

## **DUYURU 391**

**Konu:** İştiraklerin sermaye artırımının kar dağıtımını sayılmadığı, özelden özele verilen ihaleli işlerde işyeri dosyası ve İş Kanunu uygulama yönetmeliklerindeki kimi değişiklikler hakkında.

### **1. Kurumların İştiraklerindeki Kar Kaynaklı Sermaye Artışlarının Kar Dağıtımını Sayılmayacağı**

Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından (1) Sıra No.lu KVK Genel Tebliği'nin 5.6.2.4.3 numaralı kısmında yapılan güncellemeye göre, aşağıdaki paragraf Danıştay 4. Dairesi Başkanlığının 14.06.2017 tarih ve Esas No: 2013/2951, Karar No: 2017/5260 sayılı Kararıyla iptal edilmiştir.

*“Dönem kârından ayrılan yedekler kullanılmak suretiyle sermaye artırımında bulunulması halinde ise bu işlem sonucu ortaklara bedelsiz hisse senedi verilmesi ile fiilen kâr payı dağıtılması arasında fark bulunmamaktadır. Her iki halde de ortaklar, kurum bünyesinde oluşan kârlar üzerinde tasarrufla bulunma imkanına sahip olmaktadır. Dolayısıyla, kâr yedeklerinden karşılanan sermaye artırımları sonucunda ortaklarca bedelsiz iştirak hissesi iktisap edilmesi durumunda, alınan bu iştirak hisseleri nominal bedelle iştirak hesaplarında izlenecek ve iştirak kazançları istisnası nedeniyle kurumlar vergisine tabi tutulmayacaktır.”*

Buna göre kurumların, iştirak ettikleri şirketlerin birikmiş karlarını kullanmak suretiyle sermayelerini artırması sonucu, bedelsiz aldıkları iştirak hisseleri muhasebeleştirilmeyecektir.

### **2. Özelden Özele Verilen İhaleli İşlerde İşyeri Dosyası**

2016/23 sayılı genelge ile yapılan düzenlemeyle 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamı dışında kalan, özel sektör işyerleri tarafından, aynı işverene, aynı iş kolunda olmak üzere tekraren verilen, güvenlik, temizlik ve benzeri hizmet alımı işlerinde;

- ✓ Çalıştırılacak personel sayısının belli olması,
- ✓ Konunun asgari işçilik işlemleri kapsamı içinde değerlendirilmesinin gerekmesi halinde gerekli işlemlerin tamamlanmış olması,
- ✓ Önceki sözleşmenin bitim tarihi ile yenilenen sözleşmeyle tekrar verilen işin başlama tarihi arasında 30 günlük süreden (30 uncu gün dahil) daha az bir süre olması,
- ✓ Sözleşmesi biten işten dolayı işten ayrılış bildirgesinin verilmeyerek çalışmaya devam edilmesi veya hizmet akdi askıya alınarak yeni sözleşme kapsamında işe başlatılması şartlarının bir arada bulunması kaydıyla, sözleşmeyle yeniden verilen iş için yeniden işyeri dosyası tescil ettirilmemesi, sigortalıların çıkışı yapılmadan tescilli işyeri dosyasından bildirim yapılmaya devam edilmesi, bu bağlamda sözleşmeyle yenilenen iş için işyeri dosyası tescil ettirilmemesi nedeniyle idari para cezası uygulanmaması uygun görülmüştür.

Bu durum işverenin tercihine bırakılmıştır. Belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde işveren isterse aynı dosyadan bildirim yapma, isterse de yeni bir işyeri dosyası tescil ederek yeni tescil edilecek dosyadan bildirim yapma hakkını sahiptir.

### **3. İş Kanunu Yönetmeliklerindeki Kimi Değişiklikler**

19.08.2017 Tarih ve 30159 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelik ile Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

*“Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.”*

18.08.2017 Tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle "en çok üçe bölünebilen" yıllık ücretli izin süreleri artık bölümler halinde kullanılabilir. Yine aşağıdaki düzenlemeler Yönetmeliğe eklenmiştir.

*“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.”*

*“Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.”*

Durum bilgilerinize sunulur.

**Saygı ile,  
ERİŞ YMM LTD ŞTİ**