uygulanamayacaktır.
- ▶ Antrepo işleticilerince her bir antrepo için verilecek götürü teminat aşağıda belirtilen şekilde hesaplanacaktır:
 - a) 1.000 m² veya 2.000 m³e kadar olanlar için 1.000.000 TL.
 - b) 1.000 m²’den sonraki her 1.000 m² için 500.000 TL (1.000 m²’nin altındaki artışlar 1.000 m²’ye tamamlanır).
 - c) 2.000 m³’den sonraki her 2.000 m³ için 500.000 TL (2.000 m³’ün altındaki artışlar 2.000 m³’e tamamlanır).

ç) Bir antrepo için hesaplanan götürü teminatın 20.000.000 TL'yi aşması durumunda aşan miktar dikkate alınmaz.

- Birden fazla antreposu bulunan antrepo işleticilerince, birden fazla antrepoyu kapsayacak şekilde yaygın götürü teminat verilebileceği ve yaygın götürü teminat verilen antrepolara konulan eşya için başka bir teminat aranmayacağı belirtilmiştir.
- Antrepo işleticilerince yaygın götürü teminatın kullanılacağı antrepo sayısının 5 ve üzeri olduğu durumda, hesaplanan götürü teminatların toplam tutarının %75'i kadar yaygın götürü teminat verilebilir.
- Yaygın götürü teminata ilişkin başvurular, ilgili bölge müdürlüğüne yapılacaktır. Yaygın götürü teminat kullanılması talep edilen antrepoların, birden fazla bölge müdürlüğü bağlantısı gümrük müdürlüğü denetiminde olması halinde başvuru, antrepo işleticisinin bu kapsamdaki en fazla antrepusunun bulunduğu bölge müdürlüğüne, bu şekilde belirleme yapılamaması halinde antrepo işleticisinin şirket merkezinin bulunduğu ilin bağlı olduğu bölge müdürlüğüne yapılır.

- Götürü teminat veya yaygın götürü teminat verilen antrepolarda alan ve/veya hacim değişikliği nedeniyle mevcut teminat tutarının yetersiz kalması halinde, mevcut teminatı aşan tutar için ek teminat mektubu veya toplam tutarı karşılayacak tutardaki teminat mektubu, değişikliği takip eden bir ay içerisinde önceki teminatın verildiği bölge müdürlüğüne verilir. Aksi takdirde, götürü teminattan veya yaygın götürü teminattan yararlanılmasına izin verilmez.

Götürü teminata ilişkin düzenleme "akaryakıt antrepoları ile 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunu'nun eki (I) sayılı liste kapsamı eşya"yı kapsamaz.

Değişiklikler 1/11/2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.



Değerli okurlarımız;

Geçtiğimiz eylül ayı içerisinde iş ve sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmelere baktığımızda Covid-19 etkisi ile fesih yasağı ve nakdi ücret desteğinin iki ay daha uzatıldığını, kısa çalışması sona ererek normal mesailerine dönen sigortalılar için işverenlere tanınan “normalleşme desteği” ödemelerinin artarak devam ettiğini gördük.

Dergimizin bu sayısında; uzatılan kısa çalışma ve nakdi ücret desteğinin detaylarını, 7252 teşvik uygulamasında avantajlı seçim nasıl yapılır konusu ile SGK idari para cezalarında özellik arz eden hususlar ve bir Yargıtay karar örneğini bulabilirsiniz.

1. Fesih yasağı ve pandemi ücretsiz izin uygulaması 17.11.2020 tarihine uzatıldı.

Fesih yasağı ilk olarak 7244 sayılı Yasa ile getirilmiş ve 3 ay süre ile (17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında) uygulanmıştır.

Önce 30/06/2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 2707 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu süre 1 ay uzatılmış daha sonra 30/07/2020 tarihli ve 281 sayılı Karar ile hem fesih yasağı hem de paralel şekilde işverene tanınan ücretsiz izne çıkarma yetkisi (nakdi ücret destekli) 17/09/2020 tarihinde sona erecek şekilde 1 ay daha uzatılmıştı.

Bu defa da 4 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 2930 sayılı Karar ile fesih yasağı ve pandemi ücretsiz uygulaması 17.09.2020 tarihinden itibaren iki ay daha uzatılmış, son tarih 17.11.2020 olarak belirlenmiştir.

1.1. Fesih yasağı kapsamında olmayan haller:

- ▶ 4857/25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler,
- ▶ Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- ▶ İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,
- ▶ İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri yasak kapsamı dışındadır.

Yine işçinin her türlü istifa etmesi, emeklilik başvurusu, yaş haricinde diğer koşulları doldurması suretiyle kıdem tazminatı talebiyle işten ayrılmak istemesi yasak kapsamı dışındadır.

1.2.Fesih yasağı kapsamında olan hallere;

- ▶ Belirli süreli sözleşmelerin süresinden önce işveren tarafından feshi,
- ▶ Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haklı sebep bildirilmeden feshi,
- ▶ Toplu işçi çıkarılması,
- ▶ İşveren tarafından sağlık nedenleriyle fesih,
- ▶ İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih,
- ▶ İşveren tarafından deneme süresi içinde işçi akdinin feshi,
- ▶ İkale,

örnek gösterilebilir.

1.3. Pandemi sürecinde işçilerin ücretsiz izne çıkarılması

Bilindiği üzere, 17.04.2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 9’uncu maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’na geçici 10. madde eklenmiştir. Bu madde kapsamında işverenlere, düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işçileri tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilme hakkı tanınmıştır. Bu hak da yine 17.11.2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

Uygulamada 17.04.2020 tarihinden sonra işçi istihdam eden işverenlerin söz konusu işçileri nakdi ücret desteğinden faydalandırmak üzere SGK’nın işveren menüsündeki “Covid-19 ücretsiz izin işlemleri” kısmından ücretsiz izne çıkarmaya çalıştıkları görülmektedir. Bu durumdaki çalışanlar için SGK sisteminde ilgili iş yerlerinde 17.04.2020 tarihinden önce herhangi bir hizmetleri bulunmadığına ilişkin uyarı yazısı çıkmakta ve bu işçiler günlük 39,24 TL’lik destekten faydalandırılmamaktadır.

İşverenlerin, nakdi ücret desteğinden yararlanma imkânı bulunmayan bu işçiler için ilgili kanun maddesine dayanarak ve Cumhurbaşkanının uzatmaları çerçevesinde SGK’ya tüm ay boyunca “28 - Pandemi Ücretsiz İzin” eksik gün koduyla bildirim yapmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

1.4. Deneme süresi de işten çıkarma yasağı kapsamındadır

Sıkça karşılaşılan sorulardan biri de fesih yasağı döneminde işçilerin deneme süresi içerisinde işten çıkarılıp çıkarılamayacağıdır. Yasak kapsamında deneme süresi içinde işçinin işine son verilebileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Dolayısıyla işverence işçinin iş sözleşmesine son verilme nedeni, 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 10. maddesindeki istisna kapsamına giren hallerden biri değil ise söz konusu işlem kanuna aykırılık teşkil edecek ve mezkûr madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilecektir.

2. Normalleşme teşvikiyle (7252 sayılı Kanun) ilgili sıkça sorulan sorular

İşverenlere 01.08.2020 tarihinden itibaren kısa çalışma ya da nakdi ücret desteği uygulaması sona erdirilip tam zamanlı çalışmaya döndürülen işçiler için uygulanmak üzere 07252 kanun numaralı teşvikten faydalanma imkânı sağlanmıştır. Yeni teşvik birçok soruyu da beraberinde getirmiştir.

2.1. Teşvikten yararlanabilmek için başvuru yapmak gerekiyor mu?

Teşvikten yararlanabilmek için destek kapsamına giren sigortalı, SGK’nın işveren menüsü aracılığıyla tanımlandıktan sonra 2020/08 dönemine ilişkin muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden başlamak üzere beyanname düzenleme programında 07252 kanun numarası seçilerek yararlanabilecektir. SGK’ya ayrıca bir başvuruda bulunulmasına gerek bulunmamaktadır.

2.2. 7252 teşvikinden yararlanırken diğer teşviklerden faydalanılabilir mi? Hangi teşvik daha avantajlı?

Prim desteğinden yararlanılan sigortalı için içinde bulunulan ayda 5 puanlık hazine indirimi dahil olmak üzere diğer kanunlarda yer alan prim teşvik, destek ve indirimlerden yararlanılması mümkün değildir.

Örnek: Destek kapsamına giren sigortalı (A)’nın 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim ayları için destekten yararlanacağı, ilgili aylarda kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısının 20 olduğu ve bu aylarda prim ödeme gün sayısının 30, prime esas kazancının da 3.000,00 TL olduğu varsayıldığında;

Her ay için; $3.000,00 * \%37,5 = 1.125$ TL destek öncesi işverence ödemesi gereken sigorta primi ve işsizlik sigortası primi tutarı,

$20 * 98,10 = 1.962 * \%37,5 = 735,75$ TL destekten yararlanılacaktır.

Bu durumda, destek sonrası işveren tarafından ödemesi gereken prim tutarı; $1.125 - 735,75 = 389,25$ TL olacaktır.

Teşvik seçimleri ile ilgili örnekler

Sigortalıların kazançları ve kısa çalışma/nakdi ücret desteği aylık ortalama gün sayılarına göre kıyaslama yapılarak seçim yapılması gerekmektedir. Bu teşvik her durumda her sigortalı için avantajlı değildir. Yaptığımız örneklemede ücret düzeyleri ve gün sayılarına göre seçilmesi gereken teşviklere ilişkin örnek tablomuz şu şekildedir.

07252-05510					
Sigortalı	P.E.K (TL)	07252 Gün sayısı	07252 Teşvik tutarı (TL)	05510 Teşvik tutarı	Teşvik seçimi
E	2.943,00	30	1.103,63	147,15	07252
F	2.943,00	3	110,36	147,15	05510
G	3.000,00	5	183,94	150,00	07252
H	22.072,50	10	367,88	1.103,63	05510

07252-06111					
Sigortalı	P.E.K (TL)	07252 Gün sayısı	07252 Teşvik tutarı (TL)	06111 Teşvik tutarı	Teşvik seçimi
A	2.943,00	16	588,60	603,32	07252
B	2.943,00	17	625,39	603,32	05510
C	3.000,00	18	662,18	615,00	07252
D	22.072,50	30	1.103,63	4.524,86	05510

Tablodan 07252-05510 ve 07252-06111 teşviklerinden seçilmesi avantajlı olanlar örnek olarak gösterilmiştir.

2.3. Kısa çalışma veya nakdi ücret desteğinden yersiz yararlanılırsa izlenmesi gereken yol nedir?

7252 kanun numaralı teşvik, kısa çalışma ve nakdi ücret desteğinden yararlanıp bu uygulamaların sona erdirildiği çalışanlar açısından yürürlüğe konulan bir teşvik türü olduğu için kısa çalışma ya da nakdi ücret desteğinden yersiz

yararlanan işverenler, 7252 sayılı normalleşme teşvikinden de yersiz yararlanmış sayılacak ve yararlanılan tutarlar 5510 sayılı kanunun öngördüğü şekilde gecikme zammı ve gecikme cezasıyla birlikte işverenden tahsil edilecektir.

2.4. Teşvikten faydalanılacak gün sayısı 30'dan az ise eksik gün kodu

Teşvikten faydalanılacak gün sayısı her sigortalı için SGK'nın işveren sistemi geçici 26. madde listelemesinde "aylık ortalama gün sayısı" sütununda yer almaktadır. Yararlanılacak gün sayısının 30'dan az olması durumunda seçilmesi gereken eksik gün kodu, "25 - diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama" olmalıdır.

2.5. İş yerinin nakli halinde ne olacak?

Bu destekten yararlanmakta olan iş yerinin farklı bir sosyal güvenlik merkezi görev alanına giren başka bir adrese nakli halinde, prim desteğinden yararlanılan sigortalılardan dolayı üç aylık destek süresi aşılmamak kaydıyla kalan süreler için yararlanması mümkün bulunmaktadır.

2.6. Teşvikten faydalandırılan sigortalılar için sonraki aylarda KÇ ya da NÜD uygulanabilir mi?

7252 teşvikinden faydalandırılan işçilerin kısa çalışma ya da nakdi ücret desteğinden yararlandırılmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu durumu bir örnek üzerinden açıklayacak olursak; Ağustos, Eylül ve Ekim aylarında destekten yararlanılabilen sigortalı adına, Ağustos ve Eylül aylarında 7252 teşvikinden yararlandıktan sonra sigortalı, işveren tarafından Ekim ayında kısa çalışma uygulamasına dahil edilmiş ise bu sigortalı ekim ayındaki kısa çalışmasından sonra kasım ayında 7252 teşvikinden kalan 1 ay için yararlanabilmektedir.

2.7. Destek, beyanname düzenleme programında nasıl bildirilecek?

07252 kanun numarası seçilerek normalleşme desteğinden yararlanacak sigortalı, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde tek satırda bildirilebilecektir. İlgili kanun numarası seçilerek bildirilecek sigortalı için iki ayrı satırda yazmak yerine tek bir satırda yer verilerek yapılan bildirimlerde de ortalama gün sayısı kadar teşvik indirimi oluşturulması sağlanmıştır. Ancak işverenler, diledikleri takdirde bildirimlerini 2 ayrı satırda da yapabilme imkanına sahiptir.

Örneğin; ay içindeki gün sayısının 30 ve teşvikten faydalanılacak gün sayısının ise 17 olduğu varsayıldığında, 07252 kanun numarası yazılarak 17 günlük hizmet bir satırda, 00000 kodu seçilerek kanunsuz olarak 13 günlük hizmet de alt satırda yazılarak bildirim yapılması mümkündür. Ancak tek satır uygulaması daha pratik olup, sistem otomatik olarak teşvik gün sayısı kadar faydalandırma yapabilecektir.

2.8. 7252 tanımlama ekranında "istenilen bilgilere göre herhangi bir kayıt gelmemiştir" mesajı alındığında ne yapılmalıdır?

SGK'nın işveren sisteminde 7252 teşvik tanımlaması yapmak için "Sorgulama" kısmına T.C. kimlik numarası yazıldığında "istenilen bilgilere göre herhangi bir kayıt gelmemiştir." mesajı

alınan sigortalıların işe giriş bildirgeleri temin edilip "sosyal güvenlik merkezine entegre tescil" uygulamasında söz konusu sigortalı bulunuyor ise güncelleme yaptırılması, bulunmuyor ise yeni giriş yapılması için başvurulması gerekmektedir.

3. SGK'nın idari para cezalarında özellikli bazı hususlar

01.07.2020 tarihi itibarı ile ülke genelinde uygulamaya koyulan muhtasar ve prim hizmet beyannamesi uygulaması yeni bir uygulama olup işverenlerin sosyal güvenlik yükümlülüklerini usulüne uygun bir şekilde yerine getirmemesi durumunda çeşitli müeyyideler söz konusu olabilmekte ve bunların sonucunda idari para cezasının yanı sıra gecikme zammı, gecikme faizi vb. tahakkuk etmektedir. Yazı dizimizin bu başlığında işverenlerin bu riskleri minimum düzeye çekebilmesi için dikkat etmeleri gereken hususlara değineceğiz.

3.1. İdari para cezalarının yasal dayanağı ve cezalarda indirim

SGK tarafından uygulanan idari para cezaları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Kurumca Uygulanacak İdari Para Cezaları" başlıklı 102. maddesinde öngörülmüştür.

SGK idari para cezalarında iki çeşit indirim uygulanmakta olup bunlardan ilki, dörtte birlik tutara karşılık gelen peşin ödeme indirimidir. İşverenler bu indirimden, idari para cezasının türüne ve sebebine bakılmaksızın cezanın SGK tarafından kendilerine tebliğ edildiği tarihi takip eden 15 gün içerisinde ödenen tüm cezalarda faydalanabilmektedir.

Örneğin; sigortalıların prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği ek nitelikteki muhtasar ve prim hizmet beyannameleri için her bir iş yeri bazında ve beyanname döneminde olmak üzere aylık asgari ücretin 2 katını geçmemek üzere beyannameye kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında, idari para cezası uygulanmaktadır.

A işverenine ait (B) iş yerinde, 2020/08 dönemine ait muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışan 6 adet sigortalıya ait bildirim yasal süresinde yapılmasına rağmen sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan 3 adet sigortalıya ait bildirimin 29.09.2020 tarihinde yapılması halinde, 3 adet sigortalıya ait yapılan bildirime ilişkin beyanname ek nitelikte olacağından $2.943,00/8 \times 3 = 1.103,63$ TL idari para cezası uygulanacaktır.

Tebliğ tarihinin 03.10.2020 olduğu varsayıldığında, işveren bu cezayı en geç 18.10.2020 tarihinde öderse ceza tutarının dörtte biri indirilecek ve işverence nihai olarak 827,72 TL ödenecektir.

İkinci indirim türü ise tüm cezalar için geçerli olmayıp belirli cezalar için uygulanan iyi niyet indirimidir. İşverenler;

- ▶ Sigortalı işe giriş ve işten çıkış bildirgesini,
- ▶ Ticaret sicilleri, şirketlerle ilgili kuruluş bildirimini,
- ▶ İş yeri bildirgesini,

- ▶ 4/1(b) kapsamındaki sigortalılar için ilgili kurumlar tarafından verilmesi gereken sigorta başlama ve bitiş bildirgesini,
- ▶ Kamu kurumları ve bankaların ihale verdikleri yüklenicilere dair bildirimi,
- ▶ İnşaat ruhsatı veren kurum ve kuruluşlar ruhsat sahipleriyle ilgili bildirimi,

yasal süresi içerisinde yapmamakla beraber yasal sürenin bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kendiliğinden yerine getirirlerse cezanın dörtte üçü silinmekte, kalan dörtte biri tahsil edilmektedir. Kalan dörtte birlik kısmın da 15 gün içinde ödenmesi durumunda yine dörtte bir oranında peşin ödeme indirimi uygulanmaktadır.

İyi niyet indiriminden yararlanabilmek için asıl koşul, bu gibi durumların SGK'nın denetimle ve teftişle görevli memurlarınca tespit edilmesinden önce işverenin kendiliğinden bildirim yapmasıdır.

3.2. İdari para cezalarına itiraz yolu ve mahkeme süreci

SGK tarafından işverenlere tebliğ edilen cezalara idari para cezasının tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 günlük süre içinde itiraz edilebilmektedir. Yapılan itirazlar, takibi durdurmakta ve böylece tahsilat süreci beklemeye alınmaktadır. Bu süreçte yapılan itirazlar, komisyon tarafından değerlendirilmeye tabi tutulmakta ve en geç 30 gün içinde kabul ya da red kararı alınmaktadır.

İtirazın kabulü halinde gerekli düzeltmeler ilgili sosyal güvenlik merkezince yapılmaktadır. İtirazın reddi halinde ise işveren red kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren başlamak üzere 30 gün içinde yetkili idare mahkemesine başvuruda bulunabilmektedir. Bu süreyi geçiren işverenler, başvuru hakkını kaybetmiş olacak ve cezayı ödemek durumunda kalacaktır.

4. Örnek yargı kararı

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2015/28743

Karar Numarası: 2018/23360

Karar Tarihi: 17.12.2018

İş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshi

Özeti: İnceleme konusu uyuşmazlıkta; davacının 2013 Kasım ayının 7,8,9,11 ve 12'nci günleri olmak üzere peş peşe 5 iş günü işe gelmediğine dair müzmiileri bölüm şefi x, bölüm müdürü y ve personel işleri uzmanı z'nin davalı olarak dinlendiği tutanaklar ile işverence devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshedildiğinin davacıya bildirildiği Noterliği'nin ihtarnamesi dosyada mevcuttur. Davacı taraf belirtilen günler evlilik nedeniyle işverenin bilgisi dahilinde iş yerine gelmediğini, bir nevi izin kullandığını savunmaktadır. Ancak davalı tanıkları, davacının evleneceğini bildiklerini fakat davacının iznli olmayıp haber vermeden işyerine gelmediğini, davacının devamsızlık yaptığı süre içinde kendisine ulaşamadıklarını, farklı kişilerden davacının nişanlısını bırakıp başka biri ile kaçtığını öğrendiklerini, iş akdi feshedildikten sonra davacının işyerine gelerek evlilik cüzdanını gösterip gelmediği sürelerde iznli sayılmayı talep ettiğini beyan etmişlerdir. Davacıya evlilik nedeniyle izin verilip peşinden devamsızlık nedeniyle işten çıkarıldığını duyduklarını beyan eden davacı tanıkları a ve b'nin ise davacının iş akdi sona

erdiğinde iş yerinde bulunmadıkları kendi ifadeleri ile sabit olup bu tanıklar davacıdan duyduklarını aktarmaktadır. Bu sebeplerle feshin tarihinde işyerinde bulunan, her biri davacının silsile ile amiri konumundaki davalı tanıklarının beyanlarına üstünlük tanınip iş akdinin işverence devamsızlık nedeni ile haklı olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 12.11.2013 günü evlendiğini, bu sebeple işyerinden 3 gün izin aldığını, işyerine gittiğinde ise iş akdinin feshedildiğini öğrendiğini, feshin haksız olduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili; davacının izin almadan ve haber vermeden peş peşe 5 iş günü işe gelmediğini, evlilik yapan bir işçiye izin verilip peşinden devamsızlık tutanağı tutulmasının kesinlikle mümkün olmadığını, öğrendikleri kadarıyla davacının nişanlısından başka bir kişiyle kaçması nedeniyle işe devamsızlık yaptığını, bu nedenle feshin haklı nedene dayandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel mahkeme kararının özeti:

Mahkemece 12.11.2013 günü davacının evlendiği anlaşıldığından devamsızlık olsa bile bunun haklı bir sebebe dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

İş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen iş günlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz.

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasa'nın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.

Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığın gerçekleştiği günün bulunmaması halinde, son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının 2013 Kasım ayının 7,8,9,11 ve 12'nci günleri olmak üzere peş peşe 5 iş günü işe gelmediğine dair mümziileri bölüm şefi x, bölüm müdürü y ve personel işleri uzmanı c'nin davalı ... olarak dinlendiği tutanaklar ile işverence devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshedildiğinin davacıya bildirildiği ... 40. Noterliği'nin 12.11.2013 tarih ve 27230 yevmiye numaralı ihtarnamesi dosyada mevcuttur.

Davacı taraf belirtilen günler evlilik nedeniyle işverenin bilgisi dahilinde işyerine gelmediğini, bir nevi izin kullandığını savunmaktadır.

Ancak davalı tanıkları, davacının evleneceğini bildiklerini fakat davacının izinli olmayıp haber vermeden işyerine gelmediğini, davacının devamsızlık yaptığı süre içinde kendisine ulaşamadıklarını, farklı kişilerden davacının nişanlısını bırakıp başka biri ile kaçtığını öğrendiklerini, iş akdi feshedildikten sonra davacının işyerine gelerek evlilik cüzdanını gösterip gelmediği sürelerde izinli sayılmayı talep ettiğini beyan etmişlerdir.

Davacıya evlilik nedeniyle izin verilip peşinden devamsızlık nedeniyle işten çıkarıldığını duyduklarını beyan eden davacı tanıkları a ve b'nin ise davacının iş akdi sona erdiğinde iş yerinde bulunmadıkları kendi ifadeleri ile sabit olup bu tanıklar davacıdan duyduklarını aktarmaktadır.

Bu sebeplerle fesih tarihinde iş yerinde bulunan, her biri davacının silsile ile amiri konumundaki davalı tanıklarının beyanlarına üstünlük tanınıp iş akdinin işverence devamsızlık nedeni ile haklı olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine.





EY, FY20'de 37,2 milyar dolar gelir elde etti, vergideki büyüme %5,1

EY Haziran 2020'de sona eren mali yıla (FY20) ilişkin sonuçlarını geçen ay açıkladı. Covid-19'un neden olduğu zorlu koşullara rağmen dünya genelinde dengeli bir büyüme trendinin görüldüğünü açıklayan EY, küresel gelirlerinin bir önceki yıla göre yüzde 4,1 (geçen yıl yüzde 8, önceki yıl yüzde 7,4) artışla 37,2 milyar dolara ulaştığını duyurdu.

Denetim, Danışmanlık, Vergi ve TAS hizmet birimlerinin büyüme oranları sırasıyla yüzde 3,1; 4,9; 5,1 ve 2,8 olurken; (geçen yıl yüzde 4,4; 9,2; 8,6 ve 15,5); büyümenin bölgelere göre dağılımı ise Amerika yüzde 3,4; EMEA 3,4; Asya-Pasifik 8,2 şeklinde gerçekleşti (geçen yıl Amerika yüzde 8,5; EMEA 7,1; Asya-Pasifik 9,1).

Dünya genelinde vergideki büyümeye, finansal vergi planlaması, GCR, dolaylı vergi ve global ticaret hizmetleri öncülük ederken; serbest meslek ve yatırım portföyü değişiklikleriyle ilgili karmaşık bireysel vergi beyannamelerinin düzenlenmesine yönelik olarak başlatılan TaxChat hizmeti de büyümeye katkı sağladı. Vergide çalışan sayısı yüzde 6,6 artışla 63 binin üzerine yükseldi. EY'nin tüm hizmet birimleriyle birlikte toplam personel sayısı ise yüzde 5,3 artışla 298,965'e yükseldi. FY19'da EY çalışanlarının sayısı yüzde 8,6'lık artışla 284.000 kişiye ulaşmıştı.

EY'nin gelir bazında en büyük beş pazarı arasında, Japonya yüzde 10,8'lik çift haneli büyüme ile lider durumda yer alırken, Çin de güçlü büyüme kaydedilen bir yılı daha geride bıraktı. Avustralya, Brezilya, Güney Kore ve Norveç de performansı ile dikkat çeken ülkeler arasında.

EY Global CEO'su ve Yönetim Kurulu Başkanı Carmine Di Sibio, finansal sonuçlara ilişkin açıklamasında, "COVID-19 salgını her yerde insanları, işletmeleri ve toplumları etkiledi ve hepimiz için yeni zorluklar yarattı. Bu zor dönemde, bir numaralı önceliğimiz EY çalışanlarının, müşterilerinin ve toplumlarının güvenliği oldu. Bu eşi benzeri görülmemiş dönemde dünya çapında müşterilerimizi desteklememizi sağlayan tek şey, EY çalışanlarının kararlılığı ve odaklanmasıdır. Yaklaşık 300.000 çalışmamız kısa süre içinde uzaktan çalışmaya başlayarak EY müşterilerinin iş sürekliliği ve dayanıklılık gösterme konusundaki ihtiyaçlarını giderdiler. EY çalışanları ayrıca müşteriler için pandemiyle ilgili çok çeşitli çözümler yarattı ve topluluklara ve hükümetlere ücretsiz destek sağladı. Bu çabalar, daha iyi bir çalışma dünyası inşa etme amacımız ve kültürümüzün gücünü gösteriyor" şeklinde konuştu.

Hizmet birimlerine göre gelirler (milyon dolar)

	FY 20	FY 19	Yerel para cinsinden % değişim	
			FY19'a göre büyüme	Son 7 yılın bileşik büyüme oranı
Denetim	12.821	12.646	%3,1	%4,6
Vergi	9.765	9.460	%5,1	%7,5
Danışmanlık	10.559	10.236	%4,9	%11,2
Transaction Advisory Services (TAS)	4.089	4.052	%2,8	%12,0
Toplam	37.234	36.394	%4,1	%7,7

Coğrafi bölgelere göre gelirler (milyon dolar)

	FY 20	FY 19	Yerel para cinsinden % değişim	
			FY19'a göre büyüme	Son 7 yılın bileşik büyüme oranı
Amerika	17.187	16.748	%3,4	%8,0
EMEIA	14.210	14.149	%3,4	%7,1
Asya-Pasifik	5.837	5.497	%8,2	%8,5
Toplam	37.234	36.394	%4,1	%7,7

Çalışan sayısının hizmet birimlerine göre dağılımı

	FY 20	FY 19	FY19'a göre büyüme
Denetim	99.239	94.220	%5,3
Vergi	63.484	59.577	%6,6
Danışmanlık	71.748	67.477	%6,3
Transaction Advisory Services (TAS)	18.721	17.461	%7,2

İngiltere'de geçici KDV indirimine süre uzatımı

İngiltere'de turizm ve konaklama sektörlerine yönelik olarak temmuz ortasında yürürlüğe giren KDV desteğinin süresi uzatıldı. Maliye Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, daha önce 12 Ocak'ta sona ereceği açıklanan KDV indirimlerinin süresi 31 Mart 2021'e kadar uzatıldı.

Covid-19'un neden olduğu hasarın ardından istihdamın korunması ve piyasaların canlandırılması amacıyla Temmuz'da açıklanan paket kapsamında, turizm ve konaklama (restoran, cafe, bar, sinema, tema parkları, hayvanat bahçesi, camping hizmetleri, vb.) sektörleri için uygulanan KDV oranı altı aylık bir süre için %20'den %5'e düşürülmüştü.

İngiltere, KDV desteğinin yanı sıra, 31 Ekim'de sona erecek bordro desteğinin yerine kısa çalışanlar için yeni bir maaş destek programı ve banka kredileri ile ertelenen vergilerin süre dolduğunda daha uygun koşullarda ve daha küçük taksitlerle ödenmesini sağlayacak bazı uygulamalar da açıkladı.

Trump 10 yıldır vergi ödemediği iddiasını yalanladı

ABD Başkanı Donald Trump, önde gelen bir basın kuruluşunda yer alan ve kendisinin on yıldır vergi ödemediği şeklinde iddialar içeren haberini yalanlayarak milyonlarca dolar vergi ödediğini, ancak herkes gibi amortisman ve vergi indirimi hakkı kazandığını belirtti. Trump'ın rakibi Demokrat aday Joe Biden ise geçtiğimiz yıl eşi Jill Biden ile birlikte 944 bin dolar vergilendirilebilir gelir üzerinden 299 bin dolar vergi ödediğini açıkladı.

Trump'ın Twitter üzerinden yaptığı açıklama, Eylül ayının son günlerinde yayınlanan ve kendisinin on yıl boyunca hiç vergi ödemediği, 2016 ve 2017 yıllarında ise sadece 750'şer dolar vergi ödediği yönündeki haberin ardından geldi. Çeşitli basın kuruluşlarını "yalancılıkla" suçlayan Trump, kendisi hakkında "yasa dışı yoldan ulaştıkları" belgeleri kötü niyetli bir biçimde kullandıklarını ileri sürdü.

Trump, vergi beyannamelerinin halen denetimde olduğunu ve denetimin tamamlanmasının ardından açıklayacağını da belirtti.

Diğer taraftan ABD Gelir İdaresi (IRS) Başkanı Charles Rettig, Hazine Bakanlığı'nın vergi denetiminden sorumlu bölüm başkanlığından, kurumun özel vergi mükellefi verilerini korumaya yönelik sisteminin güvenli olup olmadığını incelemesini istedi. IRS'ten yapılan açıklamada, "IRS tüm vergi mükelleflerinin beyanname bilgilerine yetkisiz erişim ve bunların ifşasını izleyen ve önleyen kapsamlı önlemlere sahiptir ve bu tür bir erişime teşebbüs dahi edilmesinin cezai yaptırımları ve ciddi sonuçları vardır" denildi.

Başkan adaylarının seçimden önce vergi beyannamelerini kamuoyuyla paylaşmaları konusunda yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen, ABD'de 1976'dan bu yana tüm başkan adayları seçimlerden önce vergi beyannamelerini açıkladı.



Almanya vergi geliri beklentisini revize etti

Almanya, pandeminin ekonomide neden olduğu etkilere bağlı olarak önümüzdeki yıllara ilişkin vergi geliri tahminlerini revize etti. Maliye Bakanlığı'nın vergi geliri beklentişini aşağı çekmesi, Avrupa'nın en büyük ekonomisinin koronavirüs salgınının etkilerinden kurtulmak için zorlu bir mücadele içinde olduğunun işareti olarak değerlendiriliyor.

Maliye Bakanlığı tarafından geçen ay yapılan açıklamaya göre, Almanya'nın 2021 yılında toplam 772,9 milyar euro (919,1 milyar dolar) vergi geliri elde etmesi bekleniyor. Bu tutar Mayıs ayında açıklanan bir önceki tahminden 19,6 milyar euro daha düşük. Almanya'nın bu yıla ilişkin vergi geliri tahmininde ise önemli bir değişiklik yapılmadı ve 717,7 milyar euro olarak açıklandı. 2024 sonuna kadarki dönem için ise önceden açıklanan tahmin ile revize edilen yeni rakam arasındaki fark ise 36 milyar euro. Vergi tahsilatında, 2022 itibarıyla koşulların iyileşmesiyle birlikte daha pozitif bir gidişat bekleniyor.

Almanya Maliye Bakanı Olaf Scholz ekonomide toparlanmanın sağlanması ve bunun sürdürülebilir olması için daha fazla borçlanma gerçekleştireceğini söyledi.

Planlanandan fazla borçlanılacak

Almanya'nın bu yılın son çeyreğinde, koronavirüs nedeniyle açıklanan teşviklerin finansmanı için planlanandan daha fazla borçlanmaya gideceği açıklandı. Hükümetin borçlanması ve borçların yönetiminden sorumlu Almanya Finans Ajansı'ndan yapılan açıklamada, Ekim-Aralık döneminde toplam 50,5 milyar euroluk tahvil ihracı gerçekleştirileceği belirtildi. Aralık 2019'da, bu yılın son çeyreği için 44,5 milyar euroluk bir borçlanma öngörülmüştü. Açıklamada, "Covid-19 federal bütçenin gelir ve giderleri ile varlıklar üzerinde önemli bir etkiye neden oluyor." denildi. Alman hükümeti, bu yıl Covid-19'un vergi gelirlerini olumsuz etkilemesi nedeniyle toplamda 401 milyar euro borçlanma planlıyor. Aralık 2019'da, bu yıl için 218 milyar euroluk borçlanma öngörülmüştü.



İrlanda Covid-19 ile mücadele için KDV'de genel oranı geçici olarak %21'e düşürdü

İrlanda hükümeti koronavirüsün etkileriyle mücadele çerçevesinde KDV'de genel oranı 28 Şubat 2021'e kadar geçerli olmak üzere yüzde 23'ten yüzde 21'e düşürdü. Maliye Bakanı Paschal Donohoe, indirimler fiyatlara doğrudan aktarıldığı takdirde tüketici güvenine destek sağlayacağını ve toparlanmanın güç kazanacağını söyledi.

İrlanda'da bazı sektörler daha güçlü bir desteğin açıklanmasını beklediklerini belirtirken, içecek sektöründe faaliyet gösteren üreticiler alkollü içecekler üzerindeki özel tüketim vergisinin yüzde 15 oranında aşağı çekilmesi çağrısı yaptılar.



Fransa krizle mücadelede vergi artırma yoluna gitmeyecek

Fransa Maliye Bakanı Bruno Le Maire krizle mücadelede vergilere yönelmeyeceklerini söyledi. Fransa'nın toparlanma mücadelesinin sonuç vermeye başladığını ifade eden Le Maire, hükümetin COVID-19 nedeniyle yaşanan ekonomik krizle mücadelede kesinlikle vergi artırma yoluna gitmeyeceğinin altını çizdi.

Yapısal reformların toparlanmayla sonuçlanacağını ve 2020 için ekonomik daralma tahminini yüzde 11'den yüzde 10 düzeyine çektiklerini belirten Le Maire, kamu bütçe açığının bu yıl 195,2 milyar euro, 2021'de ise 152,8 milyar euro olmasını öngördüklerini söyledi.

Le Maire Fransa hükümetinin krizle mücadele için vergi indirimleri, devlet destekli izinler ve ticari kredi garantileri için 470 milyar euronun üzerinde bir tutarı mobilize ettiğini de ekledi.

Ulusal İstatistik Kurumu (INSEE), ülkenin kamu borcunun yılın ikinci çeyreğinde 12,7 puan artarak son 25 yılın en yüksek artışını kaydettiğini açıklamıştı. Fransa'nın kamu borcunun bu yılın sonunda GSYH'nin yaklaşık yüzde 120'sine ulaşması bekleniyor.

AB/Gentiloni: Teknoloji devleri daha çok vergi ödemek zorunda

Avrupa Komisyonu'nun ekonomi ve vergilendirmeden sorumlu üyesi Paolo Gentiloni, teknoloji devlerinin koronavirüs krizinin "kazananları" olduğunu ve daha fazla vergi ödemeleri gerektiğini söyledi.

Çokuluslu teknoloji şirketlerinin, salgının gerçek kazananları oldukları için Avrupa ülkelerinde makul miktarda vergi ödemek zorunda olduklarını belirten Gentiloni, bu çok önemli soruna karşı kapsayıcı bir çözüm bulunması çabalarında ABD ile yaşanan görüş ayrılıklarına dikkat çekti.

Avrupa Komisyonu verilerine göre, geleneksel yöntemlerle faaliyet gösteren şirketler ortalama yüzde 23,2 seviyesinde vergi öderken, dijital platformlar üzerinden hizmet veren söz konusu şirketlerin ödedikleri ortalama vergi yüzde 9,5.

Covid-19 ile birlikte uzaktan çalışma, alışveriş ve diğer ihtiyaçlar için teknoloji şirketlerinin iş hacmiyle birlikte gelirleri de önemli bir artış gösterirken, pandemi sürecinin getirdiği maliyetler nedeniyle borçluluk düzeyi artan hükümetler de yeni kaynak ihtiyacı içinde bulunuyor. Bu çerçevede, Avrupa Birliği, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) düzeyindeki müzakerelerden yılsonuna kadar sonuç alınamaması halinde 2021'de yeni bir dijital vergi yürürlüğe koymak istiyor. Gentiloni bununla ilgili olarak "Küresel düzeyde sonuç alamazsak, Avrupa Komisyonu gelecek yıl kendi çözümünü ortaya koyacak" dedi.

ABD'nin haziran ayında müzakerelerden çekilmesi ve bu yıl içinde bir ilerleme kaydedilmesi olasılığını belirsizliğe sürüklerken, Gentiloni teknik düzeyde ilerleme kaydedildiğini, ancak ABD'de yaklaşan başkanlık seçimlerinin süreci etkilediğini söyledi.



29.01.2020 tarihli 2020/22 numaralı yargı kararı

Konu: Tevkifat yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla sahte fatura ile yapılan belgeleme nedeniyle verilen özel usulsüzlük cezasının kaldırılması talebi

Özet:

Davacı adına, esnaf muafiyetinden faydalanan kişilerden aldığı bir kısım hurda emtiayı tevkifat yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla sahte fatura ile belgelendirdiği yolunda düzenlenen vergi inceleme raporuna dayanılarak 2010/Ocak-Mart, Nisan-Haziran, Temmuz-Eylül ve Ekim-Aralık dönemleri için re'sen tarh edilen bir kat vergi ziyai cezalı gelir (stopaj) vergisi ile 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 353/1. maddesi uyarınca kesilen özel usulsüzlük cezasının kaldırılması istemiyle dava açılmıştır. Vergi mahkemesi, hurda alımlarını sahte fatura ile belgelendirdiği açık olan davacı adına ticari ve teknik icaplar gereği bu alımlarını gider pusulası tanzim etmeksizin gerçekte esnaf muafiliğinden yararlanan seyyar toplayıcılardan yaptığından hareketle yapılan bir kat vergi ziyai cezalı gelir stopaj vergisi tarhiyatlarında hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile tarhiyatı onamış, özel usulsüzlük cezasını kaldırmıştır. Tarafların temyiz istemini inceleyen Danıştay Dokuzuncu Dairesi ise hurda ticareti yapan davacının gelir vergisi kesintisi yapma sorumluluğu, alımlarını yasa da belirtilenlerden yapması koşulunun gerçekleşmesine bağlı olup bu yönde yapılmış bir tespit bulunmadığından, varsayıma dayanılarak salınan vergi ziyai cezalı gelir (stopaj) vergisinde isabet görülmemiştir şeklinde karar vermiştir. Vergi Mahkemesi ise ilk kararında yer alan hukuksal nedenler ve gerekçeyle bozulan kısım yönünden ısrar etmiştir. Danıştay Vergi Dava Daireleri ise uyumsuzluğun esasına ilişkin temyiz incelemesi yapılmamış olup bu incelemenin Kurulumuzca değil, ilk derece yargı yerince verilen kararları temyizen incelemekle görevli vergi dava dairesince yapılması gerekmektedir yönünde karar vermiştir.

11.03.2020 tarihli ve 2020/259 numaralı yargı kararı

Konu: Kanuni süresinden sonra verdiği beyannameye koyduğu ihtirazi kaydın, bu beyanname nedeniyle tahakkuk eden vergilere dava açma hakkı verdiğinin kabulüne olanak bulunmadığı hakkında

Özet:

Davacı tarafından, bazı faturalarda yer alan katma değer vergilerinin indirimlerden çıkartılması suretiyle beyanname verme süresi geçirildikten sonra ihtirazi kayıtlı düzeltme beyannamesi verilmiştir. Vergi Mahkemesi vermiş olduğu kararda sahte fatura kullandığı yolunda davacı şirket nezdinde herhangi bir inceleme bulunmaması karşısında, sahte fatura kullanıcısı olarak değerlendirilip katma değer vergisi iadelerinde sorun yaşamama adına ihtirazi kayıtlı olarak verilen beyanname üzerine yapılan tahakkuklarda ve kesilen vergi ziyai cezasında hukuka uygunluk bulunmamaktadır yönünde karar vererek tahakkuk eden vergileri, hesaplanan gecikme faizini ve kesilen vergi ziyai cezasını kaldırmıştır. Danıştay Dördüncü Dairesi ise beyanname verme süresi geçirildikten sonra verilen katma değer vergisi düzeltme beyannamesine konulan ihtirazi kaydın, bu beyanname üzerine tahakkuk eden vergiye dava açma hakkı vermesi mümkün değildir gerekçesiyle Vergi Mahkemesinin kararını bozmuştur. Vergi Mahkemesi ilk kararında yer alan hukuksal nedenler ve gerekçeyle ısrar etmiştir. Danıştay Vergi Dava Daireleri ise bazı faturalarda yer alan katma değer vergilerinin indirimlerden çıkartılması suretiyle ihtirazi kayıtlı verilen düzeltme beyannamesi üzerine tahakkuk

eden vergiler, hesaplanan gecikme faizi ile kesilen vergi ziyai cezasının kaldırılması yolunda verilen ısrar kararının bozulması yönünde karar vererek Vergi Mahkemesinin ısrar kararını bozmuştur.

29.01.2020 tarihli ve 2020/37 numaralı yargı kararı

Konu: Gelir vergisi beyannamesini kanuni süresi geçtiği halde vermediğinden bahisle re'sen tarh edilen gelir vergisi ile bir kat kesilen vergi ziyai cezasının kaldırılması hakkında

Özet:

2007 yılına ilişkin gelir vergisi beyannamesini kanuni süresi geçtiği halde vermediğinden bahisle 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 30. maddesinin ikinci fıkrasının birinci bendi uyarınca takdire sevk edilen davacı adına, takdir komisyonu kararına istinaden re'sen tarh edilen 2007 yılı gelir vergisi ile bir kat kesilen vergi ziyai cezasının kaldırılması istenilmektedir. Vergi Dairesi Takdir komisyonunca, davacının ilgili dönemde gelir vergisine konu teşkil edecek herhangi bir faaliyetinin bulunup bulunmadığına dair hiçbir inceleme ve araştırma yapılmadan, takdirin dayanağı gösterilmeden tamamen genel ifadelerle matrah takdir edildiğinden bahisle yapılan cezalı tarhiyatta hukuka uygunluk bulunmadığından söz konusu cezayı kaldırmıştır. Danıştay Dördüncü Dairesi ise Tekstil elyafı toptan ticareti faaliyetiyle iştigal eden davacının 2007 yılına ilişkin gelir vergisi beyannamesini vermediğinden bahisle takdire sevk işleminin yapılmış, takdir komisyonunca davacının 2007 yılında vermiş olduğu katma değer vergisi ve geçici vergi beyannamelerindeki matrahlar dikkate alınarak 2007 yılı katma değer vergisi beyanlarında yer alan matrah toplamının %5'lik kısmı ilgili dönem gelir vergisi matrahı olarak kabul edilmek suretiyle vergi ziyai cezalı gelir vergisi tarh edilmiş olduğu bu durumda, davacının ilgili döneme ilişkin katma değer vergisi beyannamelerinde bizzat kendisinin beyan etmiş olduğu satış hasılatının, 213 sayılı Kanun'un 267. maddesine uygun şekilde %5'i ilgili dönem gelir vergisi matrahı olarak kabul edilmek suretiyle yapılan dava konusu vergi ziyai cezalı gelir vergisi tarhiyatında hukuka aykırılık bulunmadığından bahisle Vergi Mahkemesi kararını bozmuş olup, Vergi Mahkemesi aynı hukuksal nedenler ve gerekçeyle ilk kararında ısrar etmiştir. Danıştay Vergi Dava Daireleri ise takdir komisyonunca matrah takdir edilirken davacının kendi beyanlarının dikkate alınması karşısında davacının ilgili dönemde gelir vergisine konu teşkil edecek faaliyetinin bulunup bulunmadığına dair hiçbir inceleme ve araştırma yapılmadan, takdirin dayanağı gösterilmeden tamamen genel ifadelerle matrah takdir edildiği gerekçesine dayanılamayacağı açık olduğu, uyumsuzlukta, gerçek bedeli olmayan veya bilinmeyen veyahut doğru olarak tespit edilemeyen bir malın, değerlendirme gününde satılması halinde emsaline nazaran haiz olacağı değeri ifade eden emsal bedel uygulaması kapsamında bir bedel takdiri de söz konusu olmadığı, bu durumda vergi mahkemesince, takdir komisyonunca matrah takdir edilirken esas alınan %5'lik kar marjının doğru olup olmadığı, davacının faaliyet gösterdiği sektör dikkate alınmak suretiyle ortaya konularak yeniden bir karar verilmesi gerektiğinden bahisle Vergi Mahkemesinin ısrar kararını bozmuştur.

01.06.2020 tarih ve 93767041-125[4140072370]-44701 sayılı özelge (Kocaeli Vergi Dairesi Başkanlığı)

Konu: Kurum aktifinde kayıtlı bulunan gayrimenkulün satışında kurumlar vergisi ve KDV istisnası

Özet:

Şirketin ... ve ... tarihlerinde şirket çalışanlarına lojman yapmak üzere şirket aktifine kaydedildiği belirtilen taşınmazların ekonomik şartlardan dolayı ... tarihinde satışa çıkarılacağı, söz konusu gayrimenkullerde herhangi bir tamir onarım veya yatırım yapılmadığı, yapılacak satıştan doğan kazancın kurumlar vergisi ve KDV'den istisna olup olmadığı hususunda Başkanlık görüşü talep edilmektedir. Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından verilen görüşe göre Kurumlar Vergisi Kanunu uygulaması açısından KVK madde 5/1-e ve 1 seri nolu KV Genel Tebliği 5.6.2.3.4. menkul kıymet veya taşınmaz ticareti ile uğraşılması bölümünde yer alan hüküm ve açıklamalara göre ... ve ... tarihlerinde satın alınan, bugüne kadar şirket faaliyetlerinin yürütülmesine tahsis edilmemiş olan, lojman olarak kullanılmasına ilişkin olarak ... tarihinde ... Kararı alınan ve ... tarihinde satışa çıkarılacağı belirtilen taşınmazların satışından elde edilecek kazancın, şirketin ana sözleşmesindeki faaliyet konuları arasında menkul ve gayrimenkul alım satımı ve kiralama işlerinin yer alması ve bu itibarla taşınmaz ticareti ile uğraşan mükelleflerin sadece faaliyetlerinin yürütülmesine tahsis ettikleri taşınmazların satışından elde ettikleri kazançlara istisna uygulanabilecek olması ve bu mükelleflerin diğer taşınmazlarının satış kazancının istisnaya konu edilmesi mümkün bulunmadığından söz konusu lojman satışlarının KVK madde 5/1-e kapsamında kurumlar vergisinden istisna edilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Katma Değer Vergisi Kanunu uygulaması açısından şirket tarafından satılacak taşınmazların taşınmaz ticaretine konu edilecek nitelikte olduğu anlaşıldığından, bu taşınmazların satışının KDVK madde 17/4-r maddesindeki istisna kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayıp genel hükümler çerçevesinde KDV'ye tabi tutulması gerekmektedir.

12.08.2020 tarih ve 50426076-130[37-2016/20-614]-59424 sayılı özelge (Kayseri Vergi Dairesi Başkanlığı)

Konu: İnternette ödenen reklam giderlerinin gider olarak indirilip indirilemeyeceği, hizmet karşılığı yapılan ödemeler üzerinden gelir vergisi ve KDV yönünden tevkifat yapıp yapılmayacağı hk.

Özet:

Gelir İdaresi Başkanlığına yapılan başvuruda; şirketin dijital platformda reklam, web tasarım ve kurumsal sunucu hizmeti verdiği, bu kapsamda merkezi İrlanda'da bulunan Google Ireland Limited Şirketine ait internet sitesinde hem şirketin kendi işletmesinin hem de müşterilerinin işletme adına reklam hizmeti aldığı, reklam hizmet bedellerini internet ortamında kredi kartı ile ödendiği, ödemeler karşılığında Google Ireland Limited Şirketinden 01/04/2018 tarihine kadar ödeme makbuzu, bu tarihten itibaren ise ekstre aldığı, benzer işlemi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (K.K.T.C)'de bulunan İHS

TELEKOM Şirketi ile yaptığı ve hizmet karşılığında fatura aldığından bahisle, söz konusu ödemeler karşılığında aldığı ödeme makbuzunun, faturanın ve ekstrenin gider hesaplarına dahil edilip edilmeyeceği ile ödemelere ilişkin katma değer vergisi (KDV) ve gelir vergisi yönünden tevkifat yapıp yapılmayacağı hususlarında görüş talep ettiği belirtilmektedir. Gelir Vergisi Kanunu uygulaması açısından, yapılan bir ödemenin genel gider adı altında kabul edilebilmesi için, ödemeler ile iş arasında açık ve güçlü bir illiyet bağının mevcut olması, ödemelerin işin önemi ölçüsünde yapılmış bulunması ve ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılmış olması gerekmekte olduğu belirtilmiş olup buna göre, Google Ireland Limited Şirketi ve İHS TELEKOM Şirketinden alınmış olan reklam hizmeti karşılığında yapılan ödemeler, reklam gideri olarak kabul edilecek ve söz konusu giderler ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılmış olduğundan safi kazancın tespitinde indirim konusu yapılabilecektir. Ayrıca hem şirketin hem de müşterilerinin işletmeleri adına aldığı reklam hizmetleri dolayısıyla 01/01/2019 tarihinden önce yaptığı ödemeler dolayısıyla şirket tarafından vergi tevkifatı yapılmayacaktır. Ancak, bu tarihten itibaren 476 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında, alınan reklam hizmeti nedeniyle yapılacak ödemeler üzerinden %15 oranında vergi tevkifatı yapılmalıdır. Çifte Vergiyi Önleme Anlaşması yönünden, İrlanda mukimi şirketin söz konusu hizmetler karşılığında elde ettiği kazancın Türkiye'de vergilendirilmesi için bu kazancın Türkiye'de bulunan bir iş yeri vasıtasıyla elde edilmesi gerekmekte olduğu aksi takdirde vergilendirmenin İrlanda'da yapılacağı iş yeri tanımına, Anlaşma'nın "İş yeri" başlıklı 5 inci maddesinde yer verildiği, söz konusu maddede elektronik ortamda yürütülen faaliyetlere ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığı belirtilmiş olup İrlanda'da mukim şirketin Türkiye'de iş yerinin oluşmaması durumunda, söz konusu firmanın ticari faaliyetlerinden dolayı elde ettiği kazançlardan vergi alma hakkı yalnızca İrlanda'ya ait olduğu, Türkiye'nin bu kazançlardan vergi alma hakkı bulunmadığı belirtilmiştir. Vergi Usul Kanunu yönünden, yurt dışında mukim kişi veya kuruluşlara yaptırılan hizmet karşılığında ödemede bulunan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerinin yurt dışından aldıkları belgenin (fatura, ekstre, ödeme makbuzu vb.), kayıtlarının tevsikinde tevsik edici belge olarak kabul edilebilmesi için, alındığı ülke mevzuatına göre muteber bir belge olması gerektiği belirtilmiştir. Katma Değer Vergisi yönünden, internet üzerinden aldığı reklam hizmetinden Türkiye'de yararlanıldığından, bu hizmet bedeli üzerinden 3065 sayılı KDV Kanunu'nun 1/1 inci maddesine göre KDV hesaplanması gerektiği, hizmet alınan firmanın Türkiye'de ikametgâhı, iş yeri, kanuni merkezi ve iş merkezinin bulunmaması halinde ise hizmet bedeli üzerinden hesaplanan KDV'nin firmanız tarafından sorumlu sıfatıyla 2 no.lu KDV beyannamesi ile beyan edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

13.08.2020 tarihli 11355271-120.04.01[68-2019/14]-E.33340 sayılı özelge (Eskişehir Vergi Dairesi Başkanlığı)

Konu: Yurt dışında eğitim için yapılan harcamaların gider olarak indirilip indirilemeyeceği

Özet:

Mükellef tarafından Gelir İdaresi Başkanlığı'ndan 30.10.2018 tarihinden itibaren serbest meslek faaliyetinde bulunulduğu,

belirli aralıklarla mesleki eğitim için Avusturya/Viyana'ya gidip gelindiği belirtilerek eğitim için gidilen ve yurt dışında yapılan harcamaların (yeme, içme, konaklama, seyahat vb.) serbest meslek kazancında gider olarak dikkate alınır mı ve gider olarak kabul edilmesi durumunda ne şekilde giderleştirileceği konusunda görüş bildirilmesi istenmiştir. Gelir Vergisi Kanunu'nun 65. maddesine göre "Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır. Serbest meslek faaliyeti; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır." Aynı Kanun'un 67. maddesinde serbest meslek kazancının tespitine ilişkin açıklamalar yer almaktadır. "Serbest meslek kazancı bir hesap dönemi içinde serbest meslek faaliyeti karşılığı olarak tahsil edilen para ve ayınlar ve diğer suretlerle sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlardan bu faaliyet dolayısı ile yapılan giderler indirildikten sonra kalan farktır." Aynı kanunun 68. maddesine göre ise mesleki kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için ödenen genel giderler ve mesleki faaliyetle ilgili seyahat ve ikamet giderleri de hasılattan indirilecek giderler arasındadır. Genel giderlerin, serbest meslek kazancının tespitinde gider olarak indirilebilmesi için kazancın elde edilmesi ve idamesi ile açık ve doğrudan bir bağının bulunması, yapılan işin mahiyetine uygun olması ve iş hacmi ile mütenasip olması gerekmektedir açıklamaları yapılmış olup buna göre seyahat ve ikamet giderlerinin de doğrudan mesleki faaliyetle ilgili olması gerekmekte olduğu, bu açıklamalara göre, mesleki eğitimi için belli aralıklarla yurt dışına (Avusturya/Viyana) gidiş-gelişlerde yapılmış olunan harcamaların (yeme, içme, konaklama, seyahat vb.), mesleki faaliyetle doğrudan ilgisi olmayan mesleki harcamalar olması nedeniyle, serbest meslek kazancını tespitinde gider olarak dikkate alınması mümkün bulunmadığı yönünde görüş bildirilmiştir.

14.08.2020 tarihli ve 62030549-120[mük120-2019/311]-E.596327 sayılı özelge (İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı)

Konu: Terk edilen faaliyetlerden kaynaklanan zararın mahsubu

Özet:

Mükellef tarafından 2017 yılında perakende ticari faaliyette bulunulduğu ve söz konusu iş için ticari kazanç yönünden şahsa mükellefiyet tesis edildiği ve bu faaliyeti 31.03.2018 yılında sonlandırdığı; 2018 yılında yeniden farklı bir faaliyet ile ilgili olarak ticari kazanç mükellefiyeti tesis edildiği ve bu bağlamda önceki faaliyetten kaynaklanan geçmiş yıl zararları ve cari yıl zararlarının beyanname üzerinde nasıl değerlendirileceği konusunda görüş bildirilmesi istenmiştir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 37'nci maddesine göre; "Her türlü ticari ve sınai faaliyetlerden doğan kazançlar ticari kazançtır." "Ticari kazanç, Vergi Usul Kanunu hükümlerine ve bu kanunda yazılı gerçek (Bilanço veya işletme hesabı esas) veya basit usullere göre tespit edilir." 39. maddesinde ise; "İşletme hesabı esasına göre ticari kazanç, bir hesap dönemi içinde elde edilen hasılat ile giderler arasındaki müspet farktır." 84'üncü maddede; "Yıllık beyanname, muhtelif kaynaklardan bir takvim yılı içinde elde edilen kazanç ve iratların bir araya getirilip toplanmasına ve bu suretle hesaplanan gelirin vergi dairesine bildirilmesine mahsustur. Gelirin takvim yılının belli bir dönemine taalluk etmesi, beyannamenin yıllık vasfını değiştirmez." 85'inci

maddesinde; "Mükellefler, ikinci maddede yazılı kaynaklardan bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratları için bu kanunda aksine hüküm olmadıkça yıllık beyanname verirler. Bu kanuna göre beyanı gereken gelirlerin yıllık beyannameye toplanması zorunludur." Ve son olarak 88'inci maddesinde; "Gelirin toplanmasında gelir kaynaklarının bir kısmından hasıl olan zararlar (80'inci maddede yazılı diğer kazanç ve iratlardan doğanlar hariç) diğer kaynakların kazanç ve iratlarına mahsup edilir. Bu mahsup neticesinde kapatılmayan zarar kısmı, müteakip yılların gelirinden indirilir. Arka arkaya beş yıl içinde mahsup edilmeyen zarar bakiyesi müteakip yıllara naklolanamaz." hükümleri bulunmaktadır açıklaması yapılmış olup; gelir vergisinin konusunu gerçek kişilerin bir takvim yılında elde ettiği kazançlar ve iratların safi tutarı oluşturduğu, gelirin şahsiliği ve yıllık olması ilkelerinden hareketle aynı takvim yılı içerisinde elde edilen kar ve zararların diğer faaliyetlerden doğan irat ve kazançlarla birleştirilmesi gerekmekte olduğu belirtilmiş olup buna göre ticari hayatı sona erdirilen ticari işletme faaliyetine ilişkin terk edilen yıla ilişkin ticari kar veya zararlar ilgili dönem beyannamesinde yer alması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca bu açıklamalara göre, 2018 mart ayında sonlandırılan ticari faaliyete ilişkin kar ve zararlar ile yine 2018 yılında başlayan diğer faaliyetle ilgili kar veya zararlar 2018 takvim yılı ile ilgili olarak verilecek yıllık gelir vergisi beyannamesinde yer alacağı ancak terkedilen iş ile ilgili 2017 takvim yılı zararının 2018 beyannamesi geçmiş yıl zararları satırında gösterilmesi mümkün olmadığı açıklaması yapılmıştır.

11.08.2020 tarih ve 93767041-120[24860224772]-E.67858 sayılı özelge (Kocaeli Vergi Dairesi Başkanlığı)

Konu: Yurt dışına verilen tasarım danışmanlık hizmetinden elde edilen kazancın gelir vergisi kanununun 89'uncu maddesine göre indirim konusu yapıp yapılamayacağı

Özet:

Türkiye'de şubesi bulunmayan (Kanada Merkezli) bir firmaya verilen tasarım danışmanlık hizmeti sonucunda elde edilen kazancın Gelir Vergisi Kanunu 89. maddesi 13. bendi uyarınca beyan edilen gelirden indirim konusu yapıp yapılamayacağı hakkında görüş bildirilmesi istenmiştir. Söz konusu özelgede yapılan açıklamalara göre: Gelir Vergisi Kanunu 89. maddesine 6322 sayılı Kanunun 9. maddesi ile eklenen 13. bentte "Türkiye'de yerleşmiş olmayan kişilerle, işyeri, kanuni ve iş merkezi yurt dışında bulunanlara Türkiye'de verilen ve münhasıran yurt dışında yararlanılan mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi ve ürün testi, sertifikasyon, veri saklama, veri işleme, veri analizi ve ilgili bakanlıkların görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenen mesleki eğitim alanlarında faaliyette bulunan hizmet işletmeleri ile ilgili bakanlığın izni ve denetimine tabi olarak eğitim ve sağlık alanında faaliyet gösteren ve Türkiye'de yerleşmiş olmayan kişilere hizmet veren işletmelerin münhasıran bu faaliyetlerinden elde ettikleri kazancın % 50'si. Bu indirimden yararlanabilmesi için fatura veya benzeri belgenin yurt dışındaki müşteri adına düzenlenmesi şarttır..." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu indirimden yararlanılabilmesi için 1 Seri No.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliği'nde 3 husus belirtilmiştir.

- 1) "10.5.2.1. İndirimden faydalanabilecek şirketlerin ana sözleşmelerinde yazılı esas faaliyet konusu" başlıklı bölümünde; ilgili şirketlerin ana sözleşmelerinde yazılı esas faaliyet konuları arasında, mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi, ürün testi, sertifikasyon, veri saklama, veri işleme, veri analizi, mesleki eğitim, eğitim ve sağlık hizmetleri sunmak olması gerektiği,
- 2) "10.5.2.2. Hizmetin, Türkiye'den münhasıran yurt dışı mukimi kişi ve/veya kurum için yapılmış olması" başlıklı bölümünde; mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi ve veri saklama hizmetlerinin, Türkiye'de yerleşmiş olmayan kişilerle, iş yeri, kanuni ve iş merkezi yurt dışında bulunanlara verilmesi gerektiği, söz konusu hizmetlerin fiilen verilmesi gerektiği, bu alanlarda sunulan asistanlık, danışmanlık ve aracılık gibi hizmetlerin bu kapsamda değerlendirilmesinin mümkün olmadığı,
- 3) "10.5.2.4. Türkiye'den verilen, mimarlık, mühendislik, tasarım, yazılım, tıbbi raporlama, muhasebe kaydı tutma, çağrı merkezi ve veri saklama hizmetlerinden yurt dışında yararlanılması" başlıklı bölümünde; verilen hizmetten yurt dışında yararlanılmış olması gerektiği, yurt dışı mukimi kişi ve/veya kurum için verilen hizmetin, bu kişilerin ve/veya kurumların Türkiye'deki faaliyetleri ile ilgisinin olmaması gerektiği,

Bu bağlamda söz konusu özelge talebinde bulunan firmanın faaliyet konusu "işletme ve diğer danışmanlık faaliyetleri olması ve Kanada mukimi şirkete düzenlenen faturanın içeriğinin "danışmanlık bedeli" olmasından ötürü, 89. maddenin 13 numaralı bendinde bulunan indirimden faydalanılması mümkün değildir.

açıklaması yapılmıştır.



Sirküler İndeks

No	Tarih	Konu
97	30.09.2020	Mevduat faizleri ile katılım bankalarınca ödenen kâr paylarına ilişkin tevkifat oranları geçici süreyle düşürüldü.
96	30.09.2020	Kambiyo muamelelerinde satış tutarı üzerinden hesaplanması gereken BSMV'nin oranı binde 2'ye düşürüldü.
95	29.09.2020	Çok Tarafli Sözleşmenin (MLI) Onaylanmasına Dair Kanun Teklifi'nin Hollanda ÇVÖ Anlaşması başta olmak üzere ÇVÖ Anlaşmalarına etkisi.
94	25.09.2020	Türkiye-Ukrayna Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması'nı değiştiren Protokol Cumhurbaşkanı tarafından onaylandı.
93	25.09.2020	Türkiye-Ruanda Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması Cumhurbaşkanı tarafından onaylandı.
92	18.09.2020	İmar planı değişikliği sonucu taşınmazda meydana gelen değer artışında "değer artış payı" alınmasına ilişkin usul ve esaslar belirlendi.
91	02.09.2020	"Transfer Fiyatlandırması Yoluyla Örtülü Kazanç Dağıtımı Hakkında Genel Tebliğ"de yapılan değişiklikler.
90	01.09.2020	Transfer fiyatlandırması hükümleri kapsamında hazırlanması gereken "Ülke bazlı rapor"a ilişkin açıklamaların yer aldığı Tebliğ yayımlandı.
89	31.08.2020	Özel okul ve üniversitelerde 01.09.2020-30.06.2021 döneminde verilen eğitim ve öğretim hizmetlerinde KDV oranı %1'e düşürüldü.
88	31.08.2020	Bazı binek otomobillerinin ÖTV oranları ile ÖTV oranlarına esas ÖTV matrahları yükseltildi.
87	24.08.2020	Yatırımlara Devlet Yardımları Hakkında Karar'da bazı değişiklikler yapıldı.
86	14.08.2020	Transfer fiyatlandırması belgelendirme yükümlülüğü kapsamında "Ülke Bazlı Rapor" hazırlanması.
85	08.08.2020	Finansal kuruluş faaliyetlerinden en az birini yapan yurt dışında mukim kuruluşlara yapılan kambiyo satışlarında BSMV oranı yüzde sıfır olarak belirlendi.
84	01.08.2020	2020 yılı sonuna kadar geçerli olmak üzere bazı hizmetlerde KDV oranı yüzde 8 ve yüzde 1'e düşürüldü.
83	01.08.2020	Gayrimenkul kiralamalarındaki vergi tevkifatı oranı 2020 yılı sonuna kadar yüzde 10'a düşürüldü.
82	30.07.2020	"İzaha davet" uygulamasının usul ve esasları yeniden belirlendi.
81	06.07.2020	Gelir vergisinden istisna yurt içi ve yurt dışı gündelik tutarları (01.07.2020-31.12.2020).
80	06.07.2020	Gelir vergisinden istisna kıdem tazminatı tavanı ve çocuk yardımı tutarları (01.07.2020-31.12.2020).
79	03.07.2020	2020 yılında mali tatil 1-20 Temmuz tarihleri arasında uygulanacaktır.
78	29.06.2020	Yatırımlara Proje Bazlı Devlet Yardımı Verilmesine İlişkin Karar'da bazı değişiklikler yapıldı.
77	15.06.2020	Vergi Usul Kanunu uyarınca yapılan reeskont işlemlerinde kullanılan oran %10 olarak belirlendi.
76	11.06.2020	15 Milyon ABD doları ve üzerinde döviz kredisi bulunan kurumların TCMB'ye bildirim yükümlülüğü haftalık olacak şekilde değiştirildi.
75	10.06.2020	ABD Ticaret Temsilciliği, belirli ülkeler tarafından kabul edilen (veya hazırlık aşamasında olan) dijital hizmet vergileriyle ilgili soruşturma başlattı.
74	03.06.2020	"Serbest (Döviz) Fonları"nın portföy kazançları üzerinden yapılan stopajın oranı sıfırdan yüzde 15'e çıkarıldı.
73	02.06.2020	65 yaş ve üstünde olan bazı mükelleflerin sokağa çıkma kısıtlamasının kaldırılmasına bağlı olarak beyan ve ödeme yükümlülüklerine ilişkin duyuru yayınlandı.
72	29.05.2020	Elektronik defterlerin oluşturulma ve imzalanma süresi ile e-Defter beratlarının yükleme süresi uzatıldı.
71	28.05.2020	Menkul kıymetlerden 2020 yılında elde edilen gelirlerin vergilendirilmesine ilişkin güncellenen tablo.
70	27.05.2020	Vergiye uyumlu mükellefler için geçerli olan indirimin şartlarında 7194 sayılı Kanun'la gerçekleştirilen değişiklikler hakkında açıklamalar yapıldı.
69	27.05.2020	7194 sayılı Kanun'la Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklere ilişkin açıklamaların yer aldığı Tebliğ yayımlandı.
68	24.05.2020	Finansman bonoları ile varlık kiralama şirketlerince ihraç edilen bir yıldan kısa vadeli kira sertifikalarından elde edilen gelirlerden yapılan stopajın oranı yüzde 15'e yükseltildi.
67	24.05.2020	Kambiyo muamelelerinde satış tutarı üzerinden hesaplanması gereken BSMV'nin oranı yüzde 1'e yükseltildi.

Vergi Takvimi

2020 Ekim ayı mali yükümlölükler takvimi

12 Ekim 2020 Pazartesi	16-30 Eylül 2020 dönemine ait petrol ve doğalgaz ürünlerine ilişkin özel tüketim vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
15 Ekim 2020 Perşembe	Eylül 2020 dönemine ait özel tüketim vergisine tabi içecekler ve tütün mamullerine ilişkin ÖTV beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait dayanıklı tüketim ve diğer mallara ilişkin özel tüketim vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait tescile tabi olmayan motorlu taşıt araçlarına ilişkin özel tüketim vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait banka ve sigorta muameleleri vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait özel iletişim vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait kaynak kullanımı destekleme fonu kesintilerinin bildirimi ve ödenmesi
20 Ekim 2020 Salı	Eylül 2020 dönemine ait şans oyunları vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
26 Ekim 2020 Pazartesi	1-15 Ekim 2020 dönemine ait petrol ve doğalgaz ürünlerine ilişkin özel tüketim vergisi beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi'nin (MPHB) elektronik ortamda gönderilmesi ve verginin ödenmesi
	Temmuz-Ağustos-Eylül 2020 dönemine ilişkin gelir vergisi tevkifatının (GVK geçici 67. madde) beyanı ve ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait damga vergisinin beyanı ve ödenmesi
	Eylül 2020 dönemine ait katma değer vergisinin beyanı ve ödenmesi
2 Kasım 2020 Pazartesi	Eylül 2020 dönemine ilişkin haberleşme vergisinin beyanı ve ödenmesi
	Eylül 2020 dönemi mal ve hizmet alım/satımlarına ilişkin bildirim formlarının (Form Ba-Bs) elektronik olarak gönderilmesi
	Eylül 2020 dönemine ilişkin sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi

Not: 518 sıra numaralı VUK Genel Tebliği ile mücbir sebep kapsamına alınan mükellefler tarafından Mart 2020 dönemine ait 27 Nisan 2020 tarihine kadar verilen muhtasar beyannameler (Muhtasar ve prim hizmet beyannameleri dâhil) ve KDV beyannamelerine istinaden tahakkuk eden vergilerin 27 Ekim 2020 Salı günü sonuna kadar ödenmesi gerekmektedir.

Gelir Vergisi

Gelir vergisi tarifesı - 2020 (Ücretler)						
Gelir dilimi					Vergi oranı	
22.000 TL'ye kadar					% 15	
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası					% 20	
180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL, fazlası					% 27	
600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL, fazlası					% 35	
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL, fazlası					% 40	
Gelir vergisi tarifesı - 2020 (Diğer gelirler)						
Gelir dilimi					Vergi oranı	
22.000 TL'ye kadar					% 15	
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası					% 20	
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL, fazlası					% 27	
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL, fazlası					% 35	
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL, fazlası					% 40	
Gelir vergisinden istisna günlük yemek yardımı (KDV hariç)						
Uygulandığı yıl					Tutar (TL)	
2018					16,00	
2019					19,00	
2020					23,00	
Engellilik indirimi (2020)						
Engellilik derecesi					Tutarı (TL)	
Birinci derece engelliler için					1.400	
İkinci derece engelliler için					790	
Üçüncü derece engelliler için					350	
Asgari geçim indirimi - TL (2020)						
Eşin çalışma durumu	Çocuk sayısı					
	Yok	1	2	3	4	5 veya fazla
Çalışıyor	220,73	253,83	286,94	331,09	353,16	375,23
Çalışmıyor	264,87	297,98	331,09	375,23	375,23	375,23
Konut kira geliri istisnası						
Gelirin elde edildiği yıl					Tutar (TL)	
2018					4.400	
2019					5.400	
2020					6.600	
Değer artış kazançlarında istisna (Menkul kıymetler hariç)						
Kazancın sağlandığı yıl					Tutar (TL)	
2018					12.000	
2019					14.800	
2020					18.000	
Arızı kazançlara ilişkin istisna						
Kazancın sağlandığı yıl					Tutar (TL)	
2018					27.000	
2019					33.000	
2020					40.000	
Gelir vergisinden istisna kıdem tazminatı tavanı						
Uygulandığı dönem					Tutar (TL)	
01.01.2020 - 30.06.2020					6.730,15	
01.07.2020 - 31.12.2020					7.117,17	

Vergi Usul Kanunu ve 6183 Sayılı Kanun

Gecikme zammı ve gecikme faizi oranları (Aylık)	
Uygulandığı dönem	Oran (%)
01.07.2019 - 01.10.2019	2,50
02.10.2019 - 29.12.2019	2,00
30.12.2019 tarihinden itibaren	1,60
Tecil faizi oranları (Yıllık)	
Uygulandığı dönem	Oran (%)
21.10.2010 - 05.09.2018	12
06.09.2018 - 24.10.2019	22
25.10.2019 tarihinden itibaren	19
Yeniden değerlendirme oranları	
Yıl	Oran (%)
2017	14,47
2018	23,73
2019	22,58
Fatura düzenleme sınırı	
Uygulandığı yıl	Tutar (TL)
2018	1.000
2019	1.200
2020	1.400

Amortisman sınırı	
Uygulandığı yıl	Tutar (TL)
2018	1.000
2019	1.200
2020	1.400
Reeskont ve avans işlemlerinde iskonto ve faiz oranları	
Reeskont işlemlerinde	% 9
Avans işlemlerinde	% 10
VUK kapsamındaki reeskont işlemlerinde	% 10
Not: Bu oranlar 13.06.2020 tarihinden itibaren yapılan işlemler için geçerlidir.	

Damga Vergisi

Azami damga vergisi (Her bir kağıt için)	
Uygulandığı yıl	Tutar (TL)
2018	2.135.949,30
2019	2.642.810,00
2020	3.239.556,40
Damga vergisi oran ve tutarları (2020)	
Damga vergisine tabi kağıtlar	Oran/Tutar
Sözleşmeler	Binde 9,48
Ücretler (Avanslar dâhil)	Binde 7,59
Kira sözleşmeleri	Binde 1,89
Bilanço	68,70 TL
Gelir tablosu	32,90 TL
Yıllık gelir vergisi beyannamesi	89,10 TL
Kurumlar vergisi beyannamesi	119,00 TL
Katma değer vergisi beyannameleri	58,80 TL
Muhtasar ve prim hizmet beyannameleri	69,70 TL

Veraset ve İntikal Vergisi

İstisnalar (2020)		
Evlatlıklar dahil fûruğ ve eşten her birine isabet eden miras hisselerinde		306.603 TL
Fûruğ bulunmaması halinde, eşe isabet eden miras hissesinde		613.582 TL
İvazsız suretle meydana gelen intikallerde		7.060 TL
Para ve mal üzerine düzenlenen yarışma ve çekilişlerde kazanılan ikramiyelerde		7.060 TL
Vergi tarifesı (2020)		
Matrah dilim tutarları	Vergi Oranı	
	Veraset yoluyla intikal	İvazsız intikal
İlk 350.000 TL için	% 1	% 10
Sonra gelen 850.000 TL için	% 3	% 15
Sonra gelen 1.800.000 TL için	% 5	% 20
Sonra gelen 3.300.000 TL için	% 7	% 25
Matrahın 6.300.000 TL'yi aşan bölümü için	% 10	% 30

Asgari Ücret ve Sosyal Güvenlik

Asgari ücret ve yasal kesintiler		
Ödemeler / kesintiler	01.01.2020 - 31.12.2020 (TL)	
Brüt asgari ücret	2.943,00	
Sosyal güvenlik primi işçi payı (% 14)	412,02	
İşsizlik sigortası primi işçi payı (% 1)	29,43	
Gelir vergisi matrahı	2.501,55	
Hesaplanan gelir vergisi (% 15)	375,23	
Asgari geçim indirimi (Bekâr -)	220,73	
Kesilecek gelir vergisi	154,50	
Damga vergisi (binde 7,59)	22,34	
Kesintiler toplamı	618,29	
Net asgari ücret	2.324,71	
Yıllık brüt asgari ücret		
Uygulandığı yıl	Tutar (TL)	
2018	24.354,00	
2019	30.700,80	
2020	35.316,00	
Sosyal güvenlik primine esas aylık kazançların alt ve üst sınırları		
Uygulandığı dönem	Alt sınır (TL)	Üst sınır (TL)
01.01.2020-31.12.2020	2.943,00	22.072,50

Income Tax

Income tax tariffs - 2020 (Salaries)						
Income bracket						Tax rate
Up to TRL 22.000						15 %
For TRL 49.000; for the first TRL 22.000, TRL 3.300, for above						20 %
For TRL 180.000; for the first TRL 49.000, TRL 8.700, for above						27 %
For TRL 600.000, for the first TRL 180.000, TRL 44.070, for above						35 %
For more than TRL 600.000, for TRL 600.000, TRL 191.070, for above						40 %
Income tax tariffs - 2020 (Other income)						
Income bracket						Tax rate
Up to TRL 22.000						15 %
For TRL 49.000; for the first TRL 22.000, TRL 3.300, for above						20 %
For TRL 120.000; for the first TRL 49.000, TRL 8.700, for above						27 %
For TRL 600.000; for the first TRL 120.000, TRL 27.870, for above						35 %
For more than TRL 600.000, for TRL 600.000, TRL 195.870, for above						40 %
Daily meal allowance exempt from income tax (VAT excluded)						
Year						Amount (TRL)
2018						16,00
2019						19,00
2020						23,00
Disability allowance (2020)						
Degree of disablement						Amount (TRL)
For 1 st degree disabled						1.400
For 2 nd degree disabled						790
For 3 rd degree disabled						350
Minimum living allowance - TRL (2020)						
Status of spouse	Number of children					
	No	1	2	3	4	5 or more
Employed	220,73	253,83	286,94	331,09	353,16	375,23
Unemployed	264,87	297,98	331,09	375,23	375,23	375,23
Exemption for house rental income						
Year when the income is derived						Amount (TRL)
2018						4.400
2019						5.400
2020						6.600
Exemption in capital gains (Except securities)						
Year when the gain is derived						Amount (TRL)
2018						12.000
2019						14.800
2020						18.000
Exemption in incidental income						
Year when the income is derived						Amount (TRL)
2018						27.000
2019						33.000
2020						40.000
The upper limit of severance pay exempt from income tax						
Period						Amount (TRL)
01.01.2020 - 30.06.2020						6.730,15
01.07.2020 - 31.12.2020						7.117,17

Tax Procedures Law (TPL) and Law No. 6183

Delay charge and delay interest rates (Monthly)	
Period	Rate (%)
01.07.2019 - 01.10.2019	2,50
02.10.2019 - 29.12.2019	2,00
Since 30.12.2019	1,60
Deferral interest rates (Annual)	
Period	Rate (%)
21.10.2010 - 05.09.2018	12
06.09.2018 - 24.10.2019	22
Since 25.10.2019	19
Revaluation rates	
Year	Rate (%)
2017	14,47
2018	23,73
2019	22,58
Limit for issuing invoice	
Year	Amount (TRL)
2018	1.000
2019	1.200
2020	1.400

Depreciation limit

Year	Amount (TRL)
2018	1.000
2019	1.200
2020	1.400
Discount and interest rates to be applied in rediscount and advance transactions	
In rediscount transactions	9%
In advance transactions	10%
In rediscount transactions under TPL	10%
Note: These rates are applicable to the transactions conducted as of 13.06.2020	

Stamp Duty

Maximum stamp duty (For each paper)	
Year	Amount (TRL)
2018	2.135.949,30
2019	2.642.810,00
2020	3.239.556,40
Stamp duty rates and amounts (2020)	
Papers subject to stamp duty	Rate/Amount
Contracts	9,48 per thousand
Wages (Including advances)	7,59 per thousand
Rental contracts	1,89 per thousand
Balance sheet	TRL 68,70
Income statement	TRL 32,90
Annual income tax return	TRL 89,10
Corporate tax return	TRL 119,00
Value added tax returns	TRL 58,80
Withholding and premium service returns	TRL 69,70

Inheritance and Transfer Tax

Exemptions (2020)		
For shares of inheritance corresponding to each descendant including adopted children and the spouse	TRL 306.603	
For share of inheritance corresponding to the spouse if there is no descendant	TRL 613.582	
For transfers conducted without any consideration	TRL 7.060	
For prizes won in competitions and lotteries held for money and property	TRL 7.060	
Tax tariff (2020)		
Tax base bracket amounts	Tax rate	
	Transfer through inheritance	Transfer without any consideration
For the first TRL 350.000	1 %	10 %
For the next TRL 850.000	3 %	15 %
For the next TRL 1.800.000	5 %	20 %
For the next TRL 3.300.000	7 %	25 %
For the tax base portion exceeding TRL 6.300.000	10 %	30 %

Minimum Wage and Social Security

Minimum wage and withholdings	
Payments / withholdings	01.01.2020 - 31.12.2020 (TRL)
Gross minimum wage	2.943,00
Social security premium employee's contribution (14 %)	412,02
Unemployment insurance premium employee's contribution (1 %)	29,43
Income tax base	2.501,55
Income tax calculated (15 %)	375,23
Minimum living allowance (Single) (-)	220,73
Income tax to be withheld	154,50
Stamp duty (7,59 per thousand)	22,34
Total withholdings	618,29
Net minimum wage	2.324,71

Annual gross minimum wage	
Year	Amount (TRL)
2018	24.354,00
2019	30.700,80
2020	35.316,00

The lower and upper limits of monthly earnings that will be the basis for social security premium		
Period	Lower limit (TRL)	Upper limit (TRL)
01.01.2020-31.12.2020	2.943,00	22.072,50

EY Hakkında

EY bağımsız denetim, vergi, strateji, kurumsal finansman ve danışmanlık hizmetlerinde bir dünya lideridir. Anlayışımız ve kaliteli hizmetlerimiz dünya ekonomisi ve sermaye piyasalarında güvenin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. EY, güçlü yönetim ekibiyle tüm paydaş gruplarına verdiği sözleri yerine getirmekte ve bu şekilde çalışanları, müşterileri ve içinde yer aldığı diğer çevreler için daha iyi bir çalışma hayatı oluşturulmasında önemli bir rol üstlenmektedir.

EY adı küresel organizasyonu temsil eder ve Ernst & Young Global Limited'in her biri ayrı birer tüzel kişiliğe sahip olan, bir veya daha çok, üye firmasını temsil edebilir. Sınırlı sorumlu bir Birleşik Krallık şirketi olan Ernst & Young Global Limited müşteri hizmeti sunmamaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) kapsamında; EY'nin kişisel verileri nasıl topladığı, kullandığı ve bireylerin sahip olduğu haklara dair bilgilere ey.com/tr_tr/privacy-statement adresinden ulaşabilirsiniz. Daha fazla bilgi için lütfen ey.com adresini ziyaret edin.

EY'nin sunduğu vergi hizmetleri

İşleriniz gerçek potansiyellerine güçlü temeller üzerinde yapılandırılarak ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirilerek ulaşabilir. EY olarak vergi yükümlülüklerinizi sorumlu ve zamanında yerine getirmenizin önemli bir fark ortaya çıkaracağını düşünüyoruz. Bu nedenle 150'den fazla ülkedeki 59,000 vergi çalışanlarımız nerede olursanız olun ve vergi ihtiyaçlarınız ne olursa olsun kaliteli hizmet anlayışımıza duyduğumuz tereddütsüz bağlılık temelinde sizlere teknik bilgi, iş tecrübesi ve tutarlı metodolojiler sunmaktadır.

© 2020 EY Türkiye.

Tüm Hakları Saklıdır.

ey.com/tr

vergidegundem.com

facebook.com/ErnstYoungTurkiye

instagram.com/eyturkiye

twitter.com/EY_Turkiye