

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ÇALIŞANLARI SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN
FAYDALANDIRMA PLANLARI, MUHASEBE VE VERGİ BOYUTU,
TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER: BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

Suat ÇİÇEK

Muhasebe Ve Finans Yönetimi Anabilim Dalı
Muhasebe Ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülümser ÜNKAYA

Nisan, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ÇALIŞANLARI SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN
FAYDALANDIRMA PLANLARI, MUHASEBE VE VERGİ BOYUTU,
TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER: BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

Suat ÇİÇEK
(Y1414.650005)

Muhasebe Ve Finans Yönetimi Anabilim Dalı
Muhasebe Ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülümser ÜNKAYA

Nisan, 2019

11.04.2019



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DOKTORA TEZ ONAY BELGESİ

Enstitümüz Muhasebe ve Finans Yönetimi Ana Bilim Dalı, Muhasebe ve Denetimi Doktora Programı Y1414.650005 numaralı öğrencisi Suat ÇİÇEK'in "ÇALIŞANLARI SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN FAYDALANDIRMA PLANLARI, MUHASEBE VE VERGİ BOYUTU, TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER: BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ" adlı doktora tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.03.2019 tarih ve 2019/05 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından *uygunluk* ile Doktora tezi olarak *kabul* edilmiştir.

	Unvan- Ad-Soyad	İmza
Danışman	Prof. Dr. GÜLÜMSER ÜNKAYA	
Üye (TİK)	Prof. Dr. Fatma PAMUKÇU	
Üye (TİK)	Dr. Öğr. Üyesi FARİS KOCAMAN	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi GÜNAY DENİZ DURSUN	
Üye	Prof. Dr. Sinan ASLAN	
Üye	Doç. Dr. Kadir DABBAĞOĞLU	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Cem Niyazi DURMUŞ	

Tezin Savunulduğu Tarih : 11/04/2019

Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Çalışanları Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırma Planları, Muhasebe Ve Vergi Boyutu, Türkiye İçin Öneriler” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve etik geleneklere aykırı düşecek bir davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. (11/04/2019)

Suat ÇİÇEK

ÖNSÖZ

Beşeri sermaye; işgücüne ait olup üretim sürecine katılan ve diğer üretim faktörlerinin daha verimli ve etkin kullanılmasına imkân sağlayan eğitim, bilgi, beceri, tecrübe, bireysel özellik ve yetenekler, tutum ve davranışlar ve dinamizm gibi pozitif değerlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Bilgi çağı olarak adlandırılan çağımızda mal ve hizmet üretiminde inovasyon, teknoloji üretimi, teknolojinin üretim sürecinde kullanımı, verimlilik artışı, rekabet gücü kazanma, istikrarlı bir yapı kurulması ve muhafaza edilmesi kuvvetli bir beşeri sermaye yapısıyla mümkün olabilmektedir. Küresel rekabetin daha da şiddetlendiği günümüzde beşeri sermayenin korunması açısından çalışanların, özellikle nitelikli, uzman ve kilit personelin çalıştığı şirkette uzun süre kalmaması, işgücü devrinin yüksek olması, beyin göçü ve çalışanların motivasyonu önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle; özellikle ABD ve AB gibi gelişmiş ülkelerde çalışanlarının motivasyonunu ve şirkete bağlılıklarını arttırmak, çalışanların şirketin performans ve karlılık gibi hedeflerine yönelik olarak çalışmalarını sağlamak, rekabet avantajı elde etmek gibi maksatlarla çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması bağlamında çalıştığı şirketlerde pay sahibi yapılması yönünde uygulamalar çok yaygındır ve diğer ülkelerde de artış göstermektedir. Bu çerçevede; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması neticesinde çalıştığı şirkete ortak edilmesini uygulayan şirketlere, çalışanlara, ülke ekonomisine sağladığı avantajlar nedeniyle daha da dikkat çeker hale gelmiştir.

Konuya Türkiye’de açısından bakıldığında; çalışanların sermaye ortaklığı ile ilgili hukuk sisteminde hiç veya yeterli açıklıkta düzenleme olmaması, çelişkilerin bulunması, vergi mevzuatında giderleştirme ve vergilendirme ile ilgili belirsizliklerin olması ve teşviklerin olmaması veya yetersiz olması, gerek yabancı çok uluslu şirketlerin ve gerekse Türkiye’de yerleşik şirketlerin Türkiye’deki çalışanlarını sermayeye dayalı teşviklerden hiç veya yeterli düzeyde faydalandır(a)mamalarına neden olmaktadır.

Çalışma kapsamında irdelenen ve başta ABD ve diğer birçok ülkede uygulanan çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planlarının Türkiye’de uygulanabilmesi için mevzuat alt yapısının oluşturulması, uygulamaların Türkiye şartlarına uyarlanması, mevcut mevzuatın planlar ile uyumlu hale getirilmesi ve planların önemli bir kısmını bünyesinde barındıran TFRS 2 standardındaki ilke ve uygulamalar ile vergi kanunları arasındaki ilişkilerin yasal zeminde netleştirilmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmayı yapabilmem için doktora öğrenimim boyunca bilimsel olarak beni her zaman destekleyen ve görüşleri ile çalışmaya yön veren danışman hocam, Sayın Prof. Dr. Gülümser Ünkaya’ya, tez çalışması boyunca yapıcı eleştirileriyle tezime katkıda bulunan jüri üyesi hocalarım; Sayın Prof. Dr.Fatma Pamukçu, Sayın Prof. Dr. Kadir Dabbağoğlu, Sayın Dr.Öğr. Üyesi Faris Kocaman ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Günay Deniz Dursun’a ve adını saymadığım diğer hocalarıma çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatımda maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen merhume annem Gülşeref Çiçek ve kıymetli babam Mevlüt Çiçek'e minnet duygularımı ifade etmek isterim. Ayrıca; eğitim hayatımda beni sürekli destekleyen değerli eşim Müzeyyen Çiçek'e ve oğullarım Ahmet Eren Çiçek ile Akif Çiçek'e ve biricik kızım Elif Çiçek'e sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Nisan, 2019

Suat ÇİCEK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xxi
ÖZET"	xxiii
ABSTRACT	xxv
1. GİRİŞ	1
2. ŞİRKET, İŞLETME, SERMAYE VE ÇALIŞAN İLİŞKİSİ	5
2.1 Şirket Kavramı ve Şirketlerin Amacı	5
2.2 Sermaye Kavramı ve Yaklaşımlar.....	6
2.3 Pay ve Hisse Senedi Kavramları	7
2.4 Özsermaye/Özkaynak Kavramları ve Kaynağı	8
2.5 İşletme Kavramı ve Çalışan İlişkisi	8
2.6 Beşeri Sermaye Kavramı ve Önemi	8
2.7 Beyin Göçü ve Nedenleri	10
2.8 İşveren Kavramı	10
2.9 Hukuksal Açıdan Şirket/İşveren ve Çalışan İlişkisi	12
2.10 Ücret Kavramı ve Unsurları	14
2.11 Temsil Maliyetleri	19
3. ÇALIŞANLARIN SERMAYE ORTAKLIĞININ TARİHSEL GELİŞİMİ ..	21
3.1 İşçi Sınıfının Doğuşu ve Emek – Sermaye Çatışmasının Çalışanların Sermaye Ortaklığına Etkisi	21
3.2 Örgüt Kuramları Çerçevesinde Çalışanların Sermaye Ortaklığı.....	22
3.3 Çalışanların Sermaye Ortaklığı İle İlgili Uluslararası Çalışmalar.....	25
3.3.1 Amerika Birleşik Devletleri’ndeki uygulamalar.....	25
3.3.2 Avrupa Birliği nezdinde yer alan ülkelerdeki düzenleme ve uygulamalar.....	26
3.3.3 Türkiye’deki düzenleme ve uygulamalar.....	30
4. ÇALIŞANLAR AÇISINDAN SERMAYEYE DAYALI TEŞVİK TÜRLERİ	33
4.1 Hisse Senedi Satın Alma Planları (Stock Purchase Plans).....	33
4.1.1 Doğrudan hisse satın alma planları	34
4.1.2 Bölüm 423 indirimli satın alma planları	35
4.1.3 Hisse senedi satın alma planları vergileme rejimi	36
4.2 Hisse Senedi Opsiyon Planları (Stock Option Plans).....	36
4.2.1 Hisse senedi opsiyon planları vergileme rejimi	39
4.2.1.1 Teşvikli (vergi ayrıcalıklı) hisse senedi opsiyon planlarında vergileme	39
4.2.1.2 Vergi ayrıcalıklı olmayan hisse senedi opsiyon planlarında vergileme	41

4.3 Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planları/ESOP'lar (Employee Stock Ownership Plan)	41
4.3.1 ESOP çeşitleri	44
4.3.1.1 Kaldıraçsız ESOP	44
4.3.1.2 Kaldıraçlı ESOP	45
4.3.2 ESOP'un avantajları	46
4.3.2.1 ESOP'un çalışanlara sağladığı avantajlar	46
4.3.2.2 ESOP'un işverenlere sağladığı avantajlar	47
4.3.3 ESOP uygulamasında vergileme rejimi	47
4.4 401 (k) Planları	49
4.4.1 401 (k) planları vergileme rejimi	50
4.5 Hisse Senedi Teşvik Ödülleri (Stock Bonus Awards).....	51
4.5.1 Hisse senedi teşvik ödülleri (stock bonus awards) vergileme rejimi	53
4.6 Kar Paylaşımı Planları	54
4.6.1 Kar paylaşım planlarının avantajları	54
4.6.2 Kar paylaşım planlarının dezavantajları.....	55
4.6.3 Kar paylaşım planları vergileme rejimi.....	55
4.7 Vergi Ayrıcalıklı Olmayan Ertelenmiş Ödeme Planları.....	55
4.7.1 Vergi ayrıcalıklı olmayan ertelenmiş ödeme planları vergileme rejimi....	56
4.8 Diğer Sermaye Unsurlarına Dayalı Yöntemler	56
4.8.1 Hisse senedi değerlendirme hakları (SAR planları)	57
4.8.2 Phantom hisse senedi ve geri alınabilir pay senedi (redeemable share) planları.....	57
4.8.3 Diğer sermaye unsurlarına dayalı yöntemlerde vergileme rejimi	58
4.9 Çalışanları Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırmanın Sağladığı Avantajlar	59
4.9.1 İşçi- işveren ilişkileri üzerindeki etkisi	60
4.9.2 Örgüte olan aidiyet duygusu üzerindeki etkisi.....	60
4.9.3 Çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi	61
4.9.4 Örgütsel yabancılaşma ve anomi düzeyi üzerindeki etkisi	62
4.9.5 Çalışanların tasarrufları üzerindeki etkisi	62
4.9.6 Sermaye birikimi üzerindeki etkisi	63
4.9.7 Şirketin işletme (çalışma) sermayesi, nakit akışları ve piyasa değerini üzerindeki etkisi	63
4.9.8 Şirketin uzman ve kilit personel bulması ve tutması üzerindeki etkisi.....	64
4.9.9 Beyin göçünü engelleme/düşürme üzerindeki etkisi.....	64
4.9.10 Sosyal refah düzeyinin artması ve gelirin tabana yayılması üzerindeki etkisi	64
4.10 Çalışanları Sermaye Dayalı Teşvik Planlarından Faydalandırmanın Dezavantajları.....	65
4.10.1 Şirket risk altına girdiğinde çalışanların tasarrufları ve ücretlerinin kaybolması.....	65
4.10.2 Yüksek oranda borçlu şirket profiline neden olması.....	65
4.10.3 Şirketin profesyonel olmayan yöneticiler tarafından yönetilmesi.....	65
4.10.4 Yavaş karar alma süreçlerine neden olabilmesi	65
5. MEVZUATA GÖRE ÇALIŞANLARIN SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN FAYDALANDIRILMASI	67
5.1 Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılmasının Muhasebe Standartlarına Göre Değerlendirilmesi	67
5.1.1 TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı.....	69

5.1.1.1 Hisse bazlı ödemeler standardının tarihsel gelişimi.....	70
5.1.1.2 Standardın amacı ve kapsamı.....	71
5.1.1.3 Standartta yer alan önemli terimler.....	72
5.1.1.4 TFRS 2 standardının temel özellikleri.....	75
5.1.1.5 Hisse bazlı işlemlerin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması.....	76
5.1.1.6 Hisse bazlı ödeme türleri.....	76
5.1.1.6.1 Özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi.....	77
5.1.1.6.2 Nakit olarak karşılanan hisseye dayalı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi.....	90
5.1.1.6.3 Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi.....	100
5.1.1.6.4 Karşı tarafın ödeme yöntemini seçmesine imkân tanıyan nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri.....	100
5.1.1.6.5 Ödeme yönteminin işletme tarafından seçilmesine imkân veren nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri.....	102
5.1.2 TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı çerçevesinde çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması.....	108
5.1.2.1 Standardın amacı ve kapsamı.....	108
5.1.2.2 TMS 19 kapsamında kısa vadeli faydaların muhasebeleştirilmesi ..	109
5.1.2.3 Kardan pay verilmesi ve primlerin muhasebeleştirilmesi.....	110
5.1.3 TMS 26 Emeklilik Fayda Planları kapsamında çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması.....	111
5.2 Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılmasının Yasal Mevzuata Göre İncelenmesi.....	112
5.2.1 Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar’da yer alan düzenlemeler.....	112
5.2.2 Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı.....	113
5.2.2.1 Sermaye Piyasası Kanunu.....	113
5.2.2.2 Yabancı Sermaye Piyasası Araçlarının ve Depo Sertifikalarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği’ne göre çalışanlara hisse edindirme planları.....	114
5.2.2.3 Sermaye Piyasası Araçlarının Satışı Tebliği’ne göre çalışanlara yönelik tahsisli satış.....	115
5.2.2.4 Pay Tebliği’ne göre şarta bağlı sermaye artırımını çerçevesinde çalışanlara yönelik pay edindirme programları.....	116
5.2.2.5 Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne göre yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere sağlanan mali haklar.....	119
5.2.2.6 Sermaye piyasası mevzuatına göre kardan pay verilmesi.....	124
5.2.3 Türk Ticaret Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması.....	127
5.2.3.1 Türk Ticaret Kanunu’na göre şartlı sermaye artırımını çerçevesinde çalışanlara hisse verilmesi.....	127
5.2.3.2 Anonim şirketlerin kendi paylarını iktisap etmeleri neticesinde çalışanlara hisse verilmesi.....	129
5.2.3.3 Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde üst düzey yönetici ücretleri.....	134
5.2.3.4 Türk Ticaret Kanunu’na göre sermaye olabilecek varlıklar.....	135
5.2.3.5 Türk Borçlar Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması.....	138

5.2.4 Vergi mevzuatı açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması	140
5.2.4.1 Sermaye dayalı teşviklerden faydalandırılarak çalışanlara verilen hisseler ve ücret	141
5.2.4.2 Çalışanlar tarafından sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde iktisap edilen hisselerin veraset ve intikal vergisi karşısındaki durumu	149
5.2.4.3 Sermaye artırımını dolayısıyla bedelsiz olarak iktisap edilen hisselerin vergilendirilmesi.....	150
5.2.4.4 Hisseler dolayısıyla elde edilen kar payı gelirlerinin vergilendirilmesi	150
5.2.4.5 Çalışanlar tarafından iktisap edilen hisselerin satılması halinde vergileme	152
5.2.4.6 Gelir vergisi açısından hisse alım-satım kazançlarının vergilendirilmesi	152
5.2.4.7 Sermayeye dayalı teşvikler kapsamında çalışanların sermayeye ortak edilmesinin KDV açısından incelenmesi	155
5.2.4.8 Sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yapılan işlemlerin veya ödemelerin şirket tarafından gider yazılması	161
5.2.4.9 Muhasebe standartları ile vergi mevzuatına göre hesaplanan kar arasındaki farklar	161
5.2.4.10 Sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yapılan işlemlerin veya ödemelerin şirket tarafından gider yazılması	166
5.2.4.11 Sermayeye dayalı teşvik planı uygulamalarında TFRS 2 standardı çerçevesinde şirket bünyesinde oluşturulan fonun sermayeye ilavesinin Türk Ticaret Kanunu ve vergi mevzuatı karşısındaki durumu	174
5.2.4.12 Sermaye artışı sırasında itibari değer üzerinde pay çıkarılmasının vergi mevzuatı karşısındaki durumu.....	180
5.2.4.13 Sermayeye dayalı teşvik planlarının ABD ile Türkiye vergileme sistemi açısından mukayesesi	181
5.2.5 İş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması	186
5.2.5.1 İş Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması	186
5.2.5.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması	187
6. UYGULAMANIN KONUSU, AMACI, YÖNTEMİ VE VARSAYIMLAR. 191	
6.1 Uygulamanın Konusu ve Amacı	191
6.2 Uygulamanın Yöntemi	192
6.3 Uygulama İle İlgili Temel Varsayımlar	192
6.4 Standartlara ve Yasal Mevzuata Göre Muhasebe ve Vergi Uygulamaları.....	195
6.4.1 Hisse senedi satın alma planları, muhasebe ve vergi uygulamaları	196
6.4.1.1 Hisse senedi satın alma planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi.....	196
6.4.1.2 Hisse senedi satın alma planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi.....	197
6.4.1.3 Hisse satılma planı uygulama örneği.....	198
6.4.2 Hisse senedi opsiyon planları muhasebe ve vergi uygulamaları.....	203

6.4.2.1 Hisse senedi opsiyon planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi.....	203
6.4.2.2 Hisse senedi opsiyon planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi	204
6.4.2.3 Hisse senedi opsiyon planı uygulama örneği.....	206
6.4.3 Hisse senedi teşvik ödülü/planı muhasebe ve vergi uygulamaları.....	214
6.4.3.1 Hisse senedi teşvik planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi	215
6.4.3.2 Hisse senedi teşvik planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi	215
6.4.3.3 Hisse senedi teşvik planı uygulama örneği	217
6.4.4 Kar paylaşım planları muhasebe ve vergi uygulamaları	224
6.4.4.1 Kar paylaşım planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi	225
6.4.4.2 Kar paylaşım planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi ...	226
6.4.4.3 Kar paylaşım planı uygulama örneği	227
6.4.5 Ertelenmiş ödeme planları muhasebe ve vergi uygulamaları	230
6.4.5.1 Ertelenmiş ödeme planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi	230
6.4.5.2 Ertelenmiş ödeme planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi	231
6.4.5.3 Ertelenmiş ödeme planları uygulama örneği.....	232
6.4.6 Hisse senedi değer artış hakkı muhasebe ve vergi uygulamaları.....	236
6.4.7 Hisse senedi değer artış hakkı planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi	236
6.4.7.1 Hisse senedi değer artış hakkı planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi.....	237
6.4.7.2 Hisse senedi değer artış hakkı uygulama örneği	237
6.4.8 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler muhasebe ve vergi uygulamaları	243
6.4.8.1 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerin muhasebe uygulamaları bakımından analizi.....	243
6.4.8.2 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerin vergi uygulamaları bakımından analizi.....	243
6.4.8.3 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler uygulama örneği.....	244
6.4.9 Uygulama sonuçlarının finansal tablolara yansıtılması, dipnotlar ve kurumlar vergisi beyannamesi	250
6.4.9.1 Uygulama kapsamında dönem sonu işlemleri, defter-i kebir hesapları ve kesin mizanın çıkarılması.....	250
6.4.9.2 2018 yılı ile ilgili diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ile defter-i kebir hesapları	251
6.4.9.3 2019 yılı diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ve defter-i kebir hesapları.....	257
6.4.9.4 2020 yılı diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ve defter-i kebir hesapları.....	263
6.4.9.5 Defter-i kebir hesap bakiyelerinden hareketle kesin mizanın çıkarılması	271
6.4.9.6 Uygulama sonuçlarının dönem sonu finansal durum tablosuna aktarılması	272
6.4.9.7 Uygulama sonuçlarının döneme ait kâr veya zarar ve diğer kapsamlı gelir tablosuna aktarılması	274

6.4.9.8 Finansal tablolara ilişkin dipnotlar	275
6.4.9.9 Kurumlar vergisi beyannamesinin düzenlenmesi	283
7. SERMAYEYE DAYALI TEŞVİK PLANLARI İLE İLGİLİ MEVZUATTA YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLERLE İLGİLİ ÖNERİLER	285
7.1 MSUGT/TDHP Uygulamaları İle İlgili Öneriler	286
7.2 Sermaye Piyasası Kurulu Mevzuatı Uygulamaları İle İlgili Öneriler	287
7.3 Türk Ticaret Kanunu Uygulamaları İle İlgili Öneriler	288
7.4 Türk Borçlar Kanunu Uygulamaları İle İlgili Öneriler	290
7.5 Vergi Mevzuatı Uygulamaları İle İlgili Öneriler.....	291
7.5.1 Gelir Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler	291
7.5.2 Kurumlar Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler	293
7.5.3 Katma Değer Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler	295
7.6 Sosyal Güvenlik Uygulamaları İle İlgili Öneriler	296
7.6.1 İş Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler	296
7.6.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler.....	297
8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	299
KAYNAKLAR.....	307
ÖZGEÇMİŞ.....	322

KISALTMALAR

A.Ş.	: Anonim Şirket
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletler
AGİ	: Asgari Geçim İndirimi
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BİST	: Borsa İstanbul
CSOP	: Company Stock Option Plan
DV	: Damga Vergisi
ESOP	: Employee Stock Ownership Plan
ESOT	: Employee Stock Ownership Trust
ESPPS	: Employee Stock Purchase Plans
FASB	: Financial Accounting Standards Board
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GUG	: Gerçeğe Uygun Değer
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
GV	: Gelir Vergisi
IASB	: International Accounting Standards Board
IFRS	: International Financial Reporting Standards
KAP	: Kamuyu Aydınlatma Platformu
KDVK	: Katma Değer Vergisi Kanunu
KYİ	: Kurumsal Yönetim İlkeleri
MSUGT	: Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği
NQSO	: Non-Qualified Stock Option
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
PEPPER	: Promoting Employee Engagement to Profits and Company Results
SAR	: Stock Appreciation Right
SARS	: Stock Appreciation Rights
SBA	: Stock Bonus Awards
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SOP	: Stock Option Plan
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
SPKn	: Sermaye Piyasası Kanunu
SPP	: Stock Purchase Plan
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDHP	: Tek Düzen Hesap Planı
TFRS	: Türkiye Finansal Raporlama Standardı

TMS	: Türkiye Muhasebe Standartları
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UFRS	: Uluslararası Finansal Raporlama Standardı
USD	: United States Dollar
VUK	: Vergi Usul Kanunu

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1 : Beşeri Sermayenin Kapsamı	9
Çizelge 2.2 : TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar	17
Çizelge 3.1 : Avrupa Birliği'ne Dahil Ülkelerde Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılması İle İlgili Uygulamalar	28
Çizelge 4.1 : Hisse Senedi Satınalma Planları Avantaj ve Dezavantajları	35
Çizelge 4.2 : Hisse Senedi Opsiyon Planları Avantaj ve Dezavantajları	38
Çizelge 4.3 : Vergi Ayrıcalıklı Olmayan Hisse Senedi Opsiyon Planlarında Vergileme Farklılığı	41
Çizelge 4.4 : ESOP Avantaj ve Dezavantajları	43
Çizelge 4.5 : 401 (k) Planı Avantaj ve Dezavantajları	50
Çizelge 5.1 : TFRS 2 Hakediş Koşullarının Piyasaya Bağlı Olup Olmamasının Giderleştirmeye Etkisi	79
Çizelge 5.2 : ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Uygulama Şartları (Piyasa Koşulu)	82
Çizelge 5.3 : ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Hesaplama Tablosu (Piyasa Koşulu)	83
Çizelge 5.4 : ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödeme Koşulları (Hakediş Koşulunun Piyasaya Bağlı Olmaması).....	86
Çizelge 5.5 : ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Hesaplama Tablosu (Hakediş Koşulunun Piyasaya Bağlı Olmaması).....	87
Çizelge 5.6 : XYZ A.Ş. Gerçeğe Uygun Değer ve İçsel Değer Tablosu.....	93
Çizelge 5.7 : XYZ A.Ş. Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödeme Planı Personel Hareket Tablosu.....	94
Çizelge 5.8: XYZ A.Ş. Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Tablosu	94
Çizelge 5.9 : XYZ A.Ş. Kullanılan Opsiyonlar	94
Çizelge 5.10: XYZ A.Ş. 2016 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü.....	95
Çizelge 5.11: XYZ A.Ş. 2017 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü.....	95
Çizelge 5.12: XYZ A.Ş. 2018 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü.....	96
Çizelge 5.13: XYZ A.Ş. 2019 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü.....	97
Çizelge 5.14: XYZ A.Ş. 2016-2020 Yılları Arası Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Muavin Hesap Görünümü.....	99
Çizelge 5.15: Mega A.Ş. Nakit Alternatifli Ödemeler GUD Tablosu.....	104
Çizelge 5.16: Mega A.Ş. Özkaynak Unsuru GUD Hesaplama Tablosu	104
Çizelge 5.17: Mega A.Ş. Borç Unsuru ve Bileşik Unsur GUD Hesaplama Tablosu	104

Çizelge 5.18: Mega A.Ş. 2016-2019 Yılları Arası Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Muavin Hesap Görünümü	107
Çizelge 5.19: Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklarla İlgili Kurumsal Yönetim İlkeleri	121
Çizelge 5.20: Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler / Ücret Komitesine İlişkin Düzenlemeler	123
Çizelge 5.21: Sermaye Piyasası Mevzuatına Göre Kardan Pay Verilmesi İle İlgili Temel Düzenlemeler.....	125
Çizelge 5.22: Türk Ticaret Kanunu Şartlı Sermaye Artırımı Düzenlemeleri	127
Çizelge 5.23: Kendi Hisselerini İktisap Eden Giyim Tekstil A.Ş. Ortaklık Yapısı.	129
Çizelge 5.24: Giyim Tekstil A.Ş. Tarafından İktisap Edilip Personele Bedelsiz Olarak Verilen Şirket Hisseleri Vergi ve Sosyal Güvenlik Primi Kesinti Tablosu.....	132
Çizelge 5.25: Türk Ticaret Kanunu'nda Üst Düzey Yönetici Ücretleri İle İlgili Düzenlemeler	134
Çizelge 5.26: Türk Ticaret Kanunu'na Göre Sermaye Olabilecek Varlıklar	136
Çizelge 5.27: Türk Borçlar Kanunu'da Genel Hizmet Sözleşmeleri İle İlgili Temel Düzenlemeler	138
Çizelge 5.28: Türk Mevzuatında Ücret Gelirlerine İlişkin İstisna ve İndirimlerle İlgili Yer Alan Temel Düzenlemeler	142
Çizelge 5.29: Hisse Senedi Opsiyonu Uygulama Safhaları.....	144
Çizelge 5.30: Gelirin Elde Edilme Süreci.....	146
Çizelge 5.31: Gerçek Kişiler Tarafından Elde Edilen Kar Paylarının Vergilendirilmesi	147
Çizelge 5.32: Gerçek Kişiler Tarafından Hisse Senetlerinin Elde Çıkarılmasında Doğan Kazançların Vergilendirilmesi	153
Çizelge 5.33: M İletişim A.Ş. Çalışanlarına Hisse Opsiyonu Verilmesi Şartları	158
Çizelge 5.34: M İletişim A.Ş. Çalışanlara Tanınan Hisse Opsiyon Hakkı Hesaplama Tablosu	159
Çizelge 5.35: Ertelenen Verginin İşleyiş Özeti	164
Çizelge 5.36: Vergi Mevzuatı İle Muhasebe Standartları Arasında Geçici Ve Sürekli Farklara Neden Olan Hususlar	165
Çizelge 5.37: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. VUK Gelir Tablosu	171
Çizelge 5.38: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. TFRS-VUK Vergi Karşılığı Hesabı	172
Çizelge 5.39: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. TFRS- VUK Mukayeseli Gelir Tablosu.	173
Çizelge 5.40: Sermayeye İlave Edilebilecek İç Kaynaklar/Fonlar	175
Çizelge 5.41: Sermayeye Dayalı Teşvik Planlarının ABD ile Türkiye Vergileme Sistemi Açısından Mukayesesi.....	181
Çizelge 6.1: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanları Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırma Planı	193
Çizelge 6.2: Uzay Havayolları A.Ş. Yıllara Göre Net Hasılat Tutarı.....	194
Çizelge 6.3: Uygulamada Esas Alınan Ücret Gelir Vergisi Tarifesi	194
Çizelge 6.4: Uygulamada Esas Alınan SSK Prim Oranları	195
Çizelge 6.5: Uygulamada Esas Alınan SSK Taban ve Tavan Ücret Tutarları	195
Çizelge 6.6: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Uygulama Şartları	199
Çizelge 6.7: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı İskonto Hesaplama Tablosu	199
Çizelge 6.8 : Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Personel İcmal Bordrosu	200

Çizelge 6.9 : Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Kapsamında Sağlanan Faydalarla İlgili Vergi ve SGK Kesintileri.....	203
Çizelge 6.10: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyonu Uygulama Şartları..	206
Çizelge 6.11: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Personel Hareket Tablosu	207
Çizelge 6.12: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Gerçek Değere Göre (GUD) Hesaplama Tablosu	208
Çizelge 6.13: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Kullanım Değerine Göre Hesaplama Tablosu	208
Çizelge 6.14: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Faydalar	208
Çizelge 6.15: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Personele Sağlanan Faydalar ve Hisse Senedi İhraç Primi Hesaplama Tablosu.....	213
Çizelge 6.16: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Uygulama Şartları	217
Çizelge 6.17: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Personel Hareket Tablosu	219
Çizelge 6.18: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Hesaplama Tablosu	219
Çizelge 6.19: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı GUD Hesabı.....	223
Çizelge 6.20: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Mali Yükümlülükler Hesaplama Tablosu	224
Çizelge 6.21: Uzak Havayolları A.Ş. Kar Paylaşım Planı Mali Yükümlülük Hesaplama Tablosu	228
Çizelge 6.22: Uzak Havayolları A.Ş. Ertelenmiş Ödeme Planı Personele Sağlanan Faydalarla İlgili Vergi ve Diğer Yasal Yükümlülükler	235
Çizelge 6.23: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Personel Hareket Tablosu.....	238
Çizelge 6.24: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senetlerinin Piyasa Değeri	238
Çizelge 6.25: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Hesaplama Tablosu	238
Çizelge 6.26: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Mali Yükümlülükler Hesaplama Tablosu	242
Çizelge 6.27: Uzak Havayolları A.Ş. Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler GUD Tablosu	245
Çizelge 6.28: Uzak Havayolları A.Ş. Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemelere Ait Borç ve Özkaynak Unsuru Tablosu.....	245
Çizelge 6.29: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Gelir Hesapları	251
Çizelge 6.30: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Gider Hesapları	251
Çizelge 6.31: Uzak Havayolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları	253
Çizelge 6.32: Uzak Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları	259
Çizelge 6.33: Uzak Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları	266
Çizelge 6.34: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Kesin Hesap Mizanı	272
Çizelge 6.35: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Finansal Durum Tablosu (Toplam Varlıklar).....	273
Çizelge 6.36: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Finansal Durum Tablosu (Toplam Kaynaklar)	273
Çizelge 6.37: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Kar/Zarar Tablosu	274
Çizelge 6.38: Uzak Havayolları A.Ş. Nakit ve Benzeleri (Not 3).....	277
Çizelge 6.39: Uzak Havayolları A.Ş. Vergi Gelir/Giderleri (Not 4).....	278

Çizelge 6.40: Uzay Havayolları Vergi Gideri Mutabakat Tablosu (Not 4).....	278
Çizelge 6.41: Uzay Havayolları A.Ş. Ertelenmiş Vergiler (Not 4)	279
Çizelge 6.42: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Borçlar (Not 5).....	279
Çizelge 6.43: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Karşılıklar (Not 5)	279
Çizelge 6.44: Uzay Havayolları A.Ş. Ortaklık Yapısı (Not 6)	280
Çizelge 6.45: Uzay Havayolları A.Ş. Özkaynak Yapısı (Not 6)	280
Çizelge 6.46: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı ile Hisse Opsiyon Planı Kapsamında Hisse Bazlı Net Faydalar (Not 7)	281
Çizelge 6.47: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı, Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme Planı, Kar Paylaşım Planı ve Ertelenmiş Ödeme Planı Hisse Bazlı Faydalar (Not.7)	281
Çizelge 6.48: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Tablosu (Not 7)	282
Çizelge 6.49: Uzay Havayolları A.Ş. Hasılat ve Satışların Maliyeti (Not 8)	282
Çizelge 6.50: Uzay Havayolları A.Ş. Genel Yönetim Giderleri (Not 9)	283
Çizelge 6.52: Uzay Havayolları A.Ş. Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler (Not 10)	283
Çizelge 6.53: Uzay Havayolları A.Ş. Kurumlar Vergisi Beyanı	283
Çizelge 6.54: Uzay Havayolları A.Ş. KKEG'lerin Kaynağı	284
Çizelge 6.55: Uzay Havayolları A.Ş. Diğer İndirimlerin Kaynağı.....	284
Çizelge 7.1 : 2 Nolu Muhasebe Uygulama Genel Tebliği İle İlgili Öneriler.....	287
Çizelge 7.2 : Sermaye Piyasası Mevzuatı İle İlgili Öneriler.....	288
Çizelge 7.3 : Türk Ticaret Kanunu İle İlgili Öneriler	289
Çizelge 7.4 : Türk Borçlar Kanunu İle İlgili Öneriler	291
Çizelge 7.5 : Gelir Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler	292
Çizelge 7.6 : Kurumlar Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler.....	295
Çizelge 7.7 : Katma Değer Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler	296
Çizelge 7.8 : İş Kanunu İle İlgili Öneriler	297
Çizelge 7.9 : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle İlgili Öneriler	298

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Hizmet Sözleşmesi	13
Şekil 4.1: Kaldıraçsız ESOP	45
Şekil 4.2: Kaldıraçlı ESOP (Dolaylı Kredi)	45
Şekil 4.3: Kaldıraçlı ESOP (Doğrudan Kredi)	46
Şekil 4.4: Çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırmanın çalışanlar ve şirket üzerindeki etkileri	60

ÇALIŞANLARI SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN FAYDALANDIRMA PLANLARI, MUHASEBE VE VERGİ BOYUTU, TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER: BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ

ÖZET

Sermayeye dayalı teşvik planları, esas itibariyle çalışanların çalıştığı şirkete ortak edilmesini, bazı modellerde ise hisse değer artışından pay verilmesini sağlayan uygulamalar olup bunlar; hisse satınalma planları, hisse senedi opsiyon planları, hisse senedi teşvik ödülleri, çalışanların hisse senedi sahipliği planları (ESOP), 401 (k) planları, hisse senedi değerlendirme hakları (SAR) ve kar paylaşım planları ile ertelenmiş ödeme planları çerçevesinde ortaklık payı verilmesi şeklinde uygulama alanı bulmaktadır. Sermayeye dayalı teşvik planları esas itibariyle hisse bazlı ödemeleri bünyesinde taşımaktadır. Bu nedenle söz konusu planların finansal raporlara yansıtılması ise IFRS/TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nda öngörülen ilke ve düzenlemeler çerçevesinde yapılması gerekmektedir.

Sermayeye dayalı teşvik planları çalışanların, özellikle uzman ve kilit personelin, şirkete bağlılıklarını artırarak işgücü devrini düşürmek, beyin göçünü önlemek, topyekün çalışanların şirketin performans ve karlılık gibi hedeflerine yönelik olarak çalışmalarını yönünde motivasyonlarını arttırmak, verimlilik artışı sağlamak, istikrarlı bir yapı kurmak ve beşeri sermayeyi muhafaza etmek, rekabet gücü kazanmak ve şirketin değerini artırmak gibi amaçlarla uygulanmaktadır.

Çalışanların sermayeye ortak edilmesinin istihdam istikrarını temin ettiği, firma performansını ve verimliliği arttırdığı, mikro bazda büyüme ve istikrar yanında sermayenin tabana yayılması ile sosyal refahın yükseltilmesini sağladığı, makro bazda ise ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak ülkenin kalkınmasında ve beyin göçünün önlenmesinde etkili olduğu kabul görmektedir.

Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planları, başta ABD ve AB olmak üzere Japonya gibi birçok gelişmiş ülkedeki şirketler tarafından geniş ölçüde uygulanmaktadır. Söz konusu planlara ilişkin vergi ve diğer yükümlülükler istisna veya vergi erteleme getirilerek teşvikler sağlanmakta ve böylelikle kamu idaresi tarafından planların uygulanması desteklenmektedir. Bu durum ulusal düzeyde planlara olan ilginin artmasına ve söz konusu planların uluslararası düzeyde de uygulanmak istenmesine katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada konu, planların beşiği olarak kabul edilen ABD'deki uygulamalar ve vergi mevzuatı çerçevesinde incelenmiştir. Yapılan çalışmada söz konusu uygulamalarla ilgili Türk Hukuk Sisteminde, örneğin; Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda hiç veya yeterli açıklıkta düzenlemelerin olmadığı, çelişkilerin ve kısıtlayıcı durumların bulunduğu, Tek Düzen Hesap Planı'nda kayıt düzeni, vergi mevzuatında ise giderleştirme, vergilendirme ve sermayeye ilave edilebilecek fonlarla ilgili belirsizliklerin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun söz konusu planların Türkiye'de yeterli

derecede uygulama zemini bulamamasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Bu çerçevede; özellikle TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı ile Tek Düzen Hesap Planı, Türk Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı esas alınarak örnek uygulamalar yapılmış ve Türkiye açısından öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sermayeye dayalı teşvik planları, hisse senedi satın alma planları, hisse senedi opsiyon planları, hisse senedi teşvik ödülleri, 401 (k) planları, ESOP, hisse senedi değerleme hakları, çalışanların sermayeye ortak edilmesi, beşeri sermaye, beyin göçü, sermayenin tabana yayılması, sosyal refah, ekonomik büyüme, TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı.*

**EMPLOYMENT BENEFITS OF CAPITAL BASED INVESTMENTS,
ACCOUNTING AND TAX ASPECT, SUGGESTIONS FOR TURKEY: AN
APPLICATION**

ABSTRACT

Capital-based incentive plans are mainly practices that enable employees to be partners with the company they work for, in some models, share value increase; these; share purchase plans, stock option plans, stock incentive awards, employee stock ownership plans (ESOP), 401 (k) plans, stock appreciation rights (SAR) and profit share plans and deferred payment plans within the framework of granting partnership. Capital-based incentive schemes mainly carry share-based payments. Therefore, these plans should be reflected in the financial reports in accordance with the principles and regulations stipulated in the IFRS / TFRS 2 Share-based Payment Standards.

Capital-based incentive plans are implemented for purposes such as to decrease the labor turnover especially the experts and key personnel, by increasing the loyalty of the employees, to prevent brain drain, to increase the motivation of total employees to work towards the objectives of the company such as performance and profitability, to increase productivity, to establish a stable structure and to maintain human capital, to gain competitiveness and increase the company's value.

It is acknowledged that partnering employees in capital provides employment stability, increases firm performance and productivity, ensures raising social welfare by spreading capital as well as growth and stability in micro base, while macro growth is influential in the country's development and preventing brain drain as the driving force of economic growth and economic development.

Plans for benefiting from capital-based incentives for employees are mainly implemented extensively by companies in many developed countries such as Japan, particularly US and EU. Exemptions or tax deferral are imposed on taxes and other liabilities related to these plans, and incentives are provided and the implementation of the plans is supported by the public administration. This contributes to the increase of interest in plans at the national level and to the implementation of these plans at the international level.

In this study the topic has been examined in terms of Turkey within the framework of the practices and tax legislation in the USA. In this study, in the Turkish Legal System related to these institutions, for example; Capital Market Law, Turkish Commercial Code, Turkish Code of Obligations, Labor Law, Social Insurance and General Health Insurance Law, it has been determined that there are no or no clear arrangements and contradictions and restrictive situations in those, layout in the Uniform Chart of Accounts, in the tax legislation, there are uncertainties regarding the deductions, taxation and funds that can be added to capital. It is considered that this case has influence over related institutions not to find adequate practice ground in Turkey. In this context; One particular IFRS 2 Share-based Payments Standard

Chart of Accounts, Turkish Tax and Social Security Legislation has been made on the basis of good practices and made recommendations for Turkey.

Keywords: *Capital-based incentive plans, stock purchase plans, stock option plans, stock bonus awards, 401 (k) Plans, employee stock ownership plan, stock appreciation rights, associating employees to capital, human capital, brain drain, spreading capital to the base, social welfare, economic growth, TFRS 2 Share-Based Payment Standard.*

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte teknolojik gelişmeler hızlı bir şekilde artış göstermiş, bu durum işgücünde uzmanlaşma ile birlikte rekabetin artmasını da beraberinde getirmiştir. 1980'li yıllardan itibaren ise dünya ekonomisinin hızlı bir şekilde küreselleşme sürecine girmesiyle birlikte ticaret hacmi giderek genişlemiş ve çok uluslu şirketlerin büyümesi ile sermaye hareketleri hız kazanmıştır. Her geçen gün daha da şiddetlenen küresel rekabet, inovasyon, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, uzmanlaşma ve beyin göçü gibi olgular alışlagelmiş örgütlenme biçim ve süreçlerini, organizasyon yapılarını, üretim ve çalışma şekillerini, yönetim alışkanlıklarını ve yaklaşımlarını, çalışma değerlerini hızlı bir şekilde dönüştürmektedir. Beşeri sermayenin ve bilgi ekonomisinin önemi ön plana çıkmakta, gelenekselleşmiş işletmecilik kural ve değerleri, iş ve otorite ilişkileri değişime uğramakta, daha katılımcı ve demokratik yöntemlerin katma değer sağlayacağı inancı yaygınlaşmakta ve tecrübe edilmektedir. Bu gelişmeler çerçevesinde varlığını sürdürmek isteyen organizasyonlar bir taraftan teknolojik gelişmelere uyum sağlamaya çalışırken bir taraftan da yönetim biçimlerini sorgulayarak gelişen şartlara uyumlu hale gelmek için çaba içerisine girmektedirler.

Öte yandan; günümüzde küresel rekabetin etkisiyle ortaya çıkan ekonomik baskılar, şirketleri çalışanlarının daha nitelikli olmasına ve çalışan sayısını azaltmaya, sorumluluğu alt düzeylere kadar indirme yönünde zorlamaktadır. Ancak; nitelikli ve uzman çalışanları şirkette uzun süre tutamamak, çalışanların moral ve motivasyonunu etkin bir şekilde sağlayamamak ise başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede; çalışanlarının motivasyonunu ve şirkete bağlılıklarını arttırmak, çalışanların şirketin performans ve karlılık gibi hedeflerine yönelik olarak çalışmalarını sağlamak, rekabet avantajı elde etmek gibi maksatlarla çalışanların çalıştığı şirketlerde pay sahibi yapılması yönünde uygulamalar artış göstermektedir. Bu gelişmeler ışığında çalışanların şirketlerde pay sahibi

yapılması olgusu son yıllarda gerek akademisyenler ve gerekse uygulayıcılar arasında oldukça yoğun bir şekilde ilgi görmeye başlamıştır.

Bu çalışmada, sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde çalışanların çalıştığı şirketlere ortak edilmesi olgusu en yoğun uygulama alanı bulan ABD'deki uygulamalar ve vergi mevzuatı çerçevesinde incelenecek, muhasebe standartları, özellikle TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı ile Türk Mevzuatı açısından değerlendirilecek ve uygulamalar üzerinde durularak Türkiye için öneriler getirilecektir.

Çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları sekiz bölümde incelenecektir. İkinci bölümde; diğer bölümlerin teorik alt yapısını oluşturan, şirket, sermaye, özsermaye, hisse senedi ve pay, işletme, beşeri sermaye, beyin göçü, temsil maliyetleri, ücret, çalışan ve şirket/işveren ilişkisi üzerinde durulacaktır.

Üçüncü bölümde; çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planlarının tarihsel gelişimi üzerinde durularak; işçi sınıfının doğuşu ve emek sermaye çatışmasının çalışanların sosyal hakları üzerindeki etkisi, örgüt kuramları çerçevesinde çalışanlara bakış açısındaki değişimler, çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydandırılması ile ilgili dünyadaki ve ülkemizdeki durum ele alınacaktır.

Dördüncü bölümde; özellikle ABD'de yaygın bir şekilde uygulama alanı bulan çalışanlar açısından sermayeye dayalı teşvik türleri ve vergileme rejimleri üzerinde durulacak, planların avantajları ve dezavantajları açıklanacaktır.

Beşinci bölümde; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydandırılması hususu standartlara ve yasal mevzuata göre incelenecektir. Bu çerçevede, söz konusu planların Türkiye'deki mevcut mevzuatta yerinin olup olmadığı, çalışanların çalıştığı şirkette pay sahibi yapılmasının muhasebe standartları, Sermaye Piyasası Mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Vergi Mevzuatı ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı açısından irdelenecek ve mevzuattaki uyumsuzluklar saptanacaktır.

Altıncı bölümde; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydandırılmasının muhasebe standartları ve mevzuat açısından muhasebeleştirilmesi ve vergilendirilmesi ile ilgili sanal bir işletme üzerinden

uygulamalar yapılacaktır. Yedi adet model çerçevesinde oluşturulan senaryoların muhasebe, vergi ve sosyal güvenlik boyutu somutlaştırılarak muhasebe kayıtları düzenlenecek, vergi kanunlarıyla uyum kayıtları da gösterilecek ve bütün kayıtların kebir hesapları çıkarılarak finansal tablolara yansıtılacak ve dipnotlarda açıklanacaktır.

Yedinci bölümde; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili ilgili yerel mevzuatla, başta Tekdüzen Hesap Planı, Sermaye Piyasası Kanunu ve Mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu (GVK), Kurumlar Vergisi Kanunu (KVK), Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda hem teorik hem de uygulama düzeyinde yer alan uyumsuzluk ve çelişkiler belirtilerek değişiklik önerilerine yer verilecektir .

Sonuç bölümünde; çalışma özetlenip değerlendirilerek çalışanların sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde çalıştığı şirkete ortak edilmesinin sağlayacağı faydalara, Türkiye'de uygulanması durumunda karşılaşılabilecek sorunlara ve çözüm önerilerine yer verilecektir.

2. ŞİRKET, İŞLETME, SERMAYE VE ÇALIŞAN İLİŞKİSİ

20. yüzyılın son çeyreğinden başlayıp 21. yüzyılın başlarından itibaren daha da şiddetlenen küreselleşme sürecinde rekabet, uluslararası açılımlar, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, uzmanlaşma, inovasyon, bilginin hızlı değişmesi, bilgiye uyum, beyin göçü ve beşeri sermayenin önem kazanması gibi etmenler şirket ve çalışan ilişkilerinde de bir takım eğilimleri ve yapılanmaları beraberinde getirmiştir. Daha önceleri işveren-çalışan ilişkilerinde geçerli olan yaklaşımların yerini biraz daha kazan-kazan (win-win) anlayışı almaktadır. Özellikle uzman ve kilit personelin uzun süre şirkette tutulması, diğer personellerin de üretim, maliyet ve satış verimliliği açısından moral ve motivasyonlarının artırılması bakımından çalışanlar doğrudan veya dolaylı yollarla sermayeye veya kara ortak edilerek verimliliğin ve karlılığın artırılması ve istikrarın sağlanması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, şirket-çalışan ve ücret modellerinde yeni dinamiklerin ve eğilimlerin göz önünde bulundurulması önemli hale gelmiştir.

2.1 Şirket Kavramı ve Şirketlerin Amacı

Bir veya daha fazla gerçek veya tüzel kişinin, ticari bir amacı gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları tüzel yapıya şirket denilmektedir. Bu çerçevede; şirketin unsurları; ulaşılmak istenen bir amacın olması, emek ve paranın sermaye olarak konulması ve en az bir gerçek veya tüzel kişi tarafından kurulması olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocaman, 1998:168).

Şirketler, insan istek ve ihtiyaçlarını sürekli olarak karşılamak üzere, piyasası olan ve fiyatı piyasada oluşan iktisadi mal veya hizmetleri üretmek ve/veya satışa sunmak ve bu yolla kar sağlamak amacı güden kuruluşlardır (Kishalı, 1998:1).

Şirketlerin temel amacı, ekonomiktir. Ekonomik amaç ise, kâr elde etme ve işletmenin piyasa değerini artırarak sürekliliğini sağlamaktır. Hemen her şirket

türünde ortak olan bir başka nokta da işletme riskinin ortaklara dağıtılması ve ekonomik güçlerin birleştirilmesidir (Gümüş, 2006:1).

2.2 Sermaye Kavramı ve Yaklaşımlar

Sermaye kavramının ortak bir tanımı yapılamamıştır. Farklı bilim dallarında bu kavram değişik anlamlarda kullanılmıştır. İktisat bilimi sermayeyi; “üretimde emeğin verimini artıran, fabrika yol, baraj, tesis, gereç, aygıt, donatım gibi daha önce insanlar tarafından üretilmiş olan üretim araçları” şeklinde tanımlamıştır. İşletme bilimi anlamında sermaye; işletmenin hedefleriyle uyum içinde üretkenlik işlevini yerine getiren maddi ve maddi olmayan değerlerinin satın alma gücüdür. Muhasebe bilimi sermayeyi; kurumun sahip olduğu ekonomik araçların karşılığı ve eşiti olarak tanımlamaktadır. Borçlar ve Ticaret hukuku ortaklıklarında ise sermaye, ortaklıkların gayesine ulaşmasını sağlayan değerler toplamını ifade etmektedir (Biçer, 2009:5).

Öte yandan sermaye kavramı, finansal açıdan ve fiziki açıdan olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Finansal açıdan sermaye; yatırılan para veya yatırılan satın alma gücünü ifade etmektedir. Fiziki açıdan sermaye kavramı ise, işletmenin üretim kapasitesini (günlük üretim miktarı gibi) ifade etmekte, diğer bir ifade ile işletmenin faaliyette bulunabilme kabiliyetini belirtmede kullanılmaktadır (Özerhan ve Yanık 2015:27).

Sermaye; mal veya hizmet üretiminde kullanılan kendisi de üretilmiş olan mal ve değerlerdir. Sermaye kavramı; yatırılmış para, yatırımdan kazanılan gelir ve varlıkların parasal değeri anlamında da kullanılmaktadır (Çiçek, 2010:315). Bu çerçevede; sermaye, finansal varlıklar veya finansal değerleri (mevduat hesaplarında tutulan fonlar gibi) ve fabrikalar ve diğer üretim tesisleri gibi ortamlarda kullanılan makine ve üretim ekipmanı dahil olmak üzere somut üretim faktörlerini ifade eder. Ayrıca, sermaye, üretilen malların üretimi ve depolanması için kullanılan binalar gibi tesisleri de içermektedir. Üretim sürecinin bir parçası olarak kullanılan ve tüketilen malzemeler sermaye tanımına uygun değildir (What Is Capital 2018).

Türk Ticaret Kanunu'nun 342. maddesine göre ise; “üzerlerinde sınırlı aynı bir hak, haciz ve tedbir bulunmayan, nakden değerlendirilebilen ve devrolunabilen,

fikrî mülkiyet hakları ile sanal ortamlar da dâhil, malvarlığı unsurları aynı sermaye olarak konulabilir. Hizmet edimleri, kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacaklar” anonim şirketler açısından sermaye olamaz.

2.3 Pay ve Hisse Senedi Kavramları

Pay kavramı, şirket sermayesinin belirli sayıda, eşit itibari değerlere bölünen parçalarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Senede bağlanan paylar, “pay senedi” veya “hisse senedi” olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda anonim ortaklıklar tarafından ihraç edilen ve ortaklığın sermayesine katılma payını temsil eden, yasal şekil şartlarına göre düzenlenen kıymetli evrağa hisse senedi (pay senedi) denilmektedir (Çiçek, 2012:11).

TTK’da pay senedi bastırılmasının zorunlu olup olmadığı payın çeşidine göre, diğer bir ifade ile payın nama veya hamiline yazılı olup olmamasına göre farklı hükümlere tabidir. Şirket sermayesini temsil eden paylar hamiline yazılı ise yönetim kurulunun, pay bedellerinin tamamının ödenmesine müteakiben üç ay içerisinde, pay senetlerini bastırıp ortaklara dağıtma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu çerçevede yönetim kurulu hamiline yazılı payların çıkarılması için karar alır, ticaret sicilinde tescilini ve ilanını sağlar. Bağımsız denetime tabi şirketlerde bu hususun ayrıca şirketin internet sitesine de konulması gerekmektedir. Nama yazılı paylar açısından ise azlığın talebi aranmakta olup bu yönde bir talep yoksa nama yazılı paylarla ilgili hisse senedi bastırma yükümlülüğü doğmaz (Altaş 2018). Nama yazılı hisse senetlerinin hamiline yazılı hisse senetlerine dönüştürülebilmesi açısından anasözleşme tadili yanında nama yazılı pay bedellerinin tamamının ödenmiş olması gerekir (Akbulak, 2016:507).

Hisse senetleri sağladıkları haklar bakımından adi hisse senetleri ve imtiyazlı hisse senetleri olarak iki kısma ayrılır. Ayrıca, sahibine ortaklık hakkı vermeyip sadece safi kazanca, tasfiye sonucuna katılma veya çıkarılacak yeni paylar alma hakkı sağlayan intifa senetleri bulunmaktadır (Akgüç, 2014:758).

Hisse senedinin sahibine, sağladığı bir takım haklar bulunmakta olup bunlar oy kullanma hakkı, yeni sermaye artışlarında pay alma hakkı, denetleme hakkı, tasfiyeden pay alma hakkı şeklinde sıralanabilir. Hisse senedi sahibinin bir kısım yükümlülükleri bulunmakta olup bunlar taahhüt edilen sermayeyi yerine

getirme borcu, ortaklıktan ayrılmış olursa bile sır saklama borcu başta gelmektedir.

2.4 Özsermaye/Özkaynak Kavramları ve Kaynağı

Özsermaye/özkaynak şirketin kuruluşu sırasında veya faaliyet sürecinde şirketin ortakları tarafından sağlanan kaynakları ifade etmektedir. Vergi Usul Kanunu'nun 192. maddesinde; "aktif toplamı ile borçlar arasındaki farkın, müteşebbisin işletmeye konu varlığını (Öz sermayeyi) teşkil ettiği, öz sermayenin pasif tablosuna kaydedileceği ve böylelikle aktif ile pasif tablo toplamlarının denkleştirileceği, ihtiyatlar ve kar ayrı gösterilseler dahi öz sermayenin parçaları sayılacağı" hüküm altına alınmıştır.

Şirketler kuruluştan sonra sermaye artırımı yoluyla dışardan yeni ortak alarak veya mevcut ortaklar ile ilave sermaye artışına giderek özsermayesini güçlendirebileceği gibi, şirketin bilançosunda yer alan ve sermayeye ilave edilmesi mümkün olan fonlaları da (oto finansman) sermayesine ilave ederek özkaynaklarını güçlendirme yoluna gidebilir (Akgüç, 2014:753).

2.5 İşletme Kavramı ve Çalışan İlişkisi

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayan iktisadi birimler işletme olarak adlandırılmaktadır (Ünkaya ve Aslan, 2009:1).

İşletmeler, öncelikle faaliyet amaçlarına uygun personelin istihdamına uyan kişileri, kişiler de kendi değer ve inançlarına uygun olduğunu gördükleri işletmelerde çalışmayı tercih ederler. Bu olgu işletme literatüründe kişi-örgüt uyumu (peopleorganization fit) olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan kişi-örgüt uyumu ve bu uyumu sağlayan esntrümanlar işletmenin başarısı açısından ön plana çıkmaktadır (Çırpan ve Koyuncu, 1992:225).

2.6 Beşeri Sermaye Kavramı ve Önemi

Sosyal bir kavram olan beşeri sermayenin üzerinde birleşilmiş ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Keskin, 2011:128). Beşeri sermayeyi, mal veya hizmet üretim sürecine katılan ve diğer üretim faktörlerinin daha etkin ve verimli kullanılmasını sağlayan bireylerin sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübe gibi

unsurlar olarak tanımlamak mümkündür (Manga, Bal ve Kandır, 2015:46). Beşeri sermaye aynı zamanda entelektüel, sosyal ve duygusal sermayeyi de kapsamaktadır (Stiles and Kulvisaechana, 2018:5). Kurumların sahip olduğu fiziki kaynaklar ve diğer bütün unsurlar beşeri sermaye temeline dayalı olarak başarıya katkıda bulunurlar (Genç ve Demirdöğen, 1994:24).

Çizelge 2.1: Beşeri Sermayenin Kapsamı

Beşeri Sermaye (Human Capital)		
(1)	(2)	(3)
Entelektüel Sermaye (intellectual capital)	Sosyal Sermaye (Social Capital)	Duygusal Sermaye (Organisation capital)

Entellektüel sermayenin açıklanması ile ilgili muhtelif yaklaşımlar bulunmaktadır. Entelektüel sermaye “işletmeye pazarda rekabet avantajı sağlayan, çalışanların bildiği her şey”, “işletmenin faaliyetlerini sürdürmesine imkân sağlayan, sahibi olduğu görünmeyen varlıkların bütünü” olarak ifade edilmektedir (Görmüş, 2009:59). Daha geniş bir bakış açısıyla entelektüel sermaye “bir firmaya gelecekte rekabet avantajı sağlayan, onu diğer firmalardan ayıran, temeli bilgiye dayalı olan patent, telif hakları gibi maddi unsurların yanı sıra, firmanın sahip olduğu insan gücü, müşterilerle olan ilişkileri, örgütsel yapısı, şirket kültürü gibi, işletme bilançolarında görülmeyen varlıkların bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Karacaer ve Aygün, 2009:130).

Sosyal sermaye; işletme amaçlarına ulaşmak için çalışanların birlikte hareket etmesini mümkün kılan iletişim ağı, kurallar ve güven gibi sosyal hayatın özellikleridir (Durgut, 2012:8). Buna göre sosyal sermayenin üç ana unsuru bulunmakta olup her üçü de gelişimi etkilemektedir. Yapısal boyut (ağ bağları, ağ yapılandırması ve uygun organizasyon); bilişsel boyut (paylaşılan kodlar ve diller, paylaşılan anlatılar, hikayeler) ve ilişki boyut (güven, normlar, yükümlülükler vb) (Stiles and Kulvisaechana, 2018:6).

Thomson duygusal sermayeyi duygular, inançlar ve değerler bazında üç perspektiften ele almış olup duyguların çalışanların tavırlarından gözlemlenebildiği (gülümseme, kızgınlık, diğer yüz ifadeleri gibi), inançların (fikir, tutum gibi) kişilerin kalbinde, değerlerin (doğruluk, dürüstlük gibi) ise kişilerin ruhlarında yattığını ifade ederek açıklamaya çalışmıştır (Ay ve Çelik, 2017:630). Bu çerçevede duygusal sermaye; “ilişkileri oluşturan ve düzenleyen

tutku, motivasyon, istek, yenilik ve bilgi gibi değerler” olarak ifade edilebilir (Durgut, 2012:8).

Görüldüğü üzere beşeri sermaye; eğitim, tecrübe, bireysel özellik ve yetenekler, tutum ve davranışlar gibi çok geniş bir potansiyeli ifade etmektedir. Beşeri sermaye yönünden güçlü olan kurumların rekabet gücü yanında istikrarlı bir büyüme ve devamlılığı sağlama, dolayısıyla verimlilik ve karlılık konusunda da avantajlı olacakları açıktır. Ancak, beşeri sermaye açısından güçlü olmak kadar beşeri sermayenin kaybedilmemesi, moral ve motivasyonunun sağlanması ve kurumla bütünleşmesi de bir o kadar önem arz eden konulardır. Bu yönüyle bakıldığında çalışanların sermayeye ortak edilmesinin beşeri sermayenin korunması, moral ve motivasyonunun sağlanması, kurumla bütünleşmesi ve verimliliğin artırılması açısından önem arz ettiği görülmektedir.

2.7 Beyin Göçü ve Nedenleri

Beyin göçü, iyi eğitim görmüş, uzman, yetenekli, üreten ve nitelikli iş gücünün araştırma yapmak veya çalışmak amacıyla en verimli oldukları dönemde bir başka ülkeye gidip geri dönmemeleri durumunu ifade etmektedir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010:962).

Beyin göçünün nedenleri arasında; ekonomik nedenler, politik nedenler, teknoloji ve bilimsel alanda uygulanan yanlış politikalar, eğitim sistemindeki sorunlar, işsizlik ve yabancı dilde eğitim ilk sıralarda yer almaktadır (Şallı 2010).

2.8 İşveren Kavramı

İşveren kavramı başta İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Vergi Usul Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yanında TMS 19 standardında da geçmektedir.

İş Kanunu'nun ikinci maddesinde yer alan düzenlemeye göre; “Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”. İş Kanunu'nun bu maddesinden de anlaşılacağı üzere işveren sayılmada en önemli unsurun işçi çalıştırma durumu olduğu görülmekte

olup ayrıca işveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran; gerçek kişiler, tüzel kişiler (dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişisi veya belediye, üniversite gibi kamu hukuku tüzel kişisi) ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar (bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları) işveren olarak sayılmaktadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda işverenin tanımı yapılmamış, ancak, işveren kavramı “İş İlişkisinin Geçmesi” ile ilgili 178 madde ile “Dürüstlük Kuralına Aykırı Davranışlar, Ticari Uygulamalar” ile ilgili 55. maddede geçmektedir. Aynı şekilde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin tanımı yapılmamış olmakla birlikte bu kavramın oldukça fazla kullanıldığı görülmektedir.

Vergi mevzuatı incelendiğinde, işveren tarifinin Gelir Vergisi Kanunu'nun 62. maddesinde yapıldığı görülmekte olup bu maddedeki düzenlemeye göre “İş verenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir”. Aynı maddede; 61'inci maddenin 1 ila 6 numaralı bentlerinde yazılı ödemeleri yapanların da bu kanunda yazılı ödevleri yerine getirmek bakımından işveren hükmünde oldukları hüküm altına alınmıştır. 1 ila 6 numaralı bentlerde belirtilen ödemeler ise aşağıdaki gibidir:

- 23'üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, malüliyet, dul ve yetim aylıkları;
- Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler;
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına

bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;

- Bilirkişilere, resmî arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

Vergi Usul Kanunu'nda işveren kavramı ücret bordrosu ile ilgili hususların düzenlendiği 238. maddede geçmekte olup; söz konusu maddede “İşverenlerin her ay ödedikleri ücretler için (ücret bordrosu) tutmaya mecbur oldukları” hüküm altına alınmıştır.

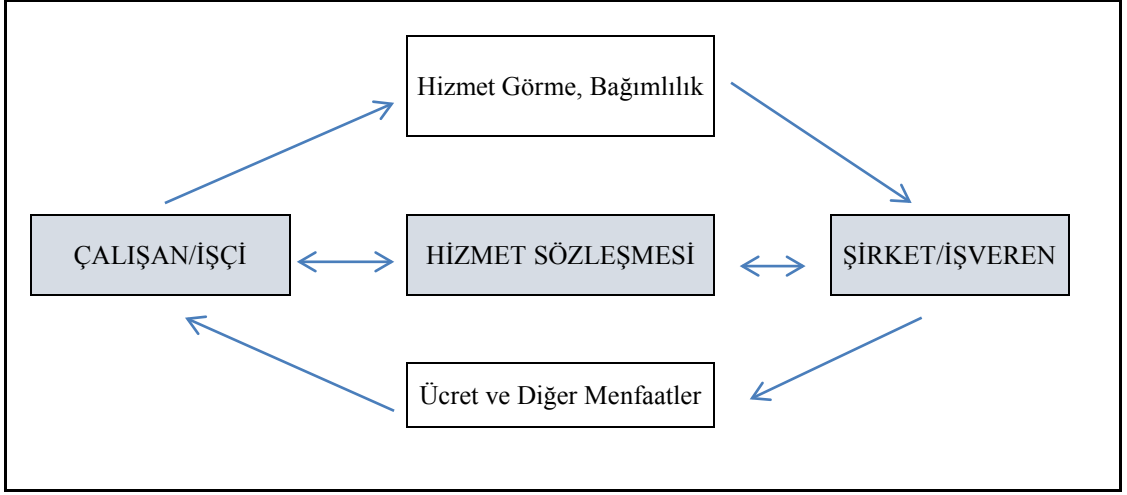
TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nda işverenden hiç bahsedilmemiş, bunun yerine işletme kavramı kullanılmıştır. TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı'nda ise işveren kavramı olarak geçmekte birlikte tanımı yapılmamıştır.

2.9 Hukuksal Açıdan Şirket/İşveren ve Çalışan İlişkisi

Şirket/işveren ve dolayısıyla çalışan arasında kurulan hukuki ilişkilere bakıldığında çok farklı kanunlarda muhtelif düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Uygulama alanı en geniş yasa 4857 sayılı İş Kanunu olup İş Kanunu istisnalar hariç bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işveren ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır.

İş Kanunu'nun 1. maddesine göre ise “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. İş Kanunu'na göre herhangi bir kişinin işçi tanımına uyması için aşağıdaki koşulları taşıması gerekmektedir (Varol, 2017:120-121)

- İş Kanunu'na tabi bir işyerinde çalışması,
- Yaptığı işin işverenle yaptığı bir hizmet sözleşmesine dayanması,
- Kişinin çalışması karşılığında ücret alması,



Şekil 2.1: Hizmet Sözleşmesi

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı “kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” ve “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” olarak tanımlanmıştır.

5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılabilmek için sigortalının işveren veya işveren vekili ya da alt işveren tarafından işe alınıp hizmet akdine tabi çalıştırılması gerekmektedir. Ayrıca; Kanunun 4/1-a maddesine göre sigortalı olanların çalışmalarının hizmet akdi olarak değerlendirilmesinde, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş sözleşmesine ilişkin hükümlere göre işlem yapılacağı (5510 sayılı Kanunun 3/11. maddesi), bir kimsenin hizmet akdine tabi sigortalı sayılması için işverenle arasında hizmet akdinin bulunması gerektiği hüküm altına alınmış olup bu şartların mevcut olmadığı durumlarda sigortalı sayılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda çalışan ve işçi kavramları tanımlanmamış olmakla birlikte bu kavramlara ayrı ayrı yer verilmiştir. Daha çok yönetsel faaliyetleri yürütenlerin çalışan, üretim faaliyetini yürütenlerin ise işçi olarak ifade edildiği görülmektedir (Varol, 2017:121).

TMS 19 Standardına göre çalışan tam zamanlı olarak, kısmi süreli olarak, sürekli iş sözleşmesiyle, iş bazında veya geçici iş ilişkisiyle hizmet sağlayabilir. Bu Standart açısından, “çalışanlar” ifadesi üst düzey yöneticilerle birlikte tüm mavi ve beyaz yakalılarını işaret etmektedir.

TFRS 2 Standardı, “çalışanlar ve benzer hizmetleri sağlayan diğerleri” gibi bir ayrıma gitmiştir.. “Çalışanlar, işletmeye kişisel hizmet veren hukuki veya vergisel açıdan çalışan olarak kabul edilen kişiler” olarak tanımlanmıştır. Benzer hizmeti sağlayan diğerleri ise; işletmeye kişisel hizmet veren, hukuksal veya vergisel bakımdan çalışan sayılanlarla benzer şekilde işletmenin talimatları doğrultusunda çalışan ve yaptıkları hizmetler çalışanların sunduğu hizmetler ile benzerlik arz eden kişilerdir. Standart yönetim kademesinde yer alan bütün personeli bu tanım altına almıştır. Bu durumda TMS 19 ile TFRS 2 arasında çalışan tanımında farklılık görülmektedir. TMS 19 Standardı yönetim kurulu üyelerini de dâhil ederek çalışan kavramını en kapsamlı şekilde tanımlamıştır. Buna paralel tanımı yapan Sendikalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’dur.

Tüm şirketlerin sürdürebilir bir organizasyon yapısını kurmak ve devam ettirmek ve nihayetinde amacını gerçekleştirmek için çalışanlara ihtiyacı vardır. Çalışanlar aynı zamanda bir şirketin beşeri kaynağı olup işletmedeki üst, orta ve alt kademedeki bütün yöneticiler, teknik personel, danışmanlar, tam veya kısmi süreli çalışan beyaz veya mavi yakalı personelleri kapsamaktadır.

2.10 Ücret Kavramı ve Unsurları

Ücret, ekonomik yönden “üretimde kullanılan bedensel ve düşünsel insan gücünün karşılığı” ve “emeği mal ve hizmet üretiminde kullanabilmek için ödenen bir bedel”dir. Anayasa m.55/1’e göre “ücret, emeğin karşılığıdır”(Çelik 2006).

İş Kanunu madde 32 ücreti; “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutardır” şeklinde açıklamıştır.

Yukarıdaki tanımda her ne kadar ücretin yapılan işin karşılığı olduğu ifade edilmekte ise de bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izin kullanılan günler için de ücret ödenir denilmektedir. İş Kanunu’nda yer alan ücret çeşitleri, asgari ücret, yarım ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve yıllık izin ücreti olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret; para ile işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabı yoluyla en geç bir ay içinde ödenir. İş Kanunu'na göre temel (çıplak) ücretin para ile nakden ödenmesi gerekir. Temel ücret aynı olarak kararlaştırılamaz. Bir kısım ücret eklerinin aynı olarak ödenmesinin sakıncası bulunmamaktadır. Aynı ödemeler daha çok işverenlerin, işçilerinin kişisel veya sosyal bir ihtiyacını karşılamak amacıyla yaptığı yardımlar (ayakkabı, elbise, yemek, erzak gibi) olarak nitelendirilmektedir.

Aynı kanununun 37. maddesine göre ise; “işverenin, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.”

Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesine göre; “işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü” olduğu, aynı kanununun 406. maddesinde ise “aksine âdet olmadıkça, işçiye ücretinin her ayın sonunda ödeneceği, ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme sürelerinin belirlenebileceği” hüküm altına alınmıştır .

5510 Sayılı Kanun'a göre ücret; 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında “sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarını” ifade etmektedir.

Ücret ve ücret sayılan ödemelerle ilgili temel hususları düzenleyen GVK 61. maddesinde; “Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.”

Söz konusu maddede yer alan hususlar incelendiğinde ücret gelirini meydana getiren üç temel unsur bulunmakta olup aşağıda açıklanmıştır (Komisyon; 2017:41):

Bir işverene tabi olma unsuru: Herhangi bir ödemenin ücret olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan ilk unsur çalışanın işverene tabi olması hususudur. İşveren ise, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dâhilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olup çalışanın işverene bağlılığı, fiili olabileceği gibi kanun, tüzük, yönetmelik veya sözleşmelerle de saptanmış olması mümkündür.

Belli bir iş yerine bağlı olma unsuru: İşyeri ticari, sınai, zirai ve mesleki bir faaliyetin icrası için tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerler olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu yerlere bağlılık, hukuki anlamda bir bağlılığı ifade etmekte olup hizmetin mutlaka fiilen iş yerinde yapılması zorunlu değildir.

Hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılması: Ödemenin bir hizmet karşılığı olması gerekmekte olup hizmet karşılığı olarak yapılan ödeme, nakit (haftalık, aylık vb.), âyın (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) veya para ile temsil edilebilen menfaatler (konut, araç sağlanması gibi) şeklinde olabilir.

Öte yandan, 193 Sayılı Kanun'un 61. maddesine göre bu kanunun uygulanmasında aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılır.

- 23'üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları;
- Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler;
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Bilirkişilere, resmî arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler,
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

VUK'nun 238. maddesine göre "işverenler her ay ödedikleri ücretler için (ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanunu'na göre vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz. Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malumat yazılır:

- Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretin alındığına dair imzası veya mührü (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan işverenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir);
- Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;
- Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti);
- Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre;
- Ücret üzerinden hesaan vergilerin tutarı.

Bordronun hangi aya ait olduğu baş tarafından gösterilir. Bir aya ait bordro ertesini ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur tarafından imzalanır. İşverenler ücret bordrolarını, yukarıdaki esaslara uymak şartıyla diledikleri şekilde tanzim edebilirler".

TMS 19 Standardı'na göre çalışanlara sağlanan faydalar dört başlık altında toplanmıştır.

Çizelge 2.2: TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar

KONU	AÇIKLAMA
Kısa vadeli faydalar	: İşten çıkarma tazminatları dışında kalan, çalışanlar tarafından hizmet sunulan dönemin sonundan itibaren 12 ay içerisinde çalışanlara ödenecek faydaları kapsamaktadır.
İş ilişkisi sonucu sağlanan faydalar	: İşten çıkarma tazminatları dışında kalan, çalışmanın (iş akdinin) tamamlanması sonrasında ödenebilir duruma gelen faydaları kapsamaktadır.

Çizelge 2.2: (devam) TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar

KONU	AÇIKLAMA
Diğer uzun vadeli faydalar	: İşten çıkarma tazminatları ve çalışma dönemi sonrasına ait faydalar dışında kalan, çalışanlar tarafından hizmet sunulan dönemin sonundan itibaren 12 ay içinde ödenmesi gerekmeyen faydaları kapsamaktadır.
İş ilişkisinin sona erdirilmesinden dolayı sağlanan faydalar	: Bir işletme tarafından bir ya da birden fazla çalışan için sağlanan ve çalışma dönemi sonrasında ilgili faydalara ait olan resmi veya gayri resmi düzenlemeleri kapsamaktadır.

TMS 19 Standardı çerçevesinde ücretler, maaşlar ve sosyal güvenlik katkıları, hizmetin sunulduğu yıllık raporlama dönemini takip eden on iki ay içinde yerine getirilmesinin beklendiği çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalardır.

Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydaları diğerlerinden ayıran temel özellik, çalışanların kendilerinden beklenen hizmetleri ifa etmeleri ve ödenmiş veya dönem sonu itibarıyla en geç izleyen on iki ay içinde ödenecek olmalarıdır. Bunlar;

- Maaşlar, ücretler ve sosyal güvenlik katkıları,
- Ücretli yıllık izin ve ücretli hastalık izni,
- Kardan pay verilmesi ve primler,
- Bir işletmenin mevcut çalışanlarına sağladığı, sağlık yardımı, lojman ve araç tahsisi, bedelsiz veya düşük bedelle sağlanan gıda yardımı gibi, parasal olmayan faydalar bu kapsama girmektedir.
- Mevcut çalışanlara sağlanan parasal olmayan faydalar (sağlık yardımı, lojman, araç ve ücretsiz veya indirimli olarak verilen gıda yardımı ve diğer hizmetler gibi).

TMS 19'da bu kalemler ayrıntılı biçimde tanımlanmamış olup sadece söz konusu kalemlerin ortak özelliği olan on iki aydan önce ödenebilir hale gelmelerine ve çalışanın hizmeti ile olan ilişkisine vurgu yapılmıştır.

2.11 Temsil Maliyetleri

Temsil maliyetleri en kısa ifade ile firma ortakları ile yöneticiler arasında ortaya çıkan çıkar çatışmasından kaynaklanan maliyetlerdir (Ercan ve Ban, 2014:239). Firma ortaklar tarafından yönetildiğinde hissedarların varlığını maksimize etme amacı ön plana çıkmaktadır. Firma ortak olmayan yöneticiler tarafından yönetildiğinde ise yöneticilerin de kendilerine ait faydalarını maksimize etme amacı bulunmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak firma sahipleri, işletmelerin yönetimlerini profesyonel yöneticilere bırakırken bir bakıma risk almaktadırlar. Bu risk, kendilerinin fayda fonksiyonları ile yöneticilerin fayda fonksiyonlarının tam olarak örtüşmemesinden kaynaklanmaktadır (Sevil, Başar ve Coşkun, 2013:116).

Özellikle büyük şirketlerde dışardan alınan yöneticiler işin sahibi olmadıklarından şirket ve şirket sahiplerinin çıkarlarına uygun olmayan şekillerde hareket etme eğilimine girebilirler. Örneğin, yöneticiler kendi pozisyonlarını riske atmamak için şirketin karını ve değerini yükseltecek riskli ancak cazip projelerden uzak durabilirler. Benzer şekilde firma yöneticileri gereklilik, etkinlik ve verimlilik anlamında harcamalarda daha lüks davranabilirler. Firma yöneticilerinin kendi çıkarlarını şirketin çıkarlarının üzerinde tutması veya sadece kendi çıkarlarını kollamak istemeleri sonucunda ortaya çıkan sorunlara temsil maliyetleri (agency cost) sorunu denilmektedir (Brealey, Myers and Marcus, 2007:5).

3. ÇALIŞANLARIN SERMAYE ORTAKLIĞININ TARİHSEL GELİŞİMİ

3.1 İşçi Sınıfının Doğuşu ve Emek – Sermaye Çatışmasının Çalışanların Sermaye Ortaklığına Etkisi

Lonca sisteminin yıkılmasından sonra 18. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere’de başlayan ve ardından tüm Avrupa’ya yayılan Sanayi Devrimi ile birlikte emek önemli değişikliğe uğrayarak “işçi sınıfı”nın doğmasına neden olmuştur (Işık, 2017:57). Sanayi devrimi ile sayıca fazla olmasına karşın güçsüz bir işçi sınıfı karşısında sayıca az olmasına karşın güçlü bir sermaye sınıfı ortaya çıkmıştır (Kozak 2017).

İşçi sınıfının sermaye karşısında zayıf kalması ve ağır çalışma koşulları fikri açıdan da muhtelif tepkilerin doğmasına neden olmuştur. Bu çerçevede; çalışma hayatı, gelir dağılımı ve mülkiyet sorunu gibi muhtelif sosyal politika konuları gündeme gelmiş ve ayrıca, sendikal hareketlerin temelini oluşturan ilk işçi örgütleri doğmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008:108-109).

19. yüzyılın başından itibaren işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından düşünürler, teknik elemanlar ve bir kısım işverenler çalışmalar yapmış ve öneriler getirmiştir. Bu çerçevede çalışanların sermaye ortaklığı ve kar paylaşımı gibi hususlar ön plana çıkmış ve problemlerin çözümünde kısmen etkili olmuştur (Işık, 2017:51).

Çalışanların sermaye ortaklığı Batı Avrupa’da işçi hareketlerine bağlı olarak ortaya çıkmış olmasına karşın Amerika’da iktisadi demokrasi ve daha ılımlı politikalar sonucunda yaygınlık kazanmıştır. Amerika’da çalışanların da üretim faktörlerine ve sermayeye ortak olmaları ile kapitalist sistemin daha da güçleneceği görüşü geniş bir şekilde benimsenmiş ve 21. yüzyılın ilk yarısından itibaren ise Amerika’da bireysel kapitalist sistemden kolektif kapitalist sisteme (halk kapitalizmi) geçiş hız kazanmıştır (Işık, 2011:268). Günümüzde ABD’de çalışan tüm nüfusun % 39’unun, çalışanların sermaye ortaklığı planları

kapsamında, çalıştığı şirkette hisse senedi sahibi olduğu, bu oranın gittikçe arttığı ifade edilmektedir (Atasoy, 2009:2-3).

3.2 Örgüt Kuramları Çerçevesinde Çalışanların Sermaye Ortaklığı

Sanayi devriminden günümüze kadar, özellikle bilimsel ve teknolojik alanda kaydedilen gelişmelere paralel olarak, işletme ve insan kaynakları yönetimi konusunda da çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkmış ve uygulanagelmiştir. Bu yaklaşımların gelişimi irdelendiğinde; uygulanan teknikler farklılık arz etse de değişiklik göstermeyen yönlerin başında; işletmelerin amaçları, insan yönetimi ve verimlilik, işletmenin sürekliliğini sağlamak, insanların sahip olma ve tüketme duygusu yer almaktadır (Erdemir 2006) .

Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan, hızla yayılan ve halen günümüzde kullanılan klasik yaklaşım “klasik (geleneksel) yönetim ve organizasyon teorisi” olarak adlandırılmaktadır. Klasik teori iki ana görüş ekseninde yoğunlaşmakta olup birincisi işletmelerde etkinliğin ve verimliliğin artırılması, ikincisi ise bu amacı sağlayacak formel bir organizasyon yapısının ve yönetim faaliyetlerinin düzenlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Klasik teori insan dışındaki faktörleri ön planda tutmakta olup rasyonellik ve mekanik süreçler çıkış noktası olmuştur (Koçel, 2014:237-238).

Klasik yaklaşım doğrudan işletmeler ve yönetimleri üzerinde odaklanmakta olup farklı zamanlarda ve farklı ülkelerde ileri sürülen görüş ve yaklaşımların toplamını temsil etmektedir. Bunlardan ilkinin; Amerika Birleşik Devletlerinde Frederick W. Taylor 1911 yılında Bilimsel Yönetim İlkeleri kitabını yayınlamaya bilimsel yönetim yaklaşımını ortaya atmıştır. Bilimsel yönetim yaklaşımı; işlerin yapılma şeklinin mühendislik ve bilimsel bir yaklaşım çerçevesinde yeniden düzenlenmesinin verimliliği artıracağı, maliyetleri düşüreceği ve bunun sonucunda ortaya çıkan değerden çalışanların daha fazla pay elde edeceğini ileri sürmektedir (Koçel, 2014:239). Bilimsel yönetim yaklaşımı taraftarları, üretim faaliyetlerinde israf ve kayıpları azalmak ve nihayetinde verimliliği artırmak amacıyla standart iş metotlarını, personelin bilimsel metotlarla seçilerek eğitilip geliştirilmesini, uzmanlaşmayı ve motivasyon açısından teşvikli ücret sistemlerini önermişlerdir (Göçoğlu 2017).

İkinci olarak; Fransa’da 1916 yılında “Yönetim Süreci Yaklaşımı”nı ileri atan ve kendisi de yönetici olan Henri Fayol; ekonomik etkinlik ve rasyonellik fikrinden hareket etmiş olup Taylor’un bilimsel yönetim yaklaşımının tamamlayıcısı olarak dikkat çekmiştir. Bu çerçevede; yönetim süreci yaklaşımı organizasyon konuları yanında yönetimin bütün alanları ile ilgili ilkeler ortaya koymaya çalışmış olup bilimsel yönetim yaklaşımından daha kapsamlı olduğu söylenebilir (Koçel, 2014:245).

Klasik yaklaşım görüşlerinden üçüncüsü ve döneminin anlayışına uygun bir model olan “Bürokrasi Yaklaşımı”nın öncüsü Max Weber’dir. Max Weber etkinlik açısından en ideal organizasyon yapısının bürokratik yapı olduğunu ileri sürmüştür. Bürokratik yaklaşım; merkeziyetçi ve katı hiyerarşik örgütlenmeyi, devamlı denetimi, disiplini, fonksiyonel uzmanlaşmaya dayanan işbölümünü, ilke ve yöntemlerin olduğu, sınırlı yetkiyi, gayri ilişkilerin olmadığı, teknik yetenek esasına dayanan personel istihdamını, terfi sistemini ve yasal yetkiyi ön da tutar (Göçoğlu 2017). Görüldüğü üzere; Max Weber makine odaklı bir düşünce sistemine sahip olup genel olarak klasik kurama dair ilkeleri bünyesinde barındırmıştır.

Klasik yaklaşımlarla ilgili yukarıda yapılan açıklamalardan da görüleceği üzere; klasik yönetim yaklaşımları temelde en iyi organizasyon yapısının nasıl oluşturulabileceği sorunu ile ilgilenmiş, insan unsuruna ise özel bir önem vermeyerek modelin dışında tutmuştur.

1929 ekonomik krizin etkisiyle dünyanın geçirdiği büyük buhran sonucu klasik yaklaşımın yerini, Elton Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne çalışmaları sonucunda ortaya çıkan neoklasik yaklaşımı almıştır. Ancak, klasik yaklaşımın aksine neoklasik yaklaşım aynı rasyonellik çerçevesinde bu kez insanı ön plana çıkarmıştır.

İnsanı ön plana çıkararak neoklasik yaklaşımı, organizasyonda yer alan insanların davranışlarını temel alarak; algı ve tutumlar, motivasyon, liderlik, organizasyonlarda değişim ve gelişme gibi konular üzerinde durarak yapı ile davranış arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır (Dalay 2013).

Bu çerçevede; Douglas McGregor’ın (1906-1974) X ve Y Teorisinde yer alan X teorisi klasik kuramın Y teorisi ise neoklasik kuramın özelliklerini taşımakta

olup insana bakış açıları birbirinden farklıdır. X teorisine göre insan pasif bir varlıktır, çalışmayı sevmediğinden sorumluluk almak istemez, insanı çalıştırmak için yöneticiler otoriter olmalıdır ve insanları zorlamak gerekmektedir. Ayrıca; ayrıntılı iş tanımları yapılmalı, sıkı kontrol sistemi kurulmalı, az yetki devri yanında detaylı ceza uygulamalarına da yer verilmelidir. Y teorisine göre ise insan pasif bir varlık olmayıp tembel değildir. İnsan açısından çalışmak, beslenmek ve oyun oynamak kadar doğal bir eylemdir ve uygun koşullar sağlanırsa insan örgütün amaçları doğrultusunda çalışmak ve sorumluluk almak isteyecektir (Keskin 2013).

Görüldüğü üzere; X teorisine göre insana değer veren motivasyon kaynakları ön planda olmayıp en önemli motivasyon kaynağı ise korkudur. Y teorisine göre ise insana değer ve saygı ön planda yer almakta olup insana değer veren motivasyon kaynakları savunulmaktadır. Y teorisine göre örgütte ödüllendirme önemli olup bireylerin kişisel doyuma, mutluluğa ve bireysel amaçlarına ulaşması öncelikle örgütün amaçlarına ulaşması bakımından da önem arz etmektedir.

Kendilerinden önceki yönetim yaklaşımlarının eksikliklerini giderecek şekilde çağdaş yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Çağdaş yaklaşımlardan olan “Sistem Kuramı”na göre örgütler, çevreden belirli girdiler alan, bunları bir üretim sürecinden geçirerek çevreye çıktılar sunan ve kendi içerisinde birbiriyle ilişkili alt sistemler ve işlevlerden oluşan toplumsal sistemlerdir (Kayaoğlu, 2017:511-512).

Sistemler yaklaşımı; 2. Dünya Savaşı’ndan itibaren yönetim konuları arasında yer almaya başlamıştır. Sistemler yaklaşımı organizasyonları çevreleri ile ilişkili bir açık sistem olarak ele almış, organizasyonların çevresel faktörlerdeki değişimlere ayak uydurabilmek için çeşitli değişiklikler yaparak sürdürülebilirliği sağlayacaklarını ileri sürmüşlerdir. Sistemler yaklaşımı organizasyonda neler olup bittiğini anlamının yanında nasıl ve niçin olduklarını da açıklamaya çalışmıştır (Koçel, 2014:245).

Küreselleşme olgusuyla değişen dünyada sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmeler bağlamında örgütlere ve özellikle de yönetim olgusuna yeni bakış açıları getirilmiştir. Bu çerçevede; Post- modernizm yaklaşımı uzun yıllar boyunca yönetim uygulamalarının temelini oluşturan bürokrasi modelinin

artık yetersiz olduğunu ve uygulanabilirliğinin kalmadığını, merkeziyetçi yapı yerine ademi merkeziyetçi yapıların olması gerektiğini ileri sürmüştür (Eryılmaz 2013) .

Geleneksel örgüt ve yönetim felsefeleri kapsamında yakın zamana kadar oldukça rağbet gören klasik ücretlendirme planları günümüzün hızla değişen yapısına uyum sağlayamamıştır. Bunun yerine, esneklik kabiliyeti yüksek, değişimlere hızla uyum sağlayan, verimliliği ve performansı da göz önüne alan, çalışan ve işverenler arasında hedef birliği sağlayan yeni ücret modellerinin uygulanması zaruret halini almakta ve yaygınlaşmaktadır (Yılmaz, 2005:996-997) .

Sonuç itibariyle; tarihsel süreçte ortaya çıkan örgütsel yaklaşımlar incelendiğinde; insanın yönetilmesi, motivasyon kaynakları, performans ve verimlilik gibi temel kavramların ön plana çıktığı, uzmanlaşmanın ve küresel rekabetin artması ile örgüte bağlılığı sağlayan uygulamaların önem kazandığı, bu çerçevede, çalışanların sermaye ortaklığı yöntemlerinin önemli bir enstrüman olduğu görülmektedir.

3.3 Çalışanların Sermaye Ortaklığı İle İlgili Uluslararası Çalışmalar

3.3.1 Amerika Birleşik Devletleri'ndeki uygulamalar

Çalışanların sermaye ortaklığı, birçok ülkede hızlı bir gelişme göstermekle birlikte özellikle ABD; ESOP'lar (Employee Stock Ownership Plan), hisse senedi satın alma planları (SPP- Stock Purchase Plan) ve hisse senedi opsiyon planlarında (SOP- Stock Option Plan) dünyadaki lider konumunu korumaktadır. Bu üç plan kapsamında ABD'de çalışan tüm nüfusun % 39'u çalıştığı şirkette hisse sahibidir. ESOP'lar genel itibariyle halka kapalı şirketlerde uygulanırken opsiyonlar daha çok halka açık ve bilgi yoğun şirketler tarafından uygulanmaktadır. Bu kapsamda halka açık şirketlerin % 20'sinin çalışanların tamamına veya önemli bir kısmına hisse senedi opsiyonu verdiği belirtilmekte ve bu oranın gittikçe artmakta olduğu ifade edilmektedir (Atasoy, 2009:2-3).

ESOP'lara ve çalışanın şirkete ortak edildiği diğer geniş tabanlı planlara sahip olan şirketler Fortune Magazine'in "Amerika'da Çalışmak için En İyi 100

Şirket” listesinin yarısından fazlasını oluşturmaktadır (ESOP-Employee Stock Ownership Plan-Facts 2018).

Çalışanların sermaye ortaklığının beşiği olan ABD’de çalışanları hisse senedi edindirmeye yönelik düzenlemelere temelde “Ulusal Gelir Kanunu (Internal Revenue Code-IRC)”, “Çalışanların Emeklilik Gelirlerine İlişkin Güvence Kanunu (Employee Retirement Income Security Act-ERISA)”, “İşçi Departmanı (Department of Labor-DOL)”, “Menkul Kıymetlere İlişkin Düzenlemeler:” ve “Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (Financial Accounting Standards Board-FASB)” düzenlemelerinde rastlanmaktadır (Demirkan, 1999:15).

ABD Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) sermayeye ilişkin işlemlerin ihraççı şirketin hesaplarına nasıl aktarılacağına ilişkin kuralları belirlemiştir. Bu çerçevede, “Çalışanlara Sağlanan Hisse Senetlerinin Muhasebeleştirilmesi” konusu ilk olarak, 1972 yılında Amerika’da yayınlanmıştır. Bunu takiben 1995 yılında, Amerikan Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) tarafından “Hisseye Dayalı Ücretlendirmenin Muhasebeleştirilmesi” amacıyla IFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı hazırlanıp uygulamaya konulmuştur. Söz konusu standart ile hisse bazlı ödeme işlemlerinin uluslararası alanda tanımlanması ve ölçümlenmesi olanaklı hale gelmiştir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:76).

3.3.2 Avrupa Birliği nezdinde yer alan ülkelerdeki düzenleme ve uygulamalar

Avrupa Birliği nezdindeki ülkelerde çalışanların sermaye ortaklığı ile ilgili temel çalışmalar 1989 yılında başlamıştır. Avrupa Komisyonu, akademisyenlerden oluşan bir grubu görevlendirerek üye ülkelerdeki çalışanların çalıştıkları şirketlere ortak olmaları (finansal katılım) hususunda mevcut durumun saptanmasını ve söz konusu finansal katılım yöntemlerini geliştirmek için neler yapabileceğinin tespit edilmesini talep etmiştir. Akademisyenlerden oluşan araştırma grubu, yaptığı araştırma ve çalışmalar çerçevesinde tespit ve sonuçları PEPPER-I” adlı raporda toplayarak sunmuştur. Bakanlar Konseyi bu rapora dayanarak 1992 yılında çalışanların çalıştıkları şirketlerin karlarına ve sermayelerine katılımının geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına ilişkin “Teklif” yayınlanmıştır. Bakanlar konseyi söz konusu teklif ile üye ülkelerden, çalışanların sermaye ortaklığı ve çalışanların

kar paylaşımı planları vasıtasıyla şirketlere ortak edilmelerinin yaygın bir şekilde kullanımının faydalarını kabul etmelerini ve bu konuda gerekli yasal düzenlemeleri yapmalarını talep etmiştir (Demirkan, 2009:27).

Üye ülkelerden gelen bilgiler çerçevesinde Komisyon, Ocak 1997’de “PEPPER-II” olarak adlandırılan ikinci bir raporu kabul etmiştir. Papper II AB bünyesindeki devletlerin çalışanların finansal katılımı hususundaki teşviklere genel bir bakış sunmaktadır. Üye devletler nezdinde yapılan araştırma neticesinde planların kârlılık üzerindeki etkisinin belirleyiciliğinin tutarlılığına dikkat çekilmekte, içinde finansal katılım planlarından hangisi olursa olsun, programların ücret esnekliği sağladığı ve verimlilik üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Fransa ve İngiltere’de finansal katılımın teşvik edilmesinin uzun bir geleneği olmasına karşın İrlanda, Hollanda ve Finlandiya hükümetlerinde PAPPER için desteğin artığı belirtilmektedir. Ayrıca, finansal katılım planlarının gelişiminin vergi teşviklerine ve özellikle hükümetlere bağlı olduğu ifade edilmektedir (Papper II 1996).

2006 yılında PEPPER-III raporu yayınlanmış olup söz konusu raporda 10 yeni ve 4 aday ülkenin (Türkiye dahil) uygulamaları ve yasal düzenlemeleri analiz edilerek bazı çıkarımlara ulaşılmıştır. Söz konusu ülkelerde çalışanların finansal katılımı uygulaması ile ilgili çok az sayıda düzenlemenin olduğu, önemli bir kısmının ise özelleştirme işlemleri çerçevesinde uygulama alanı bulduğu, konunun siyasetçiler, sendikalar ve işverenler tarafından yeterli düzeyde sahiplenilmediği belirtilmiştir. Ayrıca, sistemin klasik vergi mevzuatının çok ötesine geçmeyi gerektirdiği vurgulanarak söz konusu ülkeler açısından soruna Avrupa düzeyinde çözüm üretilmesi ve sistem açısından geniş bir teşvik sağlaması gerektiği önerilmiştir (The PEPPER III Report, 2016:293-318) .

2006 yılında Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından altı AB ülkesi, Fransa, Almanya, İspanya, Hollanda, Finlandiya ve İngiltere nezdinde yapılan bir çalışmada çalışanların sermaye ortaklığı planları kapsamında hisse senedi opsiyonları ile kar paylaşım planlarının yaygın olarak uygulama alanı bulduğu, şirketlerin % 52’sinin hisse senedi opsiyon planları, % 54’ünün ise kar paylaşımı planları uyguladığı tespit edilmiştir. Ancak, Avrupa Birliği’ne üye belli başlı ülkelerde konuya ilişkin olarak uygulanan politikalar,

aşağıdaki tabloda da özetlendiği üzere, farklılık göstermektedir (Atasoy, 2009:98-129):

Çizelge 3.1: Avrupa Birliği'ne Dahil Ülkelerde Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılması İle İlgili Uygulamalar

Avrupa Birliği Ülkesi	Uygulamalar
Almanya	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların sermaye ortaklığı çok yaygın değildir.• Bir çalışan şirketten bedelsiz ya da düşük bir bedelle hisse senedi alırsa, alım fiyatı ile hisse senedinin piyasa fiyatı arasındaki fark ücretin bir parçası olarak nitelendirilmektedir.• Elde edilen fayda hisse senetlerinin değerinin % 50'sini aşmıyorsa, bir takvim yılında maksimum 13.512 Euro'ya kadar vergiden muafiyet söz konusudur.
Fransa	<ul style="list-style-type: none">• Kar paylaşım planları yanında hisse senedi opsiyon planları da yaygındır.• Hisse senetleri borsada işlem gören şirketlerin yaklaşık % 50'si bu tür planları uygulamaktadır.• Bütün planların, 3 aydan daha az çalışmış olanlar hariç, tüm çalışanlara uygulanması zorunludur.• Bekleme dönemlerine göre özel vergi teşvikleri sağlanmaktadır.• Vergi teşvikleri, gelir vergisi ve sosyal güvenlik kesintilerinden muafiyet ve şirketler için farklı bir vergi oranı uygulanması şeklinde olabilmektedir.
İtalya	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların hisse sahipliğinden ziyade kar paylaşım planları daha yaygındır.• Kar paylaşımı, çalışanları hisse senedi edindirme ve hisse senedi opsiyon planları için vergi teşviklerini de içeren özel bir düzenleme bulunmaktadır.• 5 yıllık bekleme döneminden sonra çalışanlara sunulan opsiyonların değerinde artış olması durumunda, artan oranlı gelir vergisinden ve sosyal güvenlik kesintilerinden muafiyet söz konusudur. Olağan gelir vergisi oranı artan oran yerine % 12,5 sabit olarak uygulanmaktadır.• 5 Temmuz 2006'dan sonra sağlanan hisse senedi opsiyonlarında söz konusu şartlar bulunmamasına karşın sosyal güvenlik kesintisi uygulanmaktadır.
Belçika	<ul style="list-style-type: none">• Özellikle halka açık şirketler yanında diğer şirketlerde de kar paylaşımı ve çalışanları hisse senedi edindirme planları teşvik edilmektedir.• Çalışanın işten çıkarılması, önemli nedenlerle istifa etmesi, emekli olması, vefat etmesi, hisse senetlerinin halka arzı, şirketin kontrolünün değişmesi gibi zaruret halleri hariç, hisse senetleri iki yıldan beş yıla kadar elde tutulursa özel vergi teşvikleri uygulanmaktadır. Bekleme döneminde hisse senedinin satılması durumunda ise ilave vergi yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.• Hisse senedi opsiyonlarında vergileme opsiyonların tanınması aşamasında yapılmaktadır. Opsiyonlar ihraç edildiği tarihten itibaren 3 yıl içinde kullanılmaz ise vergi oranları yarıya düşürülmektedir.• Kar paylaşımı planları özel vergi oranlarına tabi olup genellikle nakit esaslı olarak uygulanmakta ve bu tutarlar üzerinden sosyal güvenlik kesintisi yapılmamaktadır.
Danimarka	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlar opsiyonların kullanımı aşamasında piyasa fiyatı ve satın alma fiyatı arasındaki fark üzerinden vergilendirilmektedir.• Ayrıca hisse senetlerinin satışı aşamasında da vergi söz konusudur. Ancak hisse senetlerinin değerinin yıllık ücretin % 10'unu aşmaması ve 5 yıllık bekleme dönemi süresince hisse senetlerinin bir bankada tutulması durumunda opsiyonların tanınması ve kullanılması aşamasında vergi alınmamaktadır.• İşverenler opsiyonların maliyetini kurumlar vergisi matrahından düşebilmektedirler.

Çizelge 3.1: (devam) Avrupa Birliği'ne Dahil Ülkelerde Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılması İle İlgili Uygulamalar

Avrupa Birliği Ülkesi	Uygulamalar
Hollanda	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyonları en çok tercih edilen plan türüdür.• Kar paylaşımı hem nakit, hem de hisse senedi esaslı olabilmektedir.• Bir tasarruf planı ile birleştirilmiş kar paylaşım planları için vergi teşvikleri söz konusudur.• Çalışanların en az % 75'ini kapsayan planlarda 4 yıl boyunca elde tutulan hisse senetleri için gelir vergisi ile sosyal güvenlik kesintileri yerine % 15 oranında düz bir vergi oranı uygulanmaktadır.
İngiltere	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlara yönelik finansal katılım planları Kamu Gelirleri İdaresi tarafından onaylanmış ve onaylanmamış planlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Onaylanmış ve onaylanmamış planlar birlikte de uygulanabilmektedir.• Mevcut yasal düzenlemeler uyarınca bütün onaylı planlar çalışanları hisse senedi edindirme planlarıdır.• Onaylanmış planlar kanuni düzenlemelere uymak zorundadır ve bu tür planlar için vergi teşviği söz konusudur. Onaylanmamış planlar ise daha esnek olmakla birlikte vergi avantajlarından yararlanamazlar.• Hisse teşvik planlarında 5 yıllık bekleme süresinden sonra hem çalışan hem de işveren açısından gelir vergisinden ve sosyal güvenlik ödemelerinden muafiyet söz konusudur.• Şirket Hisse Senedi Opsiyon Planları genel itibariyle performans göstergelerine bağlı olarak uygulanmaktadır ve belli şartlarda gelir vergisinden muafiyet sağlanmaktadır.• Vergi muafiyeti açısından hak tanıma esnasında çalışan başına uygulanacak tutar 30.000 GBP ile sınırlandırılmış olup ayrıca kullanım fiyatının piyasa fiyatının altında olmaması gerekir. Bunun yanında, kullanım süresi hak tanıma tarihinden itibaren 3 yıldan az, 10 yıldan fazla olamaz.

Kaynak: (Atasoy, 2009).

Görüldüğü üzere Avrupa Birliği'ne dahil önde gelen belli başlı ülkelerde çalışanların sermayeye dayalı teşvikler kapsamında çalıştığı şirkete ortak edilmesi ile ilgili uygulamalar çok önceden başlamış olup yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Devlet ise belli şartlarda vergi ve sosyal güvenlik ödemelerinden muafiyet sağlayarak uygulamaları teşvik etmektedir.

Avrupa birliği bünyesinde yer alan diğer ülkelerde de muhtelif teşvikler bulunmaktadır. Yunanistan'da Anonim şirketlere yönelik vergi teşviği bulunmakta olup 2000'li yıllardan itibaren özellikle yöneticilere yönelik uygulamada artış görülmektedir. İspanya'da çalışanların sahip olduğu hisseler açısından 3 yıllık bekleme süresi çerçevesinde teşvikler bulunmaktadır. Değer artış kazançları yönünden ise artan oranlı vergi yerine % 15 sabit oranlı bir vergileme söz konusudur. Finlandiya'da çalışanlara yönelik ihraç edilen hisselerde iskonto oranı % 10'un altında ise vergiden muafiyet söz olmaktadır. Portekiz, Lüksemburg gibi ülkelerde bu yönde gelişimin daha yavaş olduğu

görülmektedir. Portekiz’de çalışanlara yönelik ortaklık planları ile ilgili bir düzenleme mevcut değilken Lüksemburg’da opsiyon planlarının en fazla çok uluslu şirketler tarafından uyguladığı görülmektedir. Bazı opsiyon planlarında, çalışanlar yönünde kullanım aşamasında kişisel gelir vergisi söz konusu iken sosyal güvenlik kesintisi söz konusu değildir. İşveren açısından ise planın maliyeti vergi matrahından indirilebilmekte ve sosyal güvenlik kesintisine tabi tutulmamaktadır (Atasoy, 2009:118-129).

3.3.3 Türkiye’deki düzenleme ve uygulamalar

Türkiye’de çalışanların çalıştıkları şirkete ortak edilmesi konusu ilk defa 1968 yılında Vergi Reform Komisyonu tarafından gündeme getirilmiştir. Komisyon tarafından yapılan bir kanun taslağında uygulamanın ekonomik ve sosyal faydalarına değinilerek temel ilkeri yer verilmiştir. Ancak, Vergi Reform Komisyonu tarafından yapılan söz konusu çalışma yürürlüğe girmemiştir (Atasoy, 2009:130).

Türkiye’de çalışanların mülkiyet sahipliği esas itibariyle özelleştirme işlemlerinde uygulama alanı bulmuştur. 13.09.1984 tarih ve 18514 sayılı “Kamu Ortaklığı Fonu Yönetmeliği”nin 18’inci maddesindeki düzenleme ile özelleştirme uygulamalarında hisse senedi satışlarında çalışanlara ve yöre halkına öncelik ve özel şartlar tanınabileceği belirtilmiştir (Gürol, 1991:57-67). Bu çerçevede ilk olarak Karabük Demir Çelik Fabrikaları, hisselerinin yarısından fazlası çalışanlara satılarak özelleştirilmiş ve bir bakıma çalışanların mülkiyet sahipliği ile yeni bir özelleştirme türü ortaya çıkmıştır (Ersöz ve diğerleri, 2003:3).

Öte yandan 2006 yılında Avrupa Birliği Komisyonu tarafından yayınlanan PEPPER III raporunda çalışanların finansal katılımı hususunda Türkiye’deki yasal ortam ve uygulamalara geniş ölçüde yer verilmiştir. Söz konusu raporda Türkiye hakkındaki temel saptamalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (The PEPPER III Report, 2006:279-293):

- Türkiye’de çalışan mülkiyetinin ilk olarak 1968’de Vergi Reform Komisyonu tarafından görüşüldüğü, görüşmeler sırasında bir kısım sendikaların tutumunun açık ve net olmadığı, günümüzde de çalışanların finansal katılımı ile ilgili konunun sendikalar tarafından güncel bir sorun olarak görülmediği, bunun muhtemelen uygulamalarla ilgili bilgi birikiminin yetersizliğinden kaynaklandığı belirtilmiştir.
- Türkiye’de çalışanların finansal katılımı sınırlı kalmıştır. Çalışanların finansal katılımı esas itibariyle özelleştirme ve çok uluslu şirketlerin kar paylaşımı uygulamalarında kısmen görülmektedir.
- Şirket karının bazı dernek ve vakıflara transfer edilerek çalışanlara bazı menfaatlerin sağlanmasını temin eden ESOP benzeri uygulamalara sınırlı sayıda rastlanmaktadır.
- Mevcut hükümetin eylem planları içerisinde özelleştirmeye tabi şirketlerin öncelikli olarak seçilen diğer hedef gruplarıyla birlikte çalışanlara sunulmasının amaçlandığına değinilmiştir.
- Türk hukukunda, çalışanların hisse sahipliği planları ile ilgili özel yasa ya da yönetmelik benzeri düzenlemelerin olmadığına ve uygulamaları teşvik edici yasal alt yapının bulunmadığına vurgu yapılmıştır.
- Sonuç itibariyle diğer ülkelerde uygulanan kar paylaşım, hisse senedi opsiyonu ve çalışanlar tarafından hisse edinimi ile ilgili uygulamaların sınırlı sayıda kaldığı belirtilmiştir.

Türkiye’de son yıllarda çok uluslu şirketler yanında Boyner Holding, Vestel, Turkcell, Türk Telekom gibi bazı önemli şirketlerin de çalışanlara hisse verilmesi ile ilgili uygulamalara ilgi gösterdikleri gözlemlenmektedir (Işık, 2011:275). Örneğin, Türk Telekomünikasyon A.Ş.’nin 2016 yılı ile ilgili Bağımsız Denetim Raporu’nda yer alan 23. nolu Hisse Bazlı Ödemeler dipnot verilerine göre; 2008 yılında Türk Telekom’da halka arz yolu ile Hazine’nin sahip olduğu hisselerin %15’inin satışında 12.299.160.300 adet hisse senedi şirket ve PTT çalışanları ile küçük yatırımcıya tahsis edilmiştir.

Ancak çalışanlara ve şirketlere sağladığı faydalar çok olmasına karşın sermayeye dayalı teşvik planları ülkemizde yeterli düzeyde uygulama zemini

bulamamaktadır. Bunun nedenleri arasında, yukarıda da vurgulandığı üzere, başta planlara ve Türkiye'ye özgü yasal düzenlemelerin olmaması/yetersiz olması, bürokratik engeller, şirket ve çalışanları teşvik etmek amacıyla sağlanan vergisel ve sosyal güvenlik primleri ile ilgili avantajların hukukumuzda olmayışı yer almaktadır.

Öte yandan, sermayeye dayalı teşvik planlarının önemli bir kısmının ölçme ve muhasebeleştirilmesi ile ilgili hususları düzenleyen TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemelere ait standart Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) tarafından 31 Mart 2006 tarihinde 26125 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak; söz konusu standart Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğü girmiş olsa da ülkemizde henüz bu standardın kapsamını oluşturan içerikteki uygulamalar yaygın değildir.

Globalleşmenin hız kazanması ekonomik sınırların ortadan kalkmasına neden olmakta ve işletmelerin uluslararası nitelik kazanması ile uluslararası düzeyde ekonomik faaliyetler içerisine girmeleri eğilimi artmaktadır (Ayboğa, 2002:42). İşletmelerin finansal bilgilerini içeren finansal tabloların hesap verilebilir, karşılaştırılabilir ve şeffaf olarak düzenlenmeleri ve bağımsız denetimden geçmeleri zorunluluk haline gelmektedir (Selimoğlu ve diğerleri,2015:3).Bu çerçevede; yabancı sermaye yatırımlarının ülkeye çekilmesi ve muhafaza edilmesi bakımından UFRS karşısında duran engellerin kaldırılması son derece önem arz etmektedir.

Bu nedenle birçok ülke UFRS'ye uyum çerçevesinde kendi ulusal kanunlarında bazı düzenlemeler yapmıştır (2'inci Uluslararası Türk Coğrafyasında UFRS Sempozyumu 2012:71). Ülkemizde de UFRS'ye uyum çerçevesinde muhtelif düzenlemeler yapılmış olmasına karşın UFRS'de öngörülen bazı teşvikli uygulamaların (hisse bazlı ödemeler gibi) özellikle vergi ve sosyal güvenlik mevzuatı ile olan çatışmaları nedeniyle uygulama zemini bulmada güçlükler neden olmaktadır. Ayrıca, literatürde ise konu ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmalar ise sınırlı sayıdadır. Çalışmamızda da etraflıca irdeleneceği üzere standart ve çalışanların sermaye ortaklığı uygulamaları ile diğer kanunlar arasında muhtelif çatışmalar son derece fazla olup, ayrıca konu ile ilgili teşvik edici düzenlemelerin ise hiç bulunmaması nedeniyle etraflıca düzenlemelere ihtiyaç vardır.

4. ÇALIŞANLAR AÇISINDAN SERMAYEYE DAYALI TEŞVİK TÜRLERİ

Sermayeye dayalı teşvik türleri kapsamında çalışanların çalıştıkları şirketin sermayesine ortak olmalarını sağlayan en geniş uygulamalar ABD’de görülmektedir. ESOP’lar (Employee Stock Ownership Plan), hisse senedi satın alma planları (SPP- Stock Purchase Plan) ve hisse senedi opsiyon planları (SOP- Stock Option Plan) en fazla uygulanan yöntemlerdir. Bunun yanında, hisse senedi teşvik ödülleri (Stock Bonus Awards), 401 (k) ve vergi ayrıcalıklı emeklilik planları, vergi ayrıcalıklı olmayan emeklilik planları, kar paylaşım planları ve diğer sermaye unsurlarına dayalı yöntemler de (hisse senedi değerlendirme hakları gibi) geniş bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır.

Bu bölümde çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılmasına yönelik uygulamalar ayrıntılı olarak ele alınacak ve özellikle ABD’de uygulanan planların önemli bir kısmı UFRS 2 kapsamında da uygulama alanı bulduğundan, planların uygulama ilkeleri ve ABD açısından vergileme boyutu üzerinde durulacaktır.

4.1 Hisse Senedi Satın Alma Planları (Stock Purchase Plans)

Genel olarak, çalışanlara teklif süresinin sonunda uygun bir fiyatla işveren hisselerini satın almak için seçenek veren tipik bir hisse satın alma planıdır (Designing and Implementing a Section 423 ESPP 2018).

Hisse senedi satın alma planları çalışanlar tarafından kendi kazançları çerçevesinde yatırım yapmaya olanak vermesi ve çalıştığı şirkete ortak olunmasını sağlaması bakımından dikkat çeken bir uygulamadır. Daha etkili kılmak bakımından fiyattan indirim yapılması, hisse senedi satın alma opsiyonları veya hisse senedi primi ile birleştirilerek uygulanması da mümkün olabilmektedir (Demirkan, 1999:6).

Genel itibariyle hisse satın alma planları; doğrudan hisse senedi satın alma planları ve bölüm 423 indirimli satın alma planları olarak iki kısımda incelenmektedir (Atasoy, 2009:40).

4.1.1 Doğrudan hisse satın alma planları

Doğrudan hisse senedi satın alma planları oldukça esnek olup daha çok üst düzey yöneticiler ile kalifiye personelin şirkette pay sahibi olmalarına imkân veren ve böylece üst düzey yöneticiler ile kalifiye personelin şirkete bağlılıklarını arttırmayı hedefleyen bir uygulamadır (Demirkan, 1999:6).

Doğrudan hisse satın alma planı uygulamalarında hisse bedelleri genellikle % 10-%15 arasında değişen bir iskonto ile çalışanların ücretlerinden kesilmektedir ve böylelikle çalışanlar mülkiyet hakkına sahip olmaktadır. Doğrudan hisse senedi satın alma planlarında bazı tarihler önem arz etmektedir. Çalışanlara şirket tarafından hisselerin verildiği tarih (ihraç tarihi) veriliş tarihini (grant date), mülkiyetin çalışana geçebilmesi için tespit edilen süreye bekleme dönemi ve hisselerle ait mülkiyetinin çalışana geçtiği tarih hakediş tarihini (vesting period, vesting date) ve çalışanın mülkiyetine sahip olduğu hisseleri şahsi olarak elden çıkardığı tarih ise elden çıkarma, satış tarihini (selling date) ifade etmektedir (Gündüz 2014).

Doğrudan hisse senedi satın alma planları şirketin kuruluş aşamasında uygulanabileceği gibi faaliyet devam ederken de uygulanması mümkündür. Doğrudan hisse senedi satın alma planlarının finansmanında genel itibariyle iki yöntemle karşılaşılmaktadır. Birinci yöntemde genel itibariyle hisse senetlerinin bedelleri çalışanların ücretlerinden karşılanmaktadır. Diğer bir yöntem ise şirket çalışanına düşük faizli veya geri ödemesiz kredi vererek hisse bedelinin ödenmesi bakımından finansman sağlamaktadır (Atasoy, 2009:40). Bu çerçevede çalışan, sadece hisse bedelinin bir kısmını öder ve geri kalan kısmı için firma katkıda bulunur. Bu uygulamanın ayrıca vergi avantajı yoktur. Vergi sonuçları düz maaş ile aynıdır. Her iki taraf için de belirli bir vergi avantajı bulunmamakla birlikte, bu tür hisse satın alma planlarının çalışanların bağlılığını artırmada teşvikle ilişkili olduğu varsayımı kabul görmektedir (Bi-Iagat, Brickley and R.Lease, 1985:198).

4.1.2 Bölüm 423 indirimli satın alma planları

Bölüm 423 planları, ABD’de, şirkette en az iki yıl, her takvim yılının en az 5 ayında çalışması bulunan ve haftada en az 20 saat çalışan bütün çalışanlara hisse senedi alma hakkının verilmesini zorunlu kılan bir uygulamadır (Designing and Implementing a Section 423 ESPP 2018). Hisse senedinin fiyatının, senedin gerçek piyasa fiyatının % 85’inden az olmaması gerektiğini öngören bu uygulamada, ayrıca, şirket hisse senetlerinin % 5 veya daha fazlasına sahip olan çalışanların bu plana katılması yasaklanmıştır. Bu planın daha çok geniş tabanlı sermaye şirketlerinde uygulanmasının en iyi sonuç bakımın bir seçenek olduğu değerlendirilmektedir (Demirkan, 1999:6-7).

Hisse senedi satınalma planı ile ilgili temel bilgiler, avantajları ve dezavantajları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirkan, 2009:Ek/2):

Çizelge 4.1: Hisse Senedi Satınalma Planları Avantaj ve Dezavantajları

Hisse Senedi Satınalma Planları / Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların kendi kazançları çerçevesinde yatırım yapmalarına olanak veren ve personelin çalıştığı şirkete ortak olunmasını sağlayan bir uygulamadır. Bu çerçevede çalışanlara şirket hisse senetlerini iskontolu olarak satınalma hakkı verilmektedir.• Yüksek performans gösterenlerin pay sahibi yapılarak şirkete bağlılığını sağlamak ve şirket ile çalışanın menfaatini örtüştürmek amacıyla uygulanabilmektedir.• Doğrudan hisse satın alma planları ve Bölüm 423 indirimli satın alma planları olarak iki çeşidi bulunmaktadır.• Geniş katılımlı planlardır.• Genellikle hisse senetlerinin bedelini çalışanlar ücretlerinden öderler. Bazı uygulamalarda şirket çalışanların hisse bedellerini ödeyebilmeleri için düşük faizli veya geri ödemesiz kredi verebilmektedir.	<ul style="list-style-type: none">• Şirketin uzun dönemde gelişmesine katkı sağlar.• Yüksek performans gösterenlerin pay sahibi yapılarak şirkete bağlılığını sağlar.• Şirket için sermaye birikmesine olanak verir.• Mülkiyetin doğrudan çalışana geçmesini ile sermayenin tabana yayılmasını sağlar.• Çalışanlar ödeme yaparak pay sahibi olduklarından şirketin değerini daha iyi algılamalarını sağlar	<ul style="list-style-type: none">• Mülkiyet ve ov hakkı çalışana geçer.• Halka açık şirketlerde hisse senetlerinin kayda alınmasına ilişkin yükümlülüklerin doğmasına neden olur.• Katılım aşamasında çalışanların kendi paralarını yatırmaları gerektiğinden yatırım maliyetleri nedeniyle caydırıcı bir etki yapar.

4.1.3 Hisse senedi satın alma planları vergileme rejimi

Doğrudan hisse senedi satın alma planları çerçevesinde hisse senedi satın alındığında, hisselerin gerçeğe uygun piyasa değeri üzerinden yapılan fiyat indirimi çalışan açısından olağan gelir olarak vergiye tabidir (Qualified vs Non-Qualified ESPPs 2018). İşveren açısından ise yapılan indirim vergi matrahından düşülebilir mahiyettedir (Demirkan, 1999:Ek1). Ancak; doğrudan hisse senedi satın alma planları uygulamasında eğer şirketin çalışanına düşük faizli veya geri ödemesiz kredi vererek hisse bedelinin ödenmesi bakımından finansman sağlaması durumunda söz konusu finansman maliyetleri vergi matrahından düşülemez (Iagat, Brickley ve R.Lease, 1985:198).

Bölüm 423'te belirtilen şartlarda indirimli satın alma planları vergisel açıdan özel muaele görmektedir. Çalışanın edindiği hisse senetleri satış tarihine kadar vergilendirilmemekte ve bu nedenle hisse senedi satılıncaya kadar vergi ödemeleri ertelenmiş olmaktadır. Çalışanlar, opsiyonun verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde veya hisse senetlerini satın alma tarihinden itibaren bir yıl içinde elden çıkarırlarsa yapılan indirim olağan gelir olarak vergiye tabi tutulur. Diğer bir ifade ile çalışanın bekleme süresi koşullarını yerine getirmemesi halinde, opsiyon fiyatı ile alış fiyatı arasındaki fark, normal gelire dahil edilir ve kurum tarafından gelir vergisi kesintisi yapılır. Bu şartlar yerine getirilirse, hisse senedi satıldığı zaman, opsiyon fiyatı ile piyasa fiyatı arasındaki fark, hissenin satıldığı sırada sermaye kazancı (değer artış kazancı) olarak vergilendirilir. Sermaye kazancının vergi yükü gelir vergisi yüküne göre daha düşüktür (Iagat, Brickley and R.Lease, 1985:198-199). Söz konusu elde tutma sürelerinden sonra hisse senetleri satıldığında satış fiyatı alış fiyatından düşükse, olağan bir gelir olmadığından vergi doğmaz ve çalışanın satış fiyatı ile alış fiyatı arasındaki fark için uzun vadeli bir sermaye kaybı olduğu kabul edilir (Designing and Implementing a Section 423 ESPP 2018).

4.2 Hisse Senedi Opsiyon Planları (Stock Option Plans)

Hisse senedi opsiyonu; alıcı ile satıcı arasında yapılan sözleşme gereğince; bir şirketin belirli bir miktardaki hisselerini önceden üzerinde mutabık kalınmış bir fiyattan (kullanım fiyatı) belirli bir süre boyunca satın alma ya da satma hakkı demektir. Satın alma veya satma hakkı belirlenen süre içerisinde

kullanılmazsa opsiyon geçersiz hale gelmektedir (Özkan 2003). Alıcı bu hakkını kullanılmak istendiğinde sözleşmenin karşı tarafı olan satıcı bu yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır (Aksöyek 1999).

Hisse senedi opsiyon planları, organize olmuş borsalarda işlem gören hisse senedi opsiyon işlemlerine benzemektedir. Bir hisse senedi opsiyon planı uygulamasında da hisse senedi opsiyon işlemine benzer şekilde; çalışanlara belirli tarihler arasında, önceden belirlenmiş miktarda şirket hisse senetlerini, önceden belirlenen veya bir formül ile hesaplanan bir fiyat üzerinden satın alma hakkı verilmektedir (Demirkan, 1999:7).

Satılma fiyatı genellikle hisse senedinin bu hakkın tanındığı andaki piyasa fiyatı olarak tespit edilmektedir. Dolayısıyla opsiyonların verildiği tarihten sonra hisse senedinin değerinde bir artış olsa bile, çalışanlar opsiyonun verildiği tarihteki kullanım fiyatından hisse senetlerini satın alma hakkına sahiptirler (Atasoy, 2009:66). Bu uygulamada da organize olmuş borsalarda işlem gören hisse senedi opsiyon işlemlerine benzer şekilde çalışanlar hisse senetlerini almak zorunda değildirler (Demirkan, 1999:7). Bu açıdan; çalışanlar açısından kaybetme riski bulunmayan bu uygulama, işverenler açısından da nakit çıkışına neden olmadığından avantajlı olup oldukça popüler bir teşvik aracıdır. Ayrıca, şirket hisse senedi opsiyonları hissedarların ve yöneticilerin uzun vadeli çıkarlarını uyumlu hale getirme araçları olarak nitelendirilmektedir (Yermack, 1997:451).

Hisse senedi opsiyon planlarının daha çok teknoloji şirketleri veya kalifiye personel gerektiren sektörlerde uygulanması önem arz etmektedir. Çünkü bu tür şirketlerin konusunda uzman personeli bulmaları veya uzun süre şirkette tutmaları zor olabilmektedir (Ayrancı 2017). Bu açıdan hisse senedi opsiyon planları çerçevesinde konusuna hakim ve uzman personellerin uzun süre şirkette kalması sağlanabilmekte olup belli şartların gerçekleşmesine bağlanabildiği gibi hiçbir şart konulmadan da uygulanması mümkündür. Ayrıca, hisse senedi opsiyon planları çalışanlarını sermayelerine ortak etmek isteyen büyük çaplı halka açık şirketler için de cazibe oluşturmaktadır (Atasoy, 2009:67).

Çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyonlarının diğer hisse senedi opsiyonlarından muhtelif açılardan farklı yönleri bulunmaktadır. Çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyonları şirketin özel amaçlarına göre

tasarlanabildiğinden özel kuralları da bünyesinde taşımaktadır. Örneğin, belirli bir performans hedeflerine veya çalışma sürelerine bağlanması, ölüm dışında bir başkasına devredilememesi, uzun süreli bir opsiyon sözleşmelerine dayanmaları, opsiyon tutarının belli bir rakamın altında olmaması, oydan yoksun olarak ihraç edilebilmeleri gibi özel şartlar konulabilmektedir.

Hisse senedi opsiyon planı uygulaması ile ilgili temel bilgiler, avantajları ve dezavantajları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirkan, 2009:Ek/2):

Çizelge 4.2: Hisse Senedi Opsiyon Planları Avantaj ve Dezavantajları

Hisse Senedi Opsiyon Planları /Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
Şirket ile personel arasında yapılan bir sözleşme hükümleri çerçevesinde, personel opsiyon verildiği tarihte üzerinden mutabık kalınan bir fiyat üzerinden şirket hisselerini satın alma hakkı elde eder.	Muhtelif amaçlara yönelik olarak tasarlanabilme imkânı sunmaktadırlar. Nakit çıkışı gerektirmediğinden işverenler açısından çok caziptir.	Çalışanlar tarafından anlaşılması güç olduğundan tereddütle yaklaşmaktadır. Bedelin çalışanlar tarafından ödenmesini gerektiğinden risk alma direnci oluşmaktadır.
Üst düzey, kilit personel yanında bütün personelin bağlılığını ve motivasyonunu artırmak amaçlanabilmektedir. Özellikle teknoloji şirketlerinde diğer sektörler nazaran çok fazla uygulanmaktadır.	Çalışanlar şirketin hisselerine iskontolu olarak sahip olabilirler. Çalışanlar ödeme yaparak pay sahibi olduklarından şirketin değerini daha iyi algılamalarını ve daha anlamlı olmasını sağlar.	Mülkiyet opsiyonu kullanan çalışanlara geçtiğinden bununla birlikte oy ve bilgi alma hakkının da geçmesi işverenler tarafından mesafeli yaklaşımlara neden olabilmektedir.
Teşvikli hisse senedi opsiyonları ve teşvikli olmayan hisse senedi opsiyonları olarak farklı şekillerde tasarlanabilmektedir.	Satınalma bedeli önceden belirlenmiş olması nedeniyle çalışanların finansal planlama yapmalarına olanak sağlar. Performansa bağlı olarak da uygulama alanı bulduklarından çalışanların ödüllendirilmesi ile şirket amaçlarının bağdaştırılmasını sağlar.	

Hisse Senedi Opsiyon Planları uygulamasına TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı düzenleme ve uygulamaları açısından bakıldığında “Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri” ile “Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri” çerçevesinde uygulama alanı bulduğu söylenebilir. Çünkü hisse senedi ya da hisse senedi opsiyonları da dâhil olmak üzere, özkaynağa dayalı finansal araçlar karşılığında alınan mal veya hizmetlerle ilgili işlemler

hisse bazlı ödeme işlemleri olup bu çerçevede hisse senedi opsiyonları çalışanlara çoğunlukla maaşları yanında ek menfaat olarak sağlanmaktadır (Şahin, 2012:46).

“Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri” ise şirkete ya da karşı tarafa borcu veya alacağı nakit ya da özkaynağa dayalı finansal araçlar ile ödeme seçeneğini sunan hisse bazlı ödeme işlemidir. Görüldüğü üzere Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemlerinde çalışana da ödeme yöntemini seçme imkânı sağladığından çalışan hakediş sonunda ister hisse senedi isterse nakit alma arasında tercih yapma hakkına sahiptir.

Hisse senedi opsiyon planları, TFRS 2 standardı kapsamında, daha çok belli şartlara ve performansa bağlı olarak uygulama alanı bulmaktadır.

4.2.1 Hisse senedi opsiyon planları vergileme rejimi

Vergisel açıdan Teşvikli Hisse Senedi Opsiyonları (ISO) ve Vergi Ayrıcalıklı Olmayan Hisse Senedi Opsiyonları (NSO) olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

4.2.1.1 Teşvikli (vergi ayrıcalıklı) hisse senedi opsiyon planlarında vergileme

Teşvikli hisse senedi opsiyonları çalışanların daha fazla süre ile şirkette kalmaları amacıyla ve daha çok yüksek ücretli çalışanlara yönelik olarak uygulanmaktadır. Teşvikli hisse senedi opsiyonlarında (ISO), hisse senedi opsiyonları çalışanlara verildiklerinde (grant) herhangi bir vergisel yükümlülük doğurmamaktadır. Çalışanlar belli şartlar çerçevesinde hisse senetlerinin satışında sermaye kazancı (değer artış kazancı) vergisi ödemektedirler. İşverenler ise hisse senetleri çalışan tarafından, asgari elde tutma sürelerinin (Opsiyonların verildiği tarihten itibaren 2 yıl, uygulama tarihinden itibaren 1 yıl gibi) bitiminden önce satılmadıkça, vergi indirimi elde edememektedirler. (Demirkan, 1999:8). Diğer bir ifade ile teşvikli hisse senedi opsiyonları belirli koşullar yerine getirildiği takdirde özel vergi muamelesi görmektedirler. Örneğin, hisseler opsiyonun verildiği tarihten itibaren iki yıl, uygulama tarihinden itibaren ise bir yıldan fazla bir süre elde tutulup satılırsa opsiyonun uygulandığı tarihte uygulama fiyatı ile hisse senedinin piyasa fiyatı arasındaki fark gelir vergisinden muaftır. Hisseler satıldığında ise elde edilen kazanç sermaye kazancı kapsamında vergilendirilir (How Yours Stock Awards is Taxed 2018).

Dolayısıyla elde tutma sürelerinden sonra çalışanlar hisse senetlerini elden çıkardıklarında uygulama fiyatı ile hisse senedinin piyasa fiyatı arasındaki fark gelir vergisinden muaf olduğundan işverenler de çalışanlar açısından vergilendirilmemiş geliri gider yazamamaktadırlar.

Genel hatları ile yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde vergi avantajı sağlayabilmek açısından teşvikli opsiyonların karşılaması gereken temel ilkeler aşağıdaki gibidir (Atasoy, 2009:79-80).

- En önemli şart belli bir süre ile elde tutma zorunluluğudur. Opsiyon tanınan hisse senetleri, çalışan tarafından tanınma tarihinden itibaren iki yıl ve kullanım tarihinden itibaren en az bir yıl süreyle elde tutulması gerekmektedir.
- Teşvikli opsiyonun kullanım fiyatının, opsiyonun tanındığı tarihte ona mesnet teşkil eden hisse senedinin piyasa fiyatına en azından eşit olmalıdır. Diğer bir ifade ile kullanım fiyatı piyasa fiyatının % 100'ünden az olmamalıdır. Öte yandan; kullanım fiyatının piyasa fiyatının üstünde olması yasak olmamakla birlikte kullanım fiyatının piyasa fiyatının çok üstünde belirlenmiş olması opsiyonu değersiz hale getireceği ve dolayısıyla kilit konumdaki yöneticiler için bir teşvik unsuru oluşturamayacağına da göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir.
- Teşvikli hisse senedi opsiyonu mevcut şirket ortakları tarafından onaylanmış olmalıdır.
- Teşvikli hisse senedi opsiyonları sadece çalışanlara yönelik olmalıdır. Belirli koşullar hariç olmak üzere, oy haklarının % 10 veya daha fazlasına sahip olan çalışanlar bu opsiyonlardan yararlanamaz. Eğer bir çalışan oy haklarının % 10 veya daha fazlasına sahip ise kullanım fiyatı hisse senedinin tanındığı tarihteki piyasa fiyatının en az % 110'u olmak zorundadır. Yine bu tür çalışanlar, opsiyonun tanındığı tarihten itibaren 5 yıl süreyle opsiyonlarını kullanamamaktadırlar.
- Çalışanlarla, kısıtlamaların yer aldığı yazılı bir opsiyon anlaşması yapılması, söz konusu opsiyonların 10 yıl veya daha fazla süreli bir tanıma dönemine sahip olmaları, herhangi bir yılda kullanılacak opsiyon tutarının 100.000 USD'den fazla olamaması ve çalışanların bu tür opsiyonları ölüm dışında

başka kişilere devredememesi, teşvikli hisse senedi opsiyon planları ile ilgili ilgili diğer şartlar ve kısıtlamalar olarak yer almaktadır.

4.2.1.2 Vergi ayrıcalıklı olmayan hisse senedi opsiyon planlarında vergileme

Vergi ayrıcalıklı olmayan hisse senedi opsiyonlarında (niteliksiz hisse senedi opsiyonları, NQSO) vergileme farklılık arz etmektedir. Ayrıca, bazı ülkelerde vergileme hakkın tanınması ya da opsiyonun verilmesi sırasında yapılırken çoğunluğunda vergileme kullanım sırasında yapılmaktadır (Özkan 2003).

Vergi ayrıcalıklı olmayan hisse senedi opsiyon planlarında opsiyonun uygulandığı uygulama fiyatı ile piyasa fiyatı arasındaki fark bordroya dahil edilerek gelir olarak vergilendirilir (E Trade 2018b). Ancak, uygulama tarihinden itibaren hisseler 1 yıldan daha uzun bir süre tutulup elden çıkarılırsa ortaya çıkan kazanç sermaye kazancı (değer artış kazancı) kapsamında gelir vergisine tabi tutulur (How Yours Stock Awards is Taxed 2018).

Örneğin; 50 personelin 8 TL piyasa fiyatı üzerinde iktisap edilen hisse senetlerini 1 yıl içerisinde 10 TL ile 80 personelin ise bir yıldan uzun bir süreyi aşkın 12 TL üzerinden elden çıkardığını, artan oranlı gelir vergisi oranının ortalama % 22,5, sermaye kazancı sabit vergi oranının ise % 15 olduğunu varsayalım. Bu durumda hisse senetlerinden elde edilen gelirlerin vergilemesi farklılık arz edecektir.

Çizelge 4.3: Vergi Ayrıcalıklı Olmayan Hisse Senedi Opsiyon Planlarında Vergileme Farklılığı

Bekleme Süresine Göre Vergileme	Kişi Sayısı	Hisse Sayısı	Alış Birim Fiyatı	Satış Birim Fiyatı	Maliyet Bedeli	Satış Bedeli	Kar	Vergi Oranı	Ödenecek Vergi
1 Yıl Beklemeden Satanlar Açısından Olağan Gelir vergisi	50	700	8	10	280.000	350.000	70.000	22,50%	15.750
1 Yıldan Sonra Satanlar Açısından Sermaye kazancı (değer artış) vergisi	80	700	8	12	448.000	672.000	224.000	15%	33.600

4.3 Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planları/ESOP'lar (Employee Stock Ownership Plan)

ESOP çalışanların çalıştığı şirket sermayesine ortak edilmesini ve böylece çalıştığı şirketin hisse senetlerine yatırım yapılmasını sağlayan, emeklilik fonlarına benzeyen ve vergi avantajlı bir katkı planı olarak tasarlanmıştır

(Demirkan, 1999:10). Bu çerçevede çalışanlar, sahip olduğu hisse senedinin değeri oranında şirkete ortak olurlar ve çalışanlara tahsis edilen hisse senetleri, çalışanlar emekli olana kadar veya şirketten ayrılana kadar bir fonda tutulur (Employee Stock Ownership Plan (ESOP) 2016). Bu tür çalışanı hisse edindirme planları emeklilik veya işten ayrılmaya kadar özel olarak kurulmuş bir sandık tarafından yönetilmesi nedeniyle hisse opsiyonu planından farklıdır (Mirze, 2010:209).

ESOP sermayeye dayalı emeklilik fonlarına benzemekle birlikte sadece fonu kuran işletmenin hisse senetlerine yaptırım yapılmasının zorunlu olması nedeniyle diğer emeklilik planlarından farklılık arz etmektedir. Diğer bir ifade ile emeklilik fonuna benzeyen ESOP'lar sadece fonu kuran kendi şirketlerinin hisse senedine yatırım yapmak zorundadırlar. Portföy çeşitlendirmesi yapmak suretiyle riski düşürme zorunlulukları ise bulunmamaktadır (Işık, 2011, s.269).

ESOP uygulaması yapmak isteyen şirket çalışanları için şirketten ayrı bir fon (trust, Employee Stock Ownership Trust- ESOT) kurulmasını sağlar. Fonun finansmanı işverenler tarafından karşılanabileceği gibi çalışanlar tarafından da karşılanabilmekte ya da her ikisinin finanse etmesi ile de sağlanabilmektedir (Sakinç ve Bal 2007).

ESOP uygulayacak olan şirketler, şirketten bağımsız olarak kurulan fona ödemelerini nakit olarak yapabilecekleri gibi hisse senetleri şeklinde de katkı yapmaları mümkündür. Üçüncü bir yöntem ise çalışanın ait olduğu şirketin hisse senetlerini almak için fon borçlanmakta ve daha sonra fon kuran şirketin ödemeleri ile söz konusu borçlar kapatılabilmektedir. Şirket tarafından fona yapılan söz konusu katkılar belirli limitler çerçevesinde şirket tarafından vergiden düşülebilmektedir (Atasoy, 2009:48).

Çalışanların ESOT hesabının değeri, çalışan veya işveren tarafından fona katkı yapılması ve şirket hisse senetlerinin fiyatının değer kazanması ile temelde iki şekilde artabilmektedir (Demirkan, 2009:10).

Görüldüğü üzere, ESOP'lar hem çalışan hem de şirket açısından vergi avantajı yanında hisse satan hissedar açısından likidite oluşumuna ve çalışan açısından ise sermaye birikimine de katkı sağlamaktadır. Çalışanın performansını olumlu yönde etkilemesi ve sermayenin tabana yayılması açısından da önemli bir

finansal politika aracı olduğu değerlendirilmektedir. Bu çerçevede; ESOP uygulaması ile ilgili temel bilgiler, avantajları ve dezavantajları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirkan, 2009:Ek/2):

Çizelge 4.4: ESOP Avantaj ve Dezavantajları

ESOP /Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
Çalışanların çalıştığı şirket sermayesine ortak edilmesini ve böylece çalıştığı şirketin hisse senetlerine yatırım yapılmasını sağlayan, emeklilik fonlarına benzeyen ve vergi avantajlı bir katkı planıdır.	Tam zamanlı bütün çalışanlar için uygulanabilmektedir. Yönetim kontrolünün değişmesini gerektirmemektedir. İşveren şirket hisse senetlerinin satın alınması için finansmanın borçlanma ile sağlanabilmesine imkân veren tek plan türüdür.	Yapıları, muhasebe ve vergisel düzenlemeleri karmaşıktır. ESOP'lar yüksek oranda borçlanmış şirketlerin doğmasına neden olabilmektedirler. ESOP'lar sadece fonu kuran kendi şirketlerinin hisse senedine yatırım yapmak zorunda olduklarından portföy çeşitlendirmesi yapmak suretiyle riski düşürme olanağı bulunmamaktadır.
Çalışanların çalıştıkları şirkette hizmet süreleri uzadıkça o kadar fazla hisse senedine hak kazanmaktadırlar.	Şirket, çalışanlar ve hisse senetlerini satan hissedarlar açısından önemli miktarda vergi avantajı sağlamaktadır.	Kişisel performansa göre dağıtım esnekliğine sahip değildirler.
ESOP'la ilgili muhtelif yöntemler bulunmaktadır.		
ESOP uygulaması yapmak isteyen şirket çalışanları için şirketten ayrı bir fon kurar. Fonun finansmanı işverenler tarafından karşılanabileceği gibi çalışanlar tarafından da karşılanabilmekte ya da her ikisinin finanse etmesi ile de sağlanabilmektedir.		

Çizelge 4.4: (devam) ESOP Avantaj ve Dezavantajları

ESOP /Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
<p>ESOP uygulayacak olan şirketler, şirketten bağımsız olarak kurulan fona ödemelerini nakit olarak yapabilecekleri gibi hisse senetleri şeklinde de katkı yapmaları mümkündür (Kaldıraçsız ESOP).</p> <p>Diğer bir yöntem ise çalışanın ait olduğu şirketin hisse senetlerini almak için fon borçlanmakta ve daha sonra fon kuran şirketin ödemeleri ile söz konusu borçlar kapatılabilmektedir (Kaldıraçlı ESOP). Bu uygulamada borç doğrudan işveren şirketten alınabileceği gibi bir finansman kurumu tarafından ESOP'a aktarılmak üzere işverene kredi olarak da verilebilir.</p>	<p>Çalışanların kendi tasarruflarından ziyade çalıştıkları şirketten gelecekte elde edeceği gelirleri ile zamanla büyük tutarda hisse senedi satın almalarına imkân vermektedir.</p>	<p>Halka açık olmayan şirketler için yıllık olarak hisse senetlerinin değerinin bağımsız kuruluşlarca tespitini gerektirmesi ilave maliyetlere neden olmaktadır.</p> <p>ERISA' da belirtilen ayrımcılık karşıtı katı kurallara uyum zorunluluğu bulunmaktadır.</p> <p>Halka açık olmayan şirketlerin, ESOP vasıtasıyla edinilen hisse senetlerine likidite sağlamak amacıyla hisse senetlerini geri satın alma yükümlülükleri bulunmamaktadır.</p>

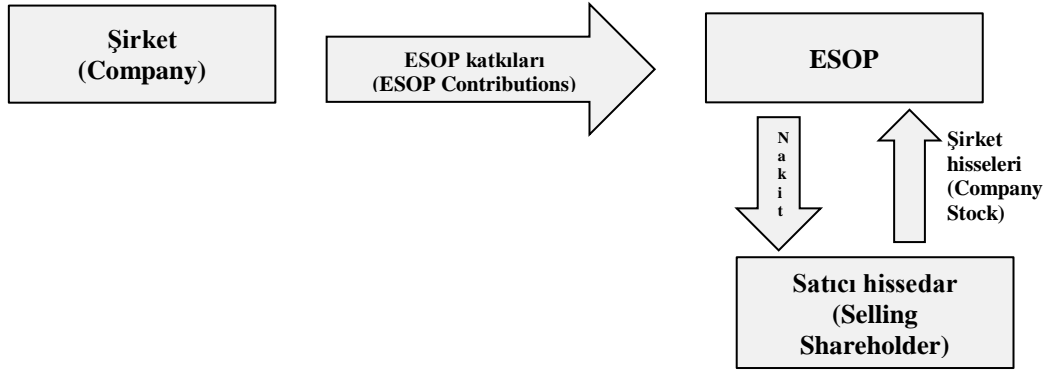
4.3.1 ESOP çeşitleri

Fona yapılan katkıların finansman yöntemine göre ESOP'lar, kaldıraçlı ESOP ve kaldıraçsız ESOP olmak üzere iki türdür. Finansmanı borçla karşılanan ESOP'lar kaldıraçlı ESOP, borçlanılmadan karşılanan ESOP'lar ise kaldıraçsız ESOP olarak adlandırılmaktadır (Lisa and Norman 2014).

4.3.1.1 Kaldıraçsız ESOP

ESOP fonuna işverenler tarafından çalışanları adına hisse senedi veya hisse senedi almak üzere nakit olarak katkıda bulunulur. Her iki katkı şeklinde de işverenler yapmış oldukları söz konusu katkılarından dolayı yasal sınırlar çerçevesinde vergi indirimi hakkı elde eder (Işık; 2011:271). İşverenler tarafından ESOP fonuna yapılan bu katkılar öncelikle şirketin hisse senedine yatırılır ve akabinde önceden üzerinde mutabık kalınan bir formül yardımıyla,

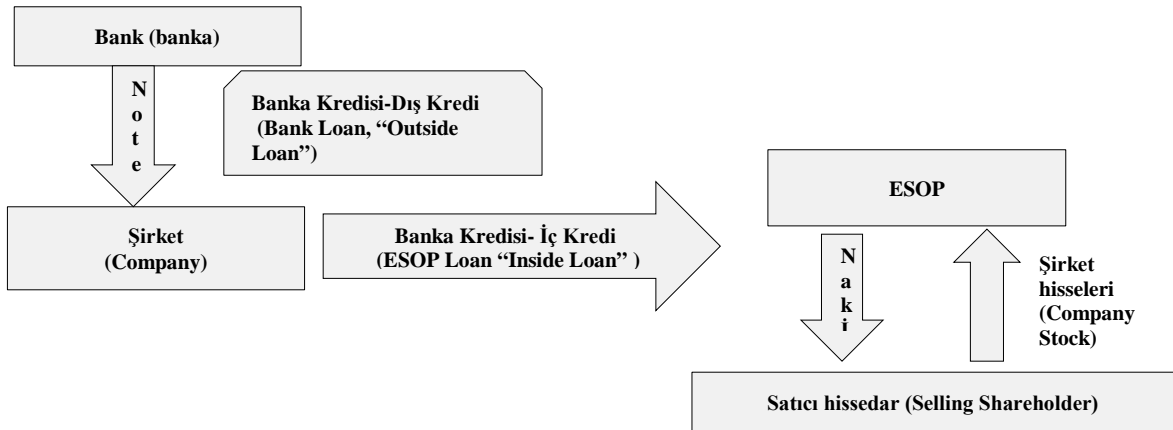
genellikle çalışanların aldıkları maaşları oranında, çalışanların ESOP fonundaki hesaplarına transfer edilir (Atasoy, 2009:51; Lisa and Norman 2014).



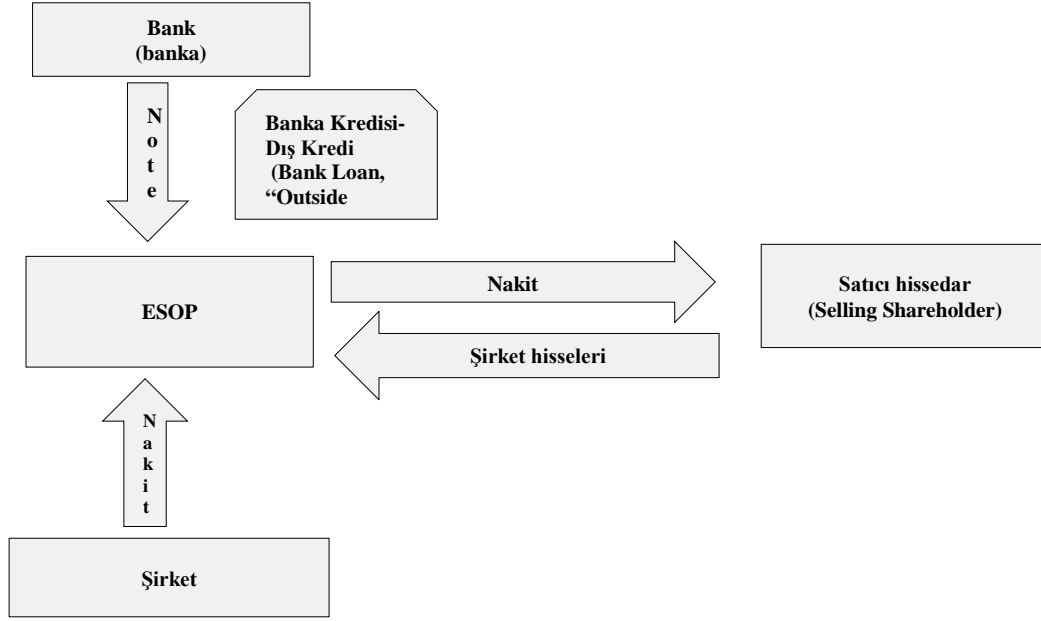
Şekil 4.1: Kaldıraçsız ESOP

4.3.1.2 Kaldıraçlı ESOP

Kaldıraçlı ESOP yöntemi uygulamasında şirket hisse senetlerinin finansmanı borç yöntemi ile sağlanmaktadır. Söz konusu finansmanın bankadan, kurumsal bir yatırımcıdan ya da doğrudan doğruya destekleyici şirketten (işverenden) temin edilmesi mümkündür (Işık, 2011:271). Eğer kredi doğrudan doğruya ESOP'a verilmiş ise destekleyici şirket (işveren) ESOP'a belli aralıklarla (yıllık veya daha makul dönemler itibarıyla), ESOP'un borç ödeme yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için, en az borç ödeme yükümlülüğü seviyesinde katkılarda bulunması gerekir. Destekleyici şirket tarafından ESOP'a yapılan bu katkıların hem anaparası hem de faiz kısmı vergiden düşülebilir özelliğe sahiptir (Demirkan, 1999:11). Kaldıraçlı ESOP'un çalışma sistemi aşağıda gösterilmiştir (Lisa and Norman 2014; Peter 2013):



Şekil 4.2: Kaldıraçlı ESOP (Dolaylı Kredi)



Şekil 4.3: Kaldıraçlı ESOP (Doğrudan Kredi)

4.3.2 ESOP'un avantajları

ESOP uygulaması çerçevesinde şirketler, çalışanlarını şirketin sermayesine ortak ederek onların şirkete olan aidiyet duygusunu, motivasyonunu, verimliliğini artırmayı, personel devir hızını azaltmayı, şirket hedefleri ile uyumlu bir ortam oluşturmayı amaçlar.

4.3.2.1 ESOP'un çalışanlara sağladığı avantajlar

Şirketin her yıl ESOP fonuna nakit ya da hisse senedi şeklinde yaptığı katkılar, şirketin ESOP'taki çalışan hesaplarına genel itibariyle ücretleri oranında aktarılır. Yıllar boyunca ESOP hesabında tutulan söz konusu varlıklar vergilendirilmemektedir. Çalışan hesaplarında biriken varlıklar çalışan emekli olduğunda veya işten ayrıldığında kendisine ödenir (Salkınç ve Bal 2007).

ESOP üyesi çalışan şirkette 55 yaşına gelip 10 yılını doldurduğunda hesabında biriken tutarın % 25'ine, 60 yaşına geldiğinde ise hesabında biriken tutarın % 50'sine sahip olmaya hak kazanmaktadır. ESOP üyesi çalışan hesabında biriken tutarı almaya hak kazandığında üç alternatif yöntem çerçevesinde tercih ve işlem yapma olanağı elde etmektedir. Çalışan ESOP hesabında biriken tutarı nakit veya hisse senedi olarak talep edebilir. Diğer bir alternatif ise, çalıştığı şirketin hisse senetleri herhangi bir pazarda işlem görmüyorsa, hisse

senetlerinin gerçek değerinin hesaplanıp geri satın alınması opsiyonunu (redeemable share) kullanabilir (Işık, 2011:273).

Görüldüğü üzere; ESOP uygulaması çalışana sabit ücretinin yanında uzun vadeli sermaye yatırım aracı olarak her dönem sonunda kar payı elde edilmesini sağlar. Ayrıca, çalışan işten ayrıldığında veya emekli olduğunda hissenin satılarak kazanç elde etmesi diğer bir önemli avantajdır (Kalyoncu ve Ekinci 2016).

Öte yandan, ESOP sayesinde hisse senedi almaya hak kazanan çalışan ilgili şirketin ortağı durumunda olup oy hakkına da sahip olmaktadır. Ortaklık psikolojisi çalışanın aidiyet duygusu yanında moral ve motivasyonu açısından da olumlu yönde fayda sağlamaktadır (Sakınç ve Bal 2007).

4.3.2.2 ESOP'un işverenlere sağladığı avantajlar

İşverenin ESOP sayesinde edinebileceği avantajları; çalışanların işletmeyi sahiplenerek işletmenin verimliliğini artırması, işletmeye alternatif bir fon kaynağı sağlaması ve vergide elde edilen indirimler olarak sıralanabilir (Salkınç ve Bal 2007).

Yapılan birçok analitik çalışmada ESOP uygulaması kapsamında çalışanların şirket sermayesine ortak edilmesinin verimliliği arttırdığı saptanmıştır. Huawei ve ZTE'nin 2010-2014 yıllarına ait finansal verileri üzerinde yapılan bir çalışmada ESOP uygulaması ile çalışanların işe ve işyerine karşı sorumluluk bilincinin arttığı, çalışanların çalışma hayatında daha etkili ve verimli oldukları, çalışanlar ile yönetim arasında çalışma barışı ve çalışma huzuru anlamında olumlu yönde kazanımlar sağlandığı ve nihayetinde verimlilikte pozitif bir artış kaydedildiği tespit edilmiştir (Erol, 2016:84).

1989-2013 yılları arasında Tokyo Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören halka açık firmaların yaklaşık % 75'ini kapsayan hisse senedi sahipliğinin etkileri hakkında yapılan başka bir çalışmada da çalışanların hisse senedi sahipliğinin verimlilik ve karlılığı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Takao, Hideaki and Hideo, 2016:22-23).

4.3.3 ESOP uygulamasında vergileme rejimi

İşveren tarafından yapılan ödemeler senetlerin dağıtımına kadar vergiye tabi tutulmaz. Diğer bir ifade ile katılımcıların bireysel hesap bakiyeleri, ESOP

nezdinde tutulduğu sürece vergilendirilemez. Fonlar sadece katılımcılara veya yararlanıcılara dağıtıldığında vergilendirilir. Hisse senetleri toplu olarak dağıtılsa, dağıtılan payların maliyet bedeli ile işleme esas bedel arasındaki fark kişinin kişisel gelir vergisi oranında vergilendirilir. Birey açısından, ESOP'un hisse senetlerini dağıtımdan önce ne kadar süre boyunca elinde tuttuğuna bakılarak ve dağıtımdan sonra hisse senedinin ne kadar süre tuttuğuna bakılmaksızın uzun vadeli sermaye kazancı (değer artış kazancı) oranlarında vergilendirilir (Crowe Horwath LLP 2018).

Öte yandan; şirketin fona yapmış olduğu katkılar, belirli limitler içerisinde kalmak şartıyla, şirket tarafından vergi matrahından indirilebilmektedir. Söz konusu katkılar hisse senedi katkısı olabileceği gibi nakit katkılar da olabilir. Şirket hisselerini satın almak için kullanılmış kredilerin geri ödemesi ile ilgili katkılar yanında bir ESOP kredisini geri ödemesi için çalışanlara aktarılan makul temettüler de belli şartlarda vergiden düşülebilmektedir (How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works 2018).

Kaldıraçlı ESOP uygulamasında sponsor şirketin ESOP'a yapacağı katkının vergiden düşülebilmesi hususunda bazı kısıtlamalar bulunmaktadır. Şöyle ki kaldıraçlı ESOP'ta alınan borcun sponsor şirket tarafından ödenen ana parasının vergiden düşülecek kısmı toplam çalışanın yıllık maaşları toplamının % 25'i ile sınırlandırılmıştır. Diğer bir ifade ile sponsor şirket tarafından ödenen kredinin ana parası en fazla şirketteki çalışanların maaşları toplamının % 25'i kadar vergiden düşülebilmektedir. Ancak, faiz ve temettü ödemelerinde bir sınırlama söz konusu değildir (Sakınç ve Bal 2007).

Özetle; ABD yasalarına göre işveren tarafından ESOP fonuna yapılan ödemeler senetlerin çalışanlara dağıtımına kadar vergiye tabi tutulmaz. Hisse senedi veya nakit olarak işveren tarafından fona yapılan bütün katkılar, belirli kurallar çerçevesinde şirket tarafından vergiden indirilebilmektedir. ESOP'a dahil hisse senetlerine ilişkin ödenen temettüler ile kaldıraçlı ESOP'larda ilgili borcun hem anapara (en fazla şirkette çalışanların maaşlarının % 25'i kadar) hem de faizi de vergiden düşülebilmektedir (Demirkan, 1999:Ek1).

4.4 401 (k) Planları

401 (k) planları ABD'nin Ulusal Gelir Kanunu'nda düzenlenmiş olup ABD'de en yaygın uygulama alanı bulan sermayeye dayalı bir emeklilik planı türüdür. İşverenin sponsor olduğu bir emeklilik tasarruf planı olan 401 (k) planları vergilerin alınmasından önce işçilerin maaşlarının bir parçasını yatırım yapmalarına olanak sağlamaktadır. Plan kapsamındaki yatırım hesaptan çekilinceye kadar vergilendirilmemektedir (What Is a 401(k)? 2018).

Seçime bağlı katılım, vergi avantajlı gönüllü katılım, eşleşen katkı payları ve seçimlik olmayan katkı payları olmak üzere dört şekilde katılım sağlanabilmektedir. Bu katılım şekillerinden sadece seçimlik katkı payları 401 (k) planı oluşturmak için zorunlu olup diğer türleri opsiyoneldir ve planı daha cazibeli hale getirmek ve katılımı teşvik etmek için plana ilave edilmektedir (Atasoy, 2009:46).

Seçime bağlı katılım uygulamasında çalışanlar, ücretlerinin belli bir kısmını veya ikramiye, prim gibi haklarını nakit olarak almazlar ve 401 (k) planına katkı payı şeklinde ödeyerek ileride alacakları tazminat olarak biriktirmeyi tercih ederler (What Are the Different Types of 401(k) Plans? 2017) . Vergi avantajlı gönüllü katılım uygulamasında; çalışanlar, ücretlerinin sabit bir yüzdesine ek olarak gönüllü bir katkıda bulunmayı da tercih edebilirler ve plan dâhilindeki bu birikimler dağıtıma kadar vergilendirilmeye tabi tutulmaz (Demirkan, 1999:Ek1). Eşleşen katkı payları uygulamasında; 401 (k) planlarına, çalışanların yaptığı katkı kadar işverenler de katkı yapar. Bir işveren sadece gönüllü katkı payını karşılayabileceği gibi, hem seçimlik ve hem de gönüllü katkı payları kadar da katkıda bulunabilir. İşverenin eşleşen katılımları, sıklıkla düşük ücretli çalışanların katılımlarını teşvik etmek amacıyla yapılmaktadır. Birçok plan, ödemelerin belirli bir yüzdesi ile sınırlı olmak üzere eşleştirilmektedir. Seçimlik olmayan katkı payları uygulamasında; 401 (k) planlarına çalışanların seçimlerine veya katkı paylarına bağlı kalmadan işverenlerin katkıda bulunması mümkündür. Bu katkılar genellikle ücretlere göre paylaştırılarak işlem yapılır (Atasoy, 2009:45-46).

401(k) planları çerçevesinde oluşan tasarrufların esas itibariyle işveren hisse senetlerine yatırım yapılması teşvik edilmekle birlikte çoğunlukla yatırım

fonlarında veya diğer yatırım araçlarında değerlendirildiği görülmektedir. Bu yöntem düşük maliyetli bir yöntem olup vergi ertelemesi sağlayarak emeklilik tasarruf planı oluşturulmasına imkân vermektedir (Demirkan, 1999:8-9).

401 (k) planı uygulaması ile ilgili temel bilgiler, avantajları ve dezavantajları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirkan, 2009:Ek/2):

Çizelge 4.5: 401 (k) Planı Avantaj ve Dezavantajları

401 (k) Planı /Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
Özellikle ABD’de en yaygın uygulama alanı bulan bir emeklilik planı türüdür.	Çalışanların vergiden muaf gelir birikimi sağlamalarına imkân vermektedir.	401 (k) planında şirket hisse senetlerine yatırım yapılması durumunda, hisse senedi değerinin bağımsız bir değerlendirme uzmanınca belirlenmesi gibi nedenlerden dolayı ilave maliyetler ortaya çıkabilmektedir.
Genellikle çalışanların maaşlarının bir kısmının katkı planlarına yatırılmasını özendirmek bakımından şirket de aynı tutar kadar kendisi de katkı yapabilir.	İşverenlerin vergiden düşülebildiği için işverenleri de teşvik etmektedir.	Halka açık olmayan şirketler açısından ilave yasal yükümlülükler ve kamuyu aydınlatma gibi yükümlülüklerinin doğmasına neden olabilmektedir.
Esasen çalışanın çalıştığı şirketlerin hisse senetlerine yatırım yapılmasını teşvik eden bir uygulamadır.	Çalışanlar şirketin hisse senetlerine yatırım yaptıklarından şirketin tasarruf etmesine olanak sağlar.	
Tasarrufların yatırım fonlarında veya diğer yatırımlarda değerlendirilmesi yönünde de uygulamalar yaygındır.	Çalışanların şirket hisse senetlerine yatırım yapması nedeniyle şirket için nakit oluşturulmasına katkı sağlar.	

4.4.1 401 (k) planları vergileme rejimi

401 (k) planları, emeklilik için işçileri tasarruf etmeye teşvik etmek için getirilmiş bir düzenleme olup önemli vergi avantajlarını bünyesinde taşımaktadır. Çalışanın 401 (k) katkı miktarı doğrudan vergilendirilebilir gelirini azaltır (How Do 401(k) Tax Deductions Work? 2018). Diğer bir ifade ile çalışan tarafından fona yapılan ödemeler çalışanın vergiye tabi kazancını azaltmakta olup (katkılar vergiye tabi kazançtan önce kesildiğinden vergi avantajı veya ertelemesi sağlar) çalışanın fondaki yatırımının vergiden muaf bir şekilde artmasını sağlar. Fondaki getirinin emeklilik haricindeki herhangi bir

sebeple çalışana verilmesi halinde, çalışan olağan gelir vergisi yanında %10 federal ceza vergisini de ödemek zorunda kalır (What Is a 401(k)? 2018). Ancak, gelirin doğrudan başka bir vergi avantajlı emeklilik planına transfer edilmesi durumunda da vergi ertelenmesi devam etmektedir. Vergi uygulamasına işveren açısından bakıldığında, şirket tarafından plana yapılan katkılar belli şartlarda vergi matrahından indirilebilmektedir (What Are the Different Types of 401(k) Plans? 2017). Diğer bir ifade ile azami katkı sınırlarına riayet edilmesi şartıyla, şirket tarafından yapılan, nakit veya hisse senedi şeklindeki tüm katkılar şirket tarafından vergi matrahından düşülebilmektedir (Demirkan, 1999:8).

4.5 Hisse Senedi Teşvik Ödülleri (Stock Bonus Awards)

Hisse senedi teşvik ödülleri; şirketin belirli bir dönem için koyduğu performans hedeflerinin gerçekleşme durumuna göre personele pay vermeyi öngören esnek bir yöntemdir (Gündüz 2014). Bu yöntemin amacı çalışanları uzun süre şirkette tutmak ve şirketin uzun dönemdeki başarısı ile personelin sağlayacağı faydayı bağdaştırmaktır (Atasoy, 2009:43-44).

Şirketlerin uygulama amaçlarına göre başlıca iki tür hisse senedi teşvik ödülü planı bulunmakta olup “Kısıtlanmamış Hisse Senedi Teşviği (Non-restrictive Stock Bonus)” ve “Kısıtlanmış Hisse Senedi Teşviği”dir (Restricted Stock Bonus) (Demirkan, 1999:7).

Kısıtlanmamış Hisse Senedi Teşviği (Non-restrictive Stock Bonus): Genellikle şirketin finansal ve stratejik hedeflere ulaşmış olmaları sebebi ile uzman ve kilit personele verilen hisse ödülüdür.

Kısıtlanmış Hisse Senedi Teşviği (Restricted Stock Bonus): Uygulama kapsamında anlaşmaya bağlı olarak çalışanlara ücretsiz hisse verilmesini sağlayan bir uygulamadır (Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs 2018). Çalışanların belirli bir haketme (vesting) dönemi süresince şirkette kalmaları veya ödülü hak etmeden önce belirli performans ölçülerini karşılamaları gibi şartlara bağlı olan bir ödüldür (Demirkan, 1999:7). Çoğunlukla, çalışan şirkette belirli bir yıl boyunca, genellikle üç ila beş yıl

boyunca çalışmaya devam ederse tahsisat kısıtlaması sona erer. Zamana bağlı kısıtlamalar tek seferde veya kademeli olarak azaltılabilir (Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs 2018).

Şirketin tercihine bağlı olarak hisseler kar payı veya oy hakkı verilmesi mümkündür. Hisse senedi teşvik ödülü uygulaması kapsamında kısıtlanmış hisse senedi teşviğinde, hisse senedi opsiyonları veya hisse senedi değerlendirme haklarındaki uygulamaların aksine fiyatlar düşse bile, hisselerin bir değeri vardır (Atasoy, 2009:44).

Hisse senedi teşvik ödülü uygulaması ile ilgili temel bilgiler, avantajları ve dezavantajları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirkan, 2009:Ek/2):

Çizelge 4.6: Hisse Senedi Teşvik Ödüelleri Avantaj ve Dezavantajları

Hisse Senedi Teşvik Ödüelleri /Temel Bilgiler	Avantajları	Dezavantajları
Şirketin gelecekteki performansına göre çalışanlara pay verilmesini sağlayan basit ve esnek bir yöntemdir.	Basit ve esnek olduklarından oluşturulmaları kolaydır.	Mülkiyet ve oy hakkı çalışana geçer.
Üst düzey veya kilit personel ile şirketin uzun dönemli performansını örtüştürerek bunların şirkete bağlılığını sağlamak ve şirketi çekici kılmak amaçlanmaktadır.	Mülkiyetin doğrudan çalışana geçmesi ile sermayenin tabana yayılmasını sağlar.	Dolaşımda bulunan hisse senetlerinin sayısını artırır.
Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği ve kısıtlanmış hisse senedi teşviği olmak üzere iki şekilde uygulanabilmektedir.	Şirketin finansal ve stratejik hedeflerine ve performans ölçülerine göre değişik şekillerde uygulanabilirler.	Çalışanlar herhangi bir ödeme yapmadan pay sahibi olabildiklerinden mülkiyetin değerinin algılanması düşük seviyede kalır.
Şirketin tercihine bağlı olarak hisseler kar payı veya oy hakkı verilmesi mümkündür.		Parasal olmayan bir ödül için çalışanların vergi ödemelerine neden olur.

Hisse senedi teşvik ödülleri uygulaması TFRS 2 kapsamında da uygulama alanı bulmaktadır. Şöyle ki TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardında “Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Ödemeler” uygulamasında “Hak Ediş Koşulunun Piyasaya Dayalı Olması” durumu (hisse senedi fiyatlarında artış

sağlanması vb) genellikle finansal ve stratejik hedeflere ulaşmayı esas alan Kısıtlanmamış Hisse Senedi Teşviği planına (Non-restrictive Stock Bonus), “Hak Ediş Koşulunun Belirli Performans Koşullarının Gerçekleştirilmesine Bağlı Olması” durumu (çalışanların hakediş süresince şirkette kalmaları ve belirli performans ölçülerini göstermeleri) ise şirkette kalma süresini ve belirli performans ölçülerini esas alan Kısıtlanmamış Hisse Senedi Teşviği planına (Restricted Stock Bonus) denk gelmektedir.

4.5.1 Hisse senedi teşvik ödülleri (stock bonus awards) vergileme rejimi

Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği uygulamasında çalışan tarafından elde edilen hisselerin gerçek piyasa değeri çalışan açısından olağan gelir kabul edilerek gelir vergisine tabi tutulmaktadır. İşveren ise aynı tutarı gider yazarak vergi indirimi sağlamaktadır. Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği uygulamasında çalışana nakit sağlanan bir fayda olmadığı halde çalışan açısından vergi maliyeti doğurmaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan vergi maliyetini genel itibariyle işverenler karşılamaktadır (Demirkan, 1999:Ek1).

Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği uygulamasında ise hakediş süresi dolana kadar çalışan vergilendirilmemektedir. Hakediş süresi sona erdikten sonra hisse senedinin gerçek piyasa değeri çalışan açısından olağan gelir olarak kabul edilerek çalışan vergilendirilir. İşveren ise hakediş süreci dolduktan sonra, çalışanın elde ettiği gelir tutarında vergi indirimi elde etmektedir.

Kısıtlı hisse senedine ilişkin olumsuz durum, hak kazanma süreci bittikten sonra hisse senedi ile ilgili gerçek piyasa değeri üzerinden gelir vergisi ödemek zorunda kalınmasıdır. Bu çerçevede; daha düşük vergileme yapılması açısından ABD’de Ulusal Gelir Kanunu’nun 83/b maddesi kapsamında vergi erteleme bakımından teşvik düzenlemesi yer almaktadır. (Taxation of Stock Awards and Stock Bonuses 2014). Ulusal Gelir Kanunu’nun 83(b) bölümünde, hak kazanma sürecinde hisse senedi fiyatında oluşabilecek artışlar üzerinden olağan gelir vergisi ödenmesini önlemek amacıyla, belirli şartlar altında, hisse senetlerinin çalışanın hisse ile ödüllendirildiği tarihteki piyasa değeri üzerinden olağan gelir vergisi ödenmesine ve hak kazanma süreci bittikten sonra söz konusu senetlerin satılması halinde ise oluşan kazanç üzerinden sermaye kazancı (değer artış kazancı) vergisi ödenmesine olanak sağlanmıştır (Demirkan, 1999:Ek/1).

4.6 Kar Paylaşımı Planları

Çalışanların standart ve düzenli ücretlerine ek olarak şirket karından çalışanlara pay verilmesini içeren planlardır. Bu planlar çerçevesinde çalışanlara ek bir gelir elde etmeleri sağlanarak nitelikli personelin işletmeye kazandırılması, mevcut kalifiye veya topyekün işgücünün muhafazası amaçlanmaktadır (Yılmaz, 2005:989).

Kâr paylaşım planları muhtelif şekillerde uygulanabilmektedir. En yaygın olanı kâr edilen her dönemin sonunda kârdan belirli bir payın doğrudan çalışanlara ödenmesidir. Çalışanların elde edecekleri kâr payları kadar hisse senedi verilmesi veya indirimli hisse senedi alınması şeklinde de uygulamalar mevcuttur. Kâr payları kadar hisse senedi verilmesi özellikle yöneticilerin şirkete bağlılığını ve ödüllendirilmesini sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak, planın tüm çalışanlara yönelik olarak uygulanması da gittikçe yaygınlık kazanmaktadır. Diğer bir ödeme şeklinde ise, hak edilen kar payları hemen çalışanlara ödenmemekte, ayrılan kâr payları biriktirilerek emeklilik, hastalık, işsizlik ve benzeri durumlarda hak sahibine verilmektedir (Çetin, 2017:129-130).

4.6.1 Kar paylaşım planlarının avantajları

Kâr paylaşımı planı, çalışanların çalıştıkları şirketin başarısından faydalanmalarını sağlayan bir modeldir. Kâr paylaşımı planı ile ilgili literatürde birçok potansiyel yararlılardan bahsedilmektedir. Daha yüksek motivasyon ve bağlılık, daha düşük devamsızlık ve işgücü devri, çalışanların kendi ve şirket çıkarları ile daha fazla özdeşleşmesi, şirkete özgü beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapılması, şirket içi çatışmanın ve işgücü yönetimi gerginliğinin azaltılması ve organizasyonel uyum gibi hususlarda önemli derecede katkı sağladığı belirtilmektedir (Cahill, 2000:9). İyi tasarlanmış bir kar paylaşım planının, yetenekli çalışanları cezbetmeye ve tutmaya yardımcı olabileceği belirtilmektedir (Profit Sharing Plans For Small Businesses 1996).

Yapılan birçok çalışmada kar paylaşımı ile verimlilik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, kar paylaşımı sonucu sağlanan verimlilik artışları nedeniyle işçilik maliyetlerinde bir artışın olmayacağı belirtilmektedir. Kar paylaşım planları işçi ile işverenin ortak bir noktada buluşmasını sağlamakta ve ayrıca

çalışanlar karın artırılması yönünde çaba harcadıklarından verimlilikte de bir artış kaydedilmektedir (Kruse, 1993:45).

4.6.2 Kar paylaşım planlarının dezavantajları

Kar paylaşım planı uygulamasında çalışanların performans ve verimlilikleri arasındaki ilişkinin ölçülmesini sağlayan verilerin yetersiz olması, sebep-sonuç ilişkisinin doğru bir şekilde tespit edilememesi söz konusu olabilir. Elde edilen kar üzerinde kar paylaşım planı ile işletmedeki diğer unsurların etkisini ölçmek kolay olmayabilir (Işık, 2016:132). Öte yandan şirket açısından kar paylaşım planının diğer bir sakıncası ise kısa vadeli hedeflerin uzun vadeli stratejik hedeflerin önüne geçme riskine neden olabilmesidir (Yılmaz, 2005:1002).

Çalışanların üstün çaba ve verimliliklerine rağmen yanlış yönetsel kararlar veya dış etkenler nedeniyle talepte ani değişimlerin yaşanması, yoğun rekabetin meydana getirdiği baskılar veya girdi maliyetlerindeki artışlar nedeniyle şirket kârı olumsuz yönde etkilenmiş olabilir. Çalışanlardan kaynaklanmayan nedenler dolayısıyla kar elde edilememiş ve düşük düzeyde kar edilmiş olması ve dolayısıyla çalışanlara ödeme yapılmaması veya düşük ödeme yapılması çalışanların moral ve motivasyonunu düşürebilir, aldatılmışlık duygularının yaşanmasına neden olabilir (Işık, 2016:132).

4.6.3 Kar paylaşım planları vergileme rejimi

Gelişmiş pek çok ülkede kar paylaşım programlarını cazip hale getirmek için vergi teşvikleri konulmuştur (Yılmaz, 2005:999). Örneğin, ABD’de ertelenmiş kar paylaşım planı ile ilgili vergi teşviği bulunmakta olup, tutar kesinleşmiş olsa bile dağıtım tarihine kadar çalışanlar vergilendirilmemektedir (Kruse, 1993:167).

4.7 Vergi Ayrıcalıklı Olmayan Ertelenmiş Ödeme Planları

Şirket ile çalışan arasında yapılan bir sözleşme gereği; cari döneme ait hizmetlerin karşılığı olan ödemelerin gelecekte, üzerinde mutabık kalınan bir tarihte, yapılmasını esas alan bir ödeme planıdır. Bir kısım vergi ayrıcalıklı planlara limit uygulanması nedeniyle vergi ayrıcalıklı olmayan, ancak; vergi ertelenmesi sağlayan bu tür ödeme planlarına ilgi gittikçe artmaktadır. Şirket

hisse senetlerinin plana dahil edilmesinin mümkün olması yanında vergi ertelenmesi sağlanması, kilit personelin elde tutulması, gelirinin artırılması ve motive edilmesi amacıyla uygulanmaktadır (Atasoy, 2009:53-54).

Bu tür planlar, çalışanların vergi ayrıcalıklı planlar için mevcut olan yasal limitlerin çok üzerinde tutarlarda maaş ve/veya prim ödemelerinin ertelenmesine imkân sağlamaktadır. Öte yandan, ertelenmiş fonlardan elde edilecek gelir, sabit bir faiz oranına, finansal bir endekse veya hisse senedi fiyatının performansına bağlı olarak tasarlanabilmektedir (Demirkan, 1999:11-12).

4.7.1 Vergi ayrıcalıklı olmayan ertelenmiş ödeme planları vergileme rejimi

Vergi ayrıcalıklı olmayan ertelenmiş ödeme planları, çalışanların uzun süre şirkette tutulması çerçevesinde; vergilerin ertelenmesi ve kilit personelin gelirinin artırılması amacıyla kullanılmaktadır. Çalışanların cari hizmetler karşılığı hak ettiği, ancak; henüz tahsil etmediği bedeller ödemenin fiilen gerçekleştiği tarihe kadar vergiye tabi tutulmamakta, işveren ise ödemenin gerçekleştiği dönemde vergi indirimine hak kazanmaktadır (Atasoy, 2009:53).

4.8 Diğer Sermaye Unsurlarına Dayalı Yöntemler

Diğer sermaye unsurlarına dayalı yöntemler temel itibariyle ikiye ayrılmakta olup bunlar; hisse senedi değerlendirme hakları ve phantom hisse senedi uygulamalarıdır. Bu yöntemlerde çalışanlara hisse senedinin mülkiyeti verilebileceği gibi mülkiyet devri söz konusu olmaksızın çalışanlara hisse senedi mülkiyetinden doğan ekonomik avantajların sağlanması da mümkün olabilmektedir (Demirkan, 1999:12).

Hisse senedi değerlendirme hakları (SAR) ve phantom hisse senedi çok benzer kavramlardır. Her ikisi de esas olarak hisse senedi vermeyen ikramiye planlarıdır, ancak şirketin hisselerinin değerine dayalı bir ödül alma hakkı sağlarlar (Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs 2018).

4.8.1 Hisse senedi değerleme hakları (SAR planları)

Bu yöntemde; çalışanlara gerçek anlamda bir hisse senedi verilmemekte, sadece çalışanlara, hisse senedinden doğan ekonomik faydalar çerçevesinde, hisse senedi değerinde meydana gelen artıştan fayda sağlanmaktadır (Demirkan, 1999:13).

Bu uygulama çerçevesinde, çalışana belirli bir miktarda verilen hisse senedinin, verildiği tarihte oluşan fiyatı ile belirli bir süre geçtikten sonra ortaya çıkan piyasa fiyatı arasındaki olumlu farka denk gelen değer artış tutarı, nakit, hisse senedi veya ikisinin bir birleşimi şeklinde çalışanlara verilir (Atasoy, 2009:56).

Hisse senedi değerleme haklarının hesaplanmasında muhtelif yöntemler, örneğin; piyasa değeri yöntemi, defter değeri yöntemi, performans dayalı yöntemler, kullanılabilir. Ancak, en çok kullanılan yöntem piyasa değeri yöntemidir (Demirkan, 1999:13).

Hisse senedi değerleme hakları TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamında esas itibarıyla “Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödemeler” çerçevesinde uygulama alanı bulmaktadır (EY Accounting for share-based payments under IFRS 2 - the essential guide 2015). Çünkü, işletmenin hizmet alımlarına yönelik hisse senedi ya da diğer özkaynağa dayalı finansal araçlar karşılığında belirlenen borcunu nakit olarak ödemesine yönelik işlemler nakit olarak karşılanan hisse bazlı ödemeler kapsamındadır. Bu çerçevede ikramiye opsiyon planları olarak da ifade edilen hisse senedi değer artış hakları nakit olarak ödenen hisse bazlı ödeme işlemlerinin en yaygın şeklidir (Durgut, 2012:101).

4.8.2 Phantom hisse senedi ve geri alınabilir pay senedi (redeemable share) planları

Şirketin belirli bir dönem için koymuş olduğu performans hedeflerine ulaşılması durumunda özellikle kilit personelin bağlılıklarını, üretkenliğini ve ödüllendirilmesini sağlayan bir yöntemdir (Voya Financial 2014). Bu yöntemde; hisse senedinin değerinde meydana gelen değer artışına karşılık gelen tutar çalışana nakit olarak verilebileceği gibi hisse senedi şeklinde de verilebilir (Gündüz, 2016, s.1). Bu yöntem hisse senedi temettülerini kapsayacak şekilde de tasarlanabilmektedir (Demirkan, 1999:13). Bu çerçevede; SAR’lardan farklı

olarak phantom hisse senedi planları, temettüleri ve hisse bölünmelerini de dikkate almaktadır (Atasoy, 2009:57). Özetle, phantom hisse senedi planları çalışanların daha az riskle sahipliğin finansal ödülleri almalarını sağlar (Chandel 2016).

Redeemable share; geri alınabilir paylar olarak ifade edilmektedir. Bu tür paylar; ihraç eden şirket tarafından önceden belirlenmiş bir fiyattan ve önceden belirlenen bir sürede veya sonrasında geri alınmak üzere çalışanlara tahsis edilmektedir (Longman 2018).

Bu tür paylar esas itibarıyla kardan pay vermek üzere tasarlanmaktadır. Ülkemizdeki kurucu intifa senetlerine benzemektedir. Türk hukukunda “ortaklık hakkı sağlamaksızın, kara iştirak etme ve yeni çıkarılacak hisse senetlerini alma haklarını sağlayan hisse senetlerine intifa senedi” adı verilmektedir.

Geri alınabilir paylar çalışanların şirkette çalışmasının süresini uzatmak, performans ve verimliliğini artırmak gibi amaçlarla verilmektedir. Bir nevi kazan-kazan felsefesine dayanmaktadır.

Vade tarihinde, şirket hisse sahibine hisselerin orjinal değerini vererek hisseleri geri alır ve böylece hisse senetleri sona erer (Legalvision 2018).

4.8.3 Diğer sermaye unsurlarına dayalı yöntemlerde vergileme rejimi

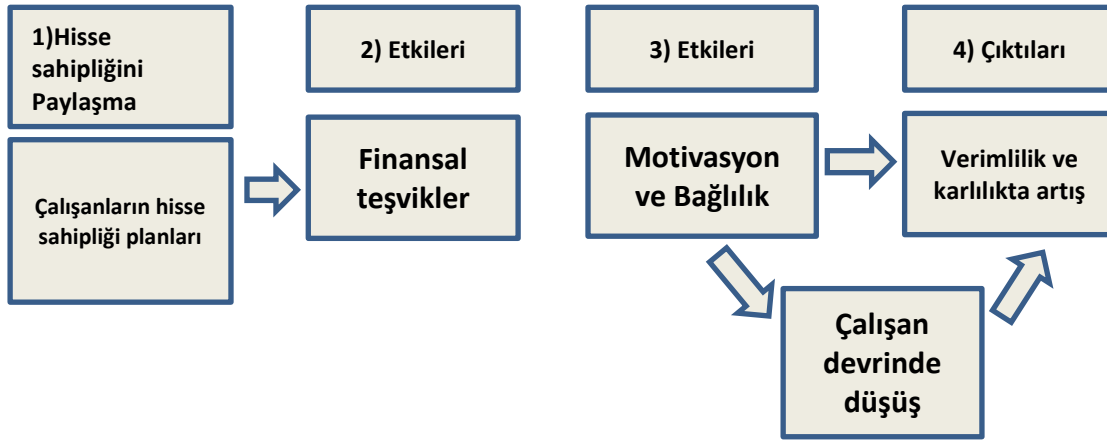
Gerek hisse senedi değer artış hakları (SAR) ve gerekse phantom hisse senedi planlarında çalışan açısından elde edilen nakit, hisse senedi gibi faydalar olağan gelir vergisine tabidir. SAR'ın nakit olarak uygulanması halinde, şirket bu tutarda bir vergi indirimi elde eder. Hisse senedine bağlı SAR'lar haricinde, her iki tür için de uygulama tarihine veya vadeye kadar herhangi bir vergi mükellefiyeti bulunmamaktadır (Demirkan, 1999:Ek/1).

Phantom hisse senedi planları da çeşitli vergi avantajları taşımaktadır. Öncelikle, kilit çalışan, şirketin phantom hisse senedi kapsamında bir fayda elde ettiğinde, IRS, gerçekte parayı alana kadar çalışanlar açısından vergilendirilebilir gelir olarak tahakkuk ettiğini kabul etmemektedir. Bu vergi yükümlülüğü, çalışanın şirketi terk etmesi ve nakde çevrilmesi durumunda gerçekleşir. İkincisi, çalışanın feshi üzerine, kilit çalışan, phantom hisse senedi planının şartlarına göre kurumdan para veya mülk alırsa, kilit çalışan, normal

gelir vergisi oranlarına göre vergilendirilir. Şirket ise ödenen tutar kadar vergi indirimi elde eder (Chandel 2016).

4.9 Çalışanları Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırmanın Sağladığı Avantajlar

ABD’de son 25 yılda çalışan sahipliğinin etkileri konusunda 70’in üzerinde ampirik çalışma yapılmıştır. En çok üzerinde araştırma yapılan konular; çalışanların tutum ve davranışları, çalışanların refahı ve ücretleri, istihdam istikrarı, firma performansı ve verimliliği, büyüme ve istikrar gibi temel konulardır. Sanayileşmiş batı ülkelerinde de benzer araştırmalara sıkça rastlanmaktadır (Kruse, 2002:1). Sermayeye dayalı teşvikler çalışanların çıkarlarını firmanın çıkarları ile uyumlu hale getirmenin bir yolu olarak uygulanmaktadır (Fisher and Wise, 2006:4). Yapılan birçok araştırmada çalışanların sermayeye katılım planlarının, çalışan ve paydaşların şirket ile ilgili memnuniyetini artırdığı sonucuna varılmıştır (Zhu, Hoffmire and Wang 2013:18).



Şekil 4.4: Çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırmanın çalışanlar ve şirket üzerindeki etkileri

4.9.1 İşçi- işveren ilişkileri üzerindeki etkisi

Çalışanların sermaye ortaklığının sağladığı diğer avantajlar ise işçi-işveren ilişkilerini geliştirmesi, dolayısıyla grevler nedeniyle kaybedilen zamanı azaltması, olası işyeri kapanmalarını önlemesi, şirkete olan bağlılığı artırarak iş değiştirmeleri azaltması ve bunun sonucu olarak iş deneyimini artırması, çalışanların motivasyonunu yükseltmesi, şirketlerde ortak hedef ve kimlik yaratması olduğu söylenebilir (Atasoy, 2009:280).

4.9.2 Örgüte olan aidiyet duygusu üzerindeki etkisi

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüte olan psikolojik bağlılıklarını, işe uyum derecesini, işe olan sadakatini, işi ile özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Seyhan, 2014:4-5). Bu çerçevede; örgütsel bağlılığın üç temel unsuru bulunmaktadır. Bireyin örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba gösterme arzusunda olması ve örgütte istikrarlı bir şekilde kalma istek ve niyetini taşıması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Balay, 2000:18).

Bir çalışan çalıştığı şirketin hissedarı olmasının içsel tatmini ve örgütsel bağlılığı artırdığı yönünde görüşler oldukça fazladır. Long'a göre, bir çalışanın çalıştığı şirketteki hissedarlık statüsü ortak bir çıkar sağlarken, çalışanın şirket ile özdeşleşme duygusunu ve örgütsel kimliğini artırır (Klein, 1987:320). Tannenbaum bunu, çalışanların mülkiyetinin doğrudan bir etkisi olarak açıklar. Vandewalle ve diğerleri çalışanların psikolojik sahiplik duygusu ile

memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirtmektedirler (Elouadi, 2016:985).

Günümüzde, şirketlerin yetkin ve organizasyona bağlı çalışanlara sahip olması başarı açısından önem arz etmektedir. Aidiyet duygusu yüksek, şirkete bağlı çalışanlar sağlamak için günümüz şirketleri hepsi kendi özelinde birçok yöntem ve yaklaşım uygulamaktadır (Özçer 2008). Hisse senedi sahipliği planları ile çalışanları ödüllendirerek çalışanın şirkete bağlılığını artırmak önemli bir mekanizma olarak işletilebilir (Burke, Fowler and Bentas 2014). Bu çerçevede, çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılmasının şirkete bağlılığı, diğer bir ifade ile aidiyet duygusunu geliştirdiği ve koruduğu değerlendirilmektedir.

4.9.3 Çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi

Motivasyon bir hedefe ulaşılması için gösterilen tutarlılık, istikamet, yoğunluk ve azim sürecidir (Judge and Robbins 2013:204-205). Motivasyon teorilerinden ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, kişiler belli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahip olup onları tatmin edecek şekilde davranış sergilerler. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; 1. kademedeki fizyolojik ihtiyaçlar, 2. kademedeki güvenlik ihtiyacı, 3. kademedeki sosyal ihtiyaçlar, 4. kademedeki kendini gösterme ihtiyacı ve nihayetinde 5. kademedeki kendini tamamlama ihtiyacı gelmektedir (Koçel, 2014:735). Sonuçsal şartlandırma teorisine göre ise belli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyen davranışlar ise önlenir (Koçel, 2014:751).

Gerek ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve gerekse sonuçsal şartlandırma teorisinde ileri sürülen hususlar incelendiğinde; çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi şartlarda sağlayabilmeleri için makul seviyede bir gelire ihtiyaçları vardır.

Çalışanları motive etmek ve firma performansını artırmanın bir yolu da çalışanların hisse bazlı ödemelerle ödüllendirilmesidir (Fritzen, Fabiana and Samani, 2010:4). Bu yönüyle bakıldığında çalışanların şirkette hisse sahibi olmalarının, sermayeye dayalı farklı ücret programları ile çalışanları ödüllendirme yöntemi olduğu, motivasyonu artırdığı ve koruduğu, hem çalışan hem de işletme açısından faydalı bir uygulama olduğu anlaşılmaktadır.

4.9.4 Örgütsel yabancılaşma ve anomi düzeyi üzerindeki etkisi

Kökünü İonya felsefesine kadar uzanan yabancılaşma kavramı Latince’de “ruh hastası” anlamında kullanılan “alinea” sıfatından türetilmiştir. Örgütsel yabancılaşma kavramı ise; örgütte çalışan bireyin, mesleki gelişim ve değişiminin amirleri tarafından tanınmaması, takdir edilmemesi ve kabul görmemesi nedeniyle kişinin beklentilerinde doyumsuzluk yaşaması durumunu izah etmede kullanılmaktadır (Salihoğlu, 2014:1).

Örgütsel isteklere olduğu gibi uyup kendisini etkileyen kararların alınmasına katılma olanağı bulamayan veya söz hakkı elde edemeyen ve sürekli başkalarının amaçlarının gerçekleşmesine hizmet eden bir insan zamanla kendi kendisine, örgüte ve topluma yabancılaşır. Bu çerçevede yabancılaşma, örgüt içinde özdeşleşmenin aksine, çalışanın örgütten soğuması ve psikolojik olarak uzaklaşması, kendini soyutlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Görgüler, A., 2013:109).

Yapılan birçok bilimsel araştırmada örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Zengin ve Kaygın, 2016:391).

Araçsal memnuniyet yaklaşımına göre; çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları karar verme sürecine katılma fırsatları sağlandığından çalışanların çalışma davranışları üzerinde olumlu yönde bir etki yapmaktadır. Bu noktada çalışanların şirkete ortak edilmesi şirketin asıl amacı olan kar elde etme amacı ile çalışanın gelir elde etme amacı arasında bir eşgüdüm sağlayacağı ve ayrıca çalışan paydaşların karar alma sürecine katılımı yabancılaşma ve anomi düzeyinin düşürülmesinde etkili olacağı değerlendirilmektedir (Elouadi, 2016:985).

4.9.5 Çalışanların tasarrufları üzerindeki etkisi

Çalışanların işletmelerine ortak olmaları durumunda tasarruf etme eğilimi, çalışanların işletmelerine ve var olan ekonomik sisteme bağlılıklarını artırır. İşletme sahipleri gibi, çalışanlar da sermayenin getirisinden pay alarak kaynakların daha verimli ve etkili kullanılması yönünde çaba harcarlar (Işık, 2011:274).

4.9.6 Sermaye birikimi üzerindeki etkisi

Otofinansman; karın temettü olarak dağıtılması yerine işletmede bırakılarak yatırımlarda kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Sayılğan, 2017:14). Konuya daha geniş açıdan bakıldığında; çalışanlara ücretlerinin tamamının veya bir kısmının nakit ödeme yerine hisse senedi/ortaklık payı şeklinde verilmesi şirkette kaynak çıkışını azaltacağı için otofinansman yöntemiyle sermaye birikimine katkı sağlayacaktır.

Çalışan açısından bakıldığında ise; sabit ücretin yanı sıra ortaklık payı veya hisse senedi ile uzun vadeli bir sermaye yatırım aracına sahip olunarak kâr payı elde edilmesi, emekli olduğunda veya işten ayrıldığında ise hissenin satılarak kazanç elde edilmesi gibi faktörler önemli bir avantaj olarak değerlendirilmektedir (Kalyoncu ve Ekinci, 2016:5) .

4.9.7 Şirketin işletme (çalışma) sermayesi, nakit akışları ve piyasa değeri üzerindeki etkisi

İşletme sermayesi kavramı bilançoda yer alan dönen varlıkların, net işletme sermayesi kavramı ise dönen varlıklardan kısa vadeli borçların çıkarılması ile bulunan tutarı ifade etmede kullanılmaktadır (Karapınar ve diğerleri, 2009:341). Bu çerçevede; işletme faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi, işletmelerin yeterli düzeyde nakit ve benzeri varlıklar ile bir yıldan kısa sürede nakde çevrilme özelliğine sahip varlıkların olması ile mümkündür (Sayılğan, 2017:193).

Şirketin piyasa değeri, firmanın sahip olduğu aktiflerin cari değerinden, borçların cari değerinin çıkarılması ile elde edilen özsermayenin cari değerini ifade etmektedir. Bu çerçevede; şirketin sahip olduğu varlık, sermaye yapısı ve likidite durumu şirketin değerini etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Komisyon, 2017:509).

Çalışanlara ücret ödenmesi nakit çıkışlarına ve dolayısıyla karlılığın ve özkaynakların düşmesine neden olmaktadır. Bu yönüyle bakıldığında, çalışanların hizmetlerinin karşılığında kısmen veya tamamen ücret ödenmesi yerine ücret alternatifini olarak kendilerine ortaklık payı veya hisse senedi verilmesi şirketin likiditesini, özkaynağını ve piyasa değerini olumlu yönde etkileyecektir.

4.9.8 Şirketin uzman ve kilit personel bulması ve tutması üzerindeki etkisi

Günümüzde özellikle uzmanlık gerektiren konularda yeni kurulan ya da gelişmekte olan şirketlerin kilit personel bulabilmesi veya şirkette istihdam edilenleri uzun süre tutabilmesi oldukça zor bir durumdur. İş istikrarı ve çalışanın şirkete bağlılığını teşvik etmek açısından çalışanların sermaye ortaklığı en iyi yoldur (Vanlı, 2013:20).

4.9.9 Beyin göçünü engelleme/düşürme üzerindeki etkisi

Beyin göçü olgusu bir ülkenin genellikle kalifiye vatandaşlarının başka bir ülkeye bir kısım nedenlerle, esas itibariyle ekonomik sebeplerle yerleşip tekrar geri dönmemesidir. Bu nedenle, beyin göçünü engellemek açısından ülkedeki çalışma koşullarını, imkânlarını iyileştirmek, maddi ve manevi rahat bir çalışma ortamı hazırlamak ve çalışanlara hak ettikleri değeri göstermek önem arz etmektedir. Bu yönüyle bakıldığında sermayeye dayalı teşvik planlarının çalışanların maddi ve manevi yönden tatminini ve dolayısıyla şirkete bağlılığını sağlaması yanında ülke açısından da beyin göçünün önlenmesinde önemli bir enstrüman olduğu değerlendirilmektedir.

4.9.10 Sosyal refah düzeyinin artması ve gelirin tabana yayılması üzerindeki etkisi

Çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma kapsamında çalışanların sermaye ortaklığı olgusunun şirketlere ve ülke ekonomisine sağladığı bir takım avantajlar bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışmada, çalışanların sahip olduğu şirketlerin, klasik şirketlere oranla daha verimli ve karlı oldukları ve performanslarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Demirkan, 1999:4). Ayrıca, işçi-işveren ilişkilerini geliştirerek grevler nedeniyle kaybedilen zamanı minimize ettiği, işyeri kapanmalarının önlenmesini dolaylı yoldan etkilediği, şirkete olan bağlılığı artırarak iş gücü devrini düşürdüğü kabul görmektedir (Atasoy, 2009:12).

Çalışanların sermayeye ortaklığı ulusal düzeyde verimlilikte artış sağlayarak toplumda sosyal barışın oluşmasına, işsizliği azaltarak gelirin ve servetin daha adil dağılımına ve sonuç olarak toplumda refah dağılımının optimizasyonuna olumlu yönde etki eder (Gürol, 1991:44).

4.10 Çalışanları Sermaye Dayalı Teşvik Planlarından Faydalandırmanın Dezavantajları

Çalışanları sermayeye dayalı teşvik planlarından faydalandırmanın yararları yanında bir takım sakıncaları da dile getirilmektedir. Bu çerçevede bir kısım sakıncalara aşağıda yer verilmiştir.

4.10.1 Şirket risk altına girdiğinde çalışanların tasarrufları ve ücretlerinin kaybolması

ESOP gibi uygulamalarda çalışanlar tasarruflarını çalıştıkları şirkete yatırmış olduklarından, şirketin başarısız olması durumunda hem tasarruflarının, hem de ücretlerinin risk altına girerek kaybedilmesi söz konusu olabilmektedir (Kalyoncu ve Ekinci, 2017:5).

4.10.2 Yüksek oranda borçlu şirket profiline neden olması

Şirketin finansal açıdan başarısız olması halinde, hem tasarrufların, hem de ücretin risk altına girmesi, ESOP gibi hisse senedi edindirme planlarının bazı türleri ise borçlanarak hisse senedi iktisabını teşvik etmesinden dolayı yüksek oranda borçlanmış şirketlerin ortaya çıkması önemli bir risk olarak değerlendirilmektedir (Atasoy, 2009:280).

4.10.3 Şirketin profesyonel olmayan yöneticiler tarafından yönetilmesi

Bazı hisse senedi edindirme planları çalışanların çalıştıkları şirkete ortak olmaları durumunda oy hakkı, karar hakkı gibi hakları da sağlaması nedeniyle yönetim mekanizmasında muhtelif problem ve çatışmalara neden olabilmektedir (Demirkan, 1999:Ek/1).

4.10.4 Yavaş karar alma süreçlerine neden olabilmesi

Karar, iki veya daha çok uygun alternatif arasından bir seçim yapılmasını ifade eden bir kavramdır. Karar verme ise; amaçlara ulaşmak için alternatiflerin belirlenmesi, geliştirilmesi, analiz edilmesi ve bunlar arasından en iyi olanın seçilmesidir (Kıral, 2015:75).

Alınan kararların şirket amaçlarına taşıyacak nitelikte ve getirisinin maliyetinden yüksek olması yanında, zamanında alınması da son derece

önemlidir. Zamanlama karar alma sürecinin en önemli öğelerinden birisi olup erken ve geç alınan kararlar şirketin amaçlarına beklenen katkıyı yapamaz (Kılıç 2011).

Bu yönüyle bakıldığında, çalışanların şirkete ortak edilmesi ile şirketin hukuki, mali yükümlülüklerinin artması yanında, oy ve karar hakkı gibi kazanımlar nedeniyle çalışanların yönetim sürecine dahil olmaları karar alma süreçlerinde yavaşlamalara ve kilitlemelere neden olabilir.

5. MEVZUATA GÖRE ÇALIŞANLARIN SERMAYEYE DAYALI TEŞVİKLERDEN FAYDALANDIRILMASI

5.1 Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılmasının Muhasebe Standartlarına Göre Değerlendirilmesi

IFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı, tüm hisse senedi ödülleri için geçerlidir (Towers Watson, 2010:3). Hisse bazlı ödemeler, bir işletmenin aldığı mal ve hizmetlere karşılık geleneksel nakit kullanma yükümlülüğünden ziyade hisse verilmesi durumunda gerçekleşir (Van Greuning, 2009:254). Hisse satınalma planı, hisse senedi teşvik ödülü, hisse senedi opsiyon planı, hisse senedi değer artış hakkı ve ESOP planları esas itibariyle hisse bazlı ödemelerdir. Çünkü söz konusu modeller kapsamında personele sağlanan faydalar genel itibariyle şarta bağlı olup personelin belirli bir süre şirkette çalışmalarına veya performanslarına karşılık ücretlerinin bir unsuru olarak sağlanmaktadır.

Hisse bazlı ödeme; işletmenin aldığı mal ve hizmetlere karşılık olarak, hisse senedi ve hisse senedi opsiyonları da dahil olmak üzere, özkaynağa dayanan finansal araçlara ya da özkaynağa dayanan finansal araçların fiyatlarına bağlı olarak mal ve hizmeti tedarik edenlere karşı borçlandığı işlemlerdir (IFRS 2, Ek A). Bu çerçevede, işletmenin çalışanlarına performanslarına veya belirli bir süre şirkette çalışmalarına karşılık kendi hisse senetlerini vaad etmesi de özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemleridir.

Özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödemeler genellikle geleceğe yönelik ve şarta bağlı olarak yapılan ödeme veya sağlanan faydalardır. Çalışanların ücret paketlerinin bir unsuru olarak yapılan bu tarz ödemeler genellikle belirli bir hizmet süresini doldurulmasına veya performans sonuçlarına bağlı olarak önerilir. Bu nedenle her yıl tamamlanan hizmet süresi kesri kadarlık kısım muhasebeleştirilir (İçten, 2012:182).

Özkaynaktan sağlanan hisse bazlı ödeme işlemlerinde temel kural, alınan mal ve hizmetler giderleştirilir ya da aktifleştirilir ve karşılığında verilen özkaynak enstrümanları, özkaynaklarda gösterilerek sermayenin bir parçası olur (Güler, 2012:803). Nakitle karşılanan hisse bazlı ödemeler işlemlerinde ise temel prensip mal ve hizmet giderleştirilir veya aktifleştirilir ve karşılığında borçlanılır (İçten, 2012:181). Muhasebeleştirilecek tutar, özkaynaktan sağlanan hisse bazlı ödeme karşılığında alınan mal ve hizmetin gerçeğe yakın değeridir. Eğer kullanılan özkaynak aracı borsada işlem gören hisse senedi ise hisse senedinin piyasa değeri gerçeğe uygun değer olarak kabul edilir. Şirketin hisse senedi borsada işlem görmüyorsa hisse senedinin tahmini piyasa değeri gerçeğe uygun değer olarak kabul edilir (Yılmaz, 2015:11).

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda söz konusu modeller kapsamında yapılan hesaplama, değerlendirme ve muhasebeleştirme işlemlerinde esas itibariyle TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nda yer alan düzenleme ve ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır.

ABD'de yaygın bir şekilde uygulanan 401(k) planları tanımlanmış katkı planlarına en güzel örnek olup esas itibariyle TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı kapsamında uygulama alanı bulmaktadır. Tanımlanmış katkı planlarının Türkiye'deki uygulama örneği ise Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)'dir. Tanımlanmış katkı planları, işletmelerin çalışanları için sigorta şirketine veya fona belirlenmiş bir formül temelinde her yıl yaptığı katkılar ile bu katkılarının yatırıma dönüştürülmesi sonucunda elde edilen kazançların oluşturduğu faydaları kapsayan yararlar bütünüdür (Durgut, 2012:49-50).

TMS 19'a göre, tanımlanmış katkı planına ilişkin katkılarının tamamının, hizmetin sunulduğu yıllık raporlama dönemini takip eden on iki ay içinde yerine getirilmesi beklenmediğinde, katkılar belirlenen iskonto oranı kullanılarak iskonto edilir (Varol, 2017:191).

Çalışanların standart ve düzenli ücretlerine ek olarak şirket karından çalışanlara pay verilmesini içeren kar paylaşım planları muhtelif şekillerde uygulanabilmektedir. En yaygın olanı kâr edilen her dönemin sonunda kârdan belirli bir payın doğrudan çalışanlara ödenmesidir. Çalışanlara elde edecekleri kâr payları kadar hisse senedi verilmesi veya indirimli hisse senedi alınması

şeklinde de uygulamalar mevcuttur. Bu nedenle kar paylaşım planlarında modelin içeriğine göre hem TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar standardı hem de TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı düzenlemeleri göz önünde bulundurulmalıdır.

5.1.1 TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı

Şirketler mal veya hizmet tedarik ettikleri taraflara hisse veya paylaşma opsiyonları verebilmektedirler. Hizmet karşılığı hisse verilmesi, paylaşma planları ve opsiyonları genellikle yöneticiler, üst düzey yöneticiler ve diğer personellere sunulmaktadır (Şahin, 2012:39). Hisse bazlı ödemeler, çalışanın şirkette belli bir süre çalışması, performans göstergeleri, karda belli bir büyüme sağlama, şirketin hisse senedinin değerinin artması gibi bazı hakediş koşullarının yerine getirilmesine bağlanmış olabilir (Classification and Measurement of Share-based Payment Transactions Amendments to IFRS 2, 2016). Bu çerçevede hisse bazlı ödeme; işletmenin aldığı mal ve hizmetlere karşılık olarak hisse senedi ya da hisse senedi opsiyonları dâhil, özkaynağa dayanan finansal araçlara ya da özkaynağa dayanan finansal araçların fiyatlarına bağlı olarak mal ve hizmeti tedarik edenlere karşı borçlandığı işlemlerdir (Güler, 2012:798).

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı bir işletmenin aldığı mal ve hizmet karşılığı gerçekleşen hisse bazlı ödemelerinin muhasebeleştirilmesi ve finansal tablolara yansıtılması ile ilgili hususları düzenlemektedir (Varol, 2017:93). TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardının uygulanmasında muhasebe tekniği açısından mallar aktif yapı içerisinde sarf malzemeleri dâhil stoklar, maddi ve maddi olmayan duran varlıklar ile diğer finansal olmayan varlıklar yer almaktadır (Daştan ve Abdioğlu, 2008:77). Hizmet alımları ise üretim işletmelerinde üretimin maliyetine giren direkt ve endirek gider ve harcamalar ile genel yönetim giderleri ve pazarlama satış ve dağıtım giderlerini, hizmet işletmelerinde ise bütün hizmet maliyetleri ile genel yönetim giderleri ve pazarlama satış ve dağıtım giderlerini kapsamaktadır (Büyükmirza, 2016:195-197). Dolayısıyla, çalışanlara ödenen ücret ve ücret mahiyetindeki ödemeler hizmet tedarikine yönelik olduğundan TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamında uygulama alanı bulmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere; hisse bazlı ödeme işlemleri sadece şirketlerin çalışanları için uygulanan bir finansal araç olmayıp aynı zamanda şirketler mal ve hizmet sağladıkları tedarikçileri için de hisse bazlı ödeme işlemlerini finansman aracı olarak kullanabilirler. Ancak, çalışmanın konusu çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılmasının muhasebe ve vergileme boyutu olduğu için sadece çalışanların sağladığı hizmet karşılığında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödemeler ele alınacaktır. Bu bölümde, standardın tarihsel gelişimi, kapsamı, çalışanlar açısından şirketlerde nasıl uygulandığı ve hisse bazlı ödemenin koşulları ve ödeme seçenekleri incelenecek ve örnek senaryolar yardımıyla açıklanacaktır.

5.1.1.1 Hisse bazlı ödemeler standardının tarihsel gelişimi

Hisse bazlı ödemeler ve muhasebeleştirilmesine ilişkin ilk düzenleme 1972 yılında ABD’de Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) tarafından yayınlanan ve asli değer yönteminin (hisse senedinin fiyatı ile opsiyonun kullanım fiyatı arasındaki fark) kullanılmasını öngören 25 nolu “Çalışanlara Sağlanan Hisse Senelerinin Muhasebeleştirilmesi” standardıdır. Yaklaşık 23 yıl sonra ise 1995 yılında ise Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (FASB) SFAS 123 “Hisseye Dayalı Ücretlendirmenin Muhasebeleştirilmesi” standardını yayımlayarak hisseye dayalı ücretlendirme ile ortaya çıkan giderlerin gerçeğe uygun değer ile değerlendirilmesini öngörmüştür (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1046).

Hisse bazlı ödemelere ilişkin ilk standart çalışmaları ABD’de başlamasına rağmen 2002 yılında Uluslararası muhasebe standartları kurulu (IASB) tarafından standart taslağı olarak yayımlanmıştır. Uluslararası muhasebe standartları kurulu (IASB) ile finansal muhasebe standartları kurulu (FASB) arasında yapılan görüşmeler neticesinde IRFS 2 bağlamında 16.12.2004 tarihinde SFAS 123 revize edilerek IFRS 2 ve SFAS 123 uyumlaştırılarak SFAS 123 R olarak “Hisse Bazlı Ödemeler” standardı adı altında yeniden yayımlanmıştır. Bu çerçevede 2005 yılında Avrupa Komisyonu IFRS 2’yi onaylayarak Avrupa Birliği’ndeki şirketlere 01.01.2005 tarihinden itibaren uygulamasını zorunlu tutmuştur (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1047).

Türkiye’deki düzenlemelere bakıldığında, TFRS 2 Standardı Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanan ve 15.11.2003 tarihinde 25290 sayılı Resmi

Gazete’de yayınlanarak 01.01.2005 tarihinden itibaren yürürlüğe giren “Seri XI, No 25 Sermaye Piyasasında Muhasebe Standartları Hakkındaki Tebliğ’e dayanmaktadır. SPK bu tebliğin devamı kapsamında 2004 yılı sonunda UFRS 2 standardını kamuoyu görüşüne açmıştır. Ayrıca, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) tarafından TFRS 2 Hisse Bazlı Ödeme İşlemlerine ilişkin Standart 26125 sayı ve 31.03.2006 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:77).

Öte yandan; 02.11.2011 tarihinde yayımlanan Kanun Hükmünde Kararname ile TMSK’nın görevi sona ermiş, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu adı altında yeni bir kurum oluşturulmuştur. Günümüzde “Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu” muhasebe ve denetim alanında tek yetkili kurum olup muhasebe standartları ve dolayısıyla TFRS 2 standardı bu kurum tarafından uygulanmaktadır (Şahin, 2012:26).

5.1.1.2 Standardın amacı ve kapsamı

TFRS 2 standardının amacı; hisseye dayalı ödeme işlemleri bulunan bir işletmenin yapması gereken finansal raporlamayla ilgili hususları düzenlemektir (TFRS 2, Paragraf 1). Bu standart, işletmenin özkaynağına veya diğer finansal araçlarının fiyatlarına bağlı olarak belirlenen ve söz konusu finansal araçların karşılığında borç üstlenerek mal veya hizmet tedarik edilen işlemlerin muhasebeleştirilmesi amacıyla hazırlanmıştır (Deloitte 2007).

Hisse bazlı ödemeler standardı, bir işletme tarafından gerçekleştirilen hisseye dayalı ödeme işlemlerinden kaynaklanan etkileri, şirket çalışanları tarafından elde edilen hisse senedi opsiyon hakkı ile ilgili giderleri de kapsayacak biçimde, finansal tablolarda gösterilmesini zorunlu kılmaktadır (Gökçen, Ataman ve Çakıcı, 2011:31).

Bu standardın kapsamına göre hisse bazlı işlemler özetle; “özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödemeler”, “nakitle karşılanan hisse bazlı ödemeler” ve “nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler” olmak üzere üç başlık altında ele alınmakta ve işlemlerin muhasebeleştirilmesine yönelik açıklamalar getirmektedir.

5.1.1.3 Standartta yer alan önemli terimler

Standartın anlaşılmasına ve uygulamasına yönelik önemli terimler aşağıda açıklanmıştır (TFRS 2, Ek A:14-17):

- Nakit olarak ödenen hisse bazlı ödeme işlemleri: Mal veya hizmetlerin tedarikçisine nakit ödeme yapılması veya diğer varlıkların transfer edilmesi şeklinde bir borç yüklenerek bir işletmenin aldığı mal veya hizmete ilişkin bedelin, işletmenin veya diğer bir grup işletmesinin hisse senedi ve hisse senedi opsiyonları da dahil, özkaynağa dayalı finansal araçlarının fiyatları (değerleri) üzerinden belirlendiği hisse bazlı ödeme işlemleridir.
- Çalışanlar ve benzer hizmetleri sağlayan diğerleri: İşletmeye kişisel hizmet veren ve şu koşullardan birini sağlayan kişileri ifade eder: a) hukuki veya vergisel açıdan çalışan olarak kabul edilen, b) hukuki veya vergisel açıdan çalışan olarak kabul edilenlerle aynı şekilde işletmenin talimatları altında çalışan, c) sundukları hizmetler çalışanların verdiği hizmetler ile benzer olan. Örneğin, bu terim tüm yönetim personelini içine alır, yani işletmenin faaliyetlerinin planlanması, idaresi ve kontrolü için idareci olmayan yöneticileri de içeren yetki ve sorumluluk sahibi olan kişiler.
- Özkaynağa dayalı finansal araç: İşletmenin tüm borçları çıkarıldıktan sonra varlıklarında bir hakkı/payı gösteren sözleşmedir.
- İhraç edilmiş özkaynağa dayalı finansal araç: İşletme tarafından hisse bazlı ödeme anlaşmaları ile başka bir tarafa sağlanan, işletmenin özkaynağa dayalı finansal aracını koşullu veya koşulsuz elde etme hakkıdır.
- Özkaynağa dayalı (özkaynaktan karşılanan) hisse bazlı ödeme işlemleri: İşletmenin; kendi özkaynağa dayalı finansal araçları (hisse senetleri veya hisse senedi opsiyonları dahil olmak üzere) karşılığında mal veya hizmet aldığı veya mal veya hizmet temin ettiği tedarikçi ile yaptığı işlemi yerine getirme yükümlülüğünün olmadığı hisse bazlı ödeme işlemidir.

- Gerçeğe uygun değer: Karşılıklı pazarlık ortamında, bilgili ve istekli gruplar arasında bir varlığın el değiştirmesi ya da bir borcun ödenmesi durumunda ortaya çıkması gereken tutardır.
- İhraç tarihi: İşletme ve karşı tarafın (çalışanlar da dahil olmak üzere) hisse bazlı ödeme anlaşmasındaki koşul ve ilkelerin karşılıklı olarak anlaşıldığında mutabakata vardığı tarihtir. İhraç tarihinde, işletme karşı tarafa diğer varlıkları veya işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarını, hakediş şartları sağlandığında, paraya çevirme hakkı verir. Eğer anlaşmanın onaylanması (örneğin, hissedarlar tarafından) söz konusu ise, ihraç tarihi onayın geçerli olduğu tarihtir.
- İçsel değer: Karşı tarafın onaylama veya alma (koşullu veya koşulsuz) hakkının olduğu hisse senetleri ile karşı tarafın bu senetler için ödemesi gereken (veya ödeyeceği) fiyat (eğer varsa) arasındaki farktır. Örneğin, gerçeğe uygun değeri 20 TL, kullanım fiyatı 15 TL olan bir hisse senedi opsiyonunun içsel değeri 5 TL'dir.
- Piyasa koşulu: Belirli bir hisse senedi fiyatına veya bir hisse senedi opsiyonunda belirli bir içsel değere ulaşılması ya da işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarının (ya da aynı gruptaki başka bir işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarının) diğer işletmelerin özkaynağa dayalı finansal araçlarının piyasa fiyatlarına ilişkin bir endeks karşısındaki piyasa fiyatına (veya değerine) göre belirlenmiş bir hedefe ulaşılması gibi, özkaynağa dayalı finansal aracın kullanım fiyatının, hak edişinin veya kullanılmasının bağlı olduğu, işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarının (ya da aynı gruptaki başka bir işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarının) piyasa fiyatıyla (veya değeriyle) ilgili olan performans koşuludur.
- Ölçüm tarihi: İhraç edilen özkaynağa dayalı finansal araçların gerçeğe uygun değerinin bu TFRS amaçları doğrultusunda ölçüldüğü tarihtir. Çalışanlar ve benzer hizmetleri sağlayan diğerleri ile gerçekleştirilen işlemler açısından, ölçüm tarihi ihraç tarihidir. Çalışanlar (ve benzer hizmetleri sağlayan diğerleri) dışındaki taraflar ile gerçekleştirilen

işlemler için ise, işletmenin malları elde ettiği ya da karşı tarafın hizmet verdiği tarihtir.

- Performans koşulu: Performans Koşulu (Performance Condition): Karşı tarafın belirli bir hizmet dönemini veya hizmet koşulunu tamamlaması ve bu hizmeti sunması sırasında belirli performans hedeflerini karşılamasını gerektiren bir hak ediş koşuludur.
- Performans hedeflerinin sağlanma süresi; hizmet dönemi sonunu aşamaz ve hizmet döneminden önce başlayabilir ancak performans hedefinin başlangıç tarihinin hizmet dönemi başlangıcından önemli ölçüde erken olmaması şarttır.
- Performans hedefi piyasa koşulu veya piyasa dışı koşula göre tanımlanır. Piyasa koşulu işletmenin faaliyetleri, piyasa dışı koşulu ise işletmenin özkaynağa dayalı finansal araçlarının fiyatıdır.
- Yeniden yükleme özelliği: Opsiyon hamilinin, kullanım fiyatının karşılanması için nakitten ziyade ilgili işletmenin hisse senetlerini kullanmak suretiyle önceden ihraç edilmiş opsiyonları kullanması durumunda, otomatik olarak ek hisse senedi opsiyonu ihraç edilmesini sağlayan özellik.
- Yeniden yükleme opsiyonu: Bir hissenin, önceki bir hisse senedi opsiyonunun kullanım fiyatını karşılamak amacıyla kullanılması durumunda ihraç edilen yeni hisse senedi opsiyonu.
- Hizmet koşulu: İşletmeye hizmetlerin sunulması sırasında karşı tarafın belirli bir hizmet dönemini tamamlamasını gerektiren bir hakediş koşuludur. Nedenine bakılmaksızın, hakediş dönemi sırasında karşı tarafın hizmet sunmayı sonlandırması durumunda koşul sağlanmamış olur. Hizmet koşulu bir performans hedefinin karşılanmasını gerektirmez.
- Hisse bazlı ödeme anlaşması: İşletme (veya diğer bir grup işletmesi ya da herhangi bir işletme grubunun hissedarı) ile karşı taraf (çalışan da dahil olmak üzere) arasında yapılan ve (varsa) belirli hakediş koşullarının sağlanması durumunda karşı tarafın; İşletmenin veya diğer bir grup

işletmesinin özkaynağa dayalı finansal araçlarının (hisse senetleri veya hisse senetleri opsiyonları dahil olmak üzere) fiyatları esas alınarak belirlenen tutarlar karşılığında, işletmenin nakdini ya da diğer varlıklarını veya işletmenin veya diğer bir grup işletmesinin özkaynağa dayalı finansal araçlarını (hisse senetleri veya hisse senetleri opsiyonları dahil olmak üzere) elde etme hakkı kazandığı sözleşmedir.

- Hisse bazlı ödeme işlemi: İşletmenin, hisse bazlı ödeme anlaşması çerçevesinde tedarikçiden (çalışan da dahil olmak üzere) mal veya hizmet aldığı veya diğer bir grup işletmesi söz konusu mal veya hizmetleri aldığı anda, hisse bazlı ödeme anlaşması çerçevesinde, tedarikçi ile yapılan işlemi yerine getirme yükümlülüğüne katlandığı işlemidir.
- Hisse senedi opsiyonu: “Hamiline, belirli bir dönem için işletmenin hisse senetlerini sabit ya da belirlenebilir bir fiyattan elde etme yükümlülüğünü değil, fakat hakkını veren sözleşmedir.
- Hak kazanma: Yetkili duruma gelmek demektir. Hisse bazlı ödeme anlaşmaları açısından, karşı taraf, işletmenin nakdi, diğer varlıkları ya da özkaynağa dayalı finansal araçlarına hakediş koşullarının yerine getirilmesinden itibaren hak kazanır.
- Hakediş koşulu: Hisse bazlı ödeme anlaşmaları kapsamında, karşı tarafa işletmenin nakdini, diğer varlıklarını veya özkaynağa dayalı finansal araçlarını almaya hak kazandıran hizmetleri işletmenin alıp almadığını belirleyen koşuldur. Hakediş koşulu hizmet koşulu ya da performans koşuludur.
- Hakediş dönemi: Hisse bazlı ödeme anlaşmalarında yer alan her türlü hakediş koşulunun yerine getirildiği dönemi ifade eder.

5.1.1.4 TFRS 2 standardının temel özellikleri

TFRS 2 standardı; IASB’ın öncülüğünü yaptığı ve kendi başına geliştirdiği ilk en büyük standart olma özelliğine sahip olması yanında hisse bazlı ödeme işlemlerinde gider tanımlamasını yapmış ve ilk defa uygulamaya koyarak finansal raporlamada büyük bir adım atılmasını sağlamıştır (Deloitte, 2004:4). Bu çerçevede; TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı, hisse bazlı ödeme

işlemlerinin muhasebeleştirilmesi, ölçülmesi ve açıklanması ile ilgili hususları düzenlenmek maksadıyla hazırlanmıştır (İçten, 2012:180). Söz konusu standart, işletmenin özkaynağına dayalı ihraç ettiği finansal araçlarının karşılığında mal ve hizmet aldığı işlemler ile işletmenin hisse senetlerinin değerine veya benzer şekilde özkaynağına dayalı finansal araçlarının değerine bağlı olarak borç yüklendiği işlemlere uygulanmaktadır (Daştan ve Abdioğlu, 2008:77).

5.1.1.5 Hisse bazlı işlemlerin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'na göre hisseye dayalı ödeme işlemlerinden sağlanan ya da devralınan mal ya da hizmetlerle ilgili mallar teslim alındıkça veya hizmetler sağlandıkça muhasebeleştirme işlemi yapılır (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1054). Mal ya da hizmetlerin özkaynaktan sağlanan hisseye dayalı ödeme işlemleri kanalıyla elde edilmesi halinde özkaynaklarda; nakit olarak sağlanan hisseye dayalı ödeme işlemleri kanalıyla elde edilmesi halinde ise borçlarda, söz konusu işlemler karşılığı ortaya çıkan artışların muhasebeleştirilmesi gerekir (Şahin, 2012:44). Öte yandan; eğer hisse bazlı ödeme işlemleri yoluyla iktisap edilen mal ve hizmetlerin, varlık olarak muhasebeleştirilmesi mümkün değilse gider olarak muhasebeleştirilmesi gerekir (Evcı, 2008, s.147).

5.1.1.6 Hisse bazlı ödeme türleri

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'na göre hisse bazlı ödeme işlemlerinin temel olarak üç şekli bulunmaktadır (IFRS 2 Share-based Payment 2012):

- Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri: İşletme tarafından satın alınan mal veya hizmetlere karşılık işletmenin özkaynak araçları (hisse veya hisse opsiyonları dahil) ile yapılan hisse bazlı ödeme işlemlerini kapsamaktadır.
- Nakit Olarak Karşılanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri: İşletme tarafından satın alınan mal ya da hizmetlere karşılık işletmenin paylarına veya diğer özkaynak fiyatlarına (veya değerlerine) dayalı nakit olarak yapılan hisse bazlı ödeme işlemlerini kapsamaktadır.
- Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri: Sözleşme şartları gereği, mal ya da hizmet alınan tarafa nakit veya özkaynak araçları ihraç edip ödeme yapılması hususunda bir seçim hakkı tanıyan hisse bazlı ödeme

işlemleridir.

Bu sınıflandırma hisse bazlı ödeme işlemleri ile ilgili gerçeğe uygun değer ne zaman belirleneceği ve belirlenecek giderin miktarı açısından önemlidir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:80-81). Diğer bir ifade ile gerçeğe uygun değerin ölçüm zamanı ve tutarı bu sınıflandırmaya göre tespit edilip uygulanmaktadır (Varol, 2017:98). Bu çerçevede finansal tabloların gerçeğe uygun değerle düzenlenmesi durumunda ortaya çıkan farkların dikkate alınması söz konusu olacaktır (Pamukçu, 2011b:79).

5.1.1.6.1 Özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi

Özkaynaktan sağlanan hisse bazlı ödeme işlemleri işletmenin hisse senetleri ya da hisse senetleri opsiyonları mukabilinde aldığı mal veya hizmetlerle ilgili işlemleri kapsamaktadır. Hisse senetleri ile hisse senedi opsiyonları dahil olmak üzere diğer özkaynağa dayanan finansal araçlar, çalışanlara, esas itibariyle, nakit maaşlarına ve sağlanan diğer faydalara ilave olarak ücret paketlerinin bir unsuru olarak verilmektedir (TFRS 2, Paragraf 12). Özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemlerinde çalışanlara yapılan ödemeler hisse senedinin ihraç tarihindeki gerçeğe uygun değeri esas alınarak tahmin ve tespit edilir (Varol, 2017:98). Çalışanların ücretlerine ilave olarak hisse senetleri veya hisse senedi opsiyonları verilmesinde, esasında işletmenin çalışanların performanslarına göre sağlayacağı ek faydalara karşılık olarak ek ücret ödeme amacı ve işleminin bulunduğu belirtilmektedir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1059). Bu ek faydaların gerçeğe uygun değerinin tahmin edilmesi her zaman kolay, hatta mümkün olmayabilir. Bu gibi durumlarda özkaynaktan sağlanan hisse bazlı ödeme işlemlerinde gerçeğe uygun değerin sağlıklı bir biçimde tahmini imkân dâhilinde değilse, işletme alınan mal ya da hizmetler ile söz konusu mal ya da hizmetlere karşılık özkaynakta ortaya çıkacak artışı, ilgili mal veya hizmetin direkt gerçeğe uygun değerini esas alarak tahmin eder (Daştan ve Abdioğlu, 2008:81).

Öte yandan, eğer işleme konu özkaynak aracı hisse senedi ise ve şirket de halka açık hisse senetleri borsada işlem görüyorsa gerçeğe uygun değer hisse senedinin piyasa değeri olarak kabul edilir. Eğer şirketin hisse senetleri borsada

işlem görmüyorsa bu durumda gerçeğe uygun değer hisse senedinin tahmini piyasa değeri olarak kabul edilir. Öte yandan kullanılan özkaynak aracı hisse senedi değil de hisse senedi opsiyonu ise opsiyonun gerçeğe uygun değeri piyasada işlem gören benzer bir opsiyonun gerçeğe uygun değeri olarak kabul edilir (Şahin, 2012:47).

TFRS 2 standardı, hisse senedi opsiyonunun gerçeğe uygun değerinin tahmin edilmesinde herhangi bir yöntem belirtmemiştir. Ancak, opsiyon fiyatlamada muhtelif yöntemler bulunmakta olup bunlar, Black-Scholes Yöntemi, Binominal Olasılık Yöntemi, Monte-Carlo Yöntemi gibi yöntemlerdir (Charles, Betancourt and Briggs, 2007:88).

İşletmenin değerlendirme modeli olarak aldığı yöntemin, bilgili ve istekli taraflar arasında emsal bedele göre gerçekleştirilecek bir işlemde, ölçümleme tarihinde söz konusu finansal araçların olması gereken fiyatlarının tahminine dayandırılmasına dikkat edilmesi gerekir (Şahin, 2012:49).

Hisse senedi opsiyonunun gerçeğe uygun değerinin yukarıda açıklanan opsiyon fiyatlama yöntemlerine göre güvenilir bir şekilde tahmin edilememesi halinde ise işletmenin ölçümlemede içsel değeri esas alması gerekecektir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:118). İçsel değerinde meydana gelen değişiklikler ise her raporlama ve ödeme tarihinde gelir tablosunda kâr veya zarar olarak muhasebeleştirilir (TFRS 2, Paragraf 24).

Hisse bazlı ödemeler çalışanların şirkette belirli bir hizmet süresini tamamlamasına, şirket cirosunun artmasına ve şirket hisse senetlerinin belirli bir piyasa değerine ulaşmasına bağlanmış olabilir. Bu hakediş koşulları; piyasa şartlarına bağlı olmayan hakediş koşulları ve piyasa şartlarına bağlı hakediş koşulları olmak üzere iki türdür. Hakedişin türü şirket tarafından giderleştirme yapılıp yapılmayacağı açısından belirleyicidir (Varol, 2017:99). Özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemlerinde piyasa şartlarına bağlı olan ve bağlı olmayan hak ediş koşullarının giderleştirme ile ilgili durumu aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Çizelge 5.1: TFRS 2 Hakediş Koşullarının Piyasaya Bağlı Olup Olmamasının Giderleştirmeye Etkisi

Piyasa Şartlarına Bağlı Olmayan Koşullar	Piyasa Şartlarına Bağlı Olan Koşullar	Giderleştirme Durumu
Elde edilmiş	Elde edilmiş	Giderleşir
Elde edilmiş	Elde edilememiş	Giderleşir
Elde edilememiş	Elde edilmiş	Giderleşmez
Elde edilmemiş	Elde edilememiş	Giderleşmez

Piyasa şartlarına bağlı olmayan hakediş koşulları şirketin içsel olarak belirlediği koşullardır. Şirket içsel olarak belirlediği hakediş koşullarını dikkate alarak her raporlama döneminde tahminlerini gözden geçirmesi, giderleştirilecek ve özkaynaklara kaydedilecek kümülatif tutarları yeniden belirlemesi gerekir. Örneğin belirli bir hizmet süresinin tamamlanması, işletme cirosunun yükselmesi, işletme karının arttırılması gibi şartlar piyasa şartlarına bağlı olmayan koşullardır. Bu koşulların yerine getirilmemesi hisse bazlı ödeme işleminin gerçekleşmemesine neden olacaktır. Gerçekleşmemiş olan bu koşullar nedeniyle dönemsel gider yazılamayacak ve hak ediş dönemi sonunda yapılan giderler iptal edilecektir. (İçten, 2012:183).

Piyasa koşullarına bağlı olan hak ediş koşulları ise şirketin kendi dışında gelişen şartlara bağlı olan koşullardır. Şirketin hisse senetlerinin tutarındaki artış bu tip koşullara örnek olarak verilebilir. Bu koşulların yerine gelmemesi hisse bazlı ödemenin giderleştirilmesine engel teşkil etmez. Şirket bu hakediş koşullarını dikkate alarak raporlama dönemlerinde giderleştirme işlemi yapacak ve öz kaynaklarda gösterilecek tutarı revize etmeyecektir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:1060). Diğer bir ifade ile hakediş koşulu piyasa bazlı ise koşul yerine getirilmemiş olsa bile, hakediş dönemi sonunda halen şirkette çalışan yöneticiler hisse senedi opsiyonunu hak kazanacaklardır (TFRS 2, Madde: 21).

Yukarıda etraflıca açıklandığı üzere; TFRS 2 standardına göre özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemlerinin özkaynaklar hesap grubu içinde işlemin mahiyetine uygun bir hesapta menfaat gruplarına raporlanması gerekmektedir. Muhasebe literatüründe hisse bazlı ödemeler konusunda yapılan sınırlı sayıda çalışmada Gücenme ve Arsoy (2006), Sağlam, Şengel ve Öztürk (2007), Daştan ve Abdioğlu (2008), İçten (2012), Güler (2012), Yılmaz (2015) ve Varol (2017) tarafından hisse bazlı ödeme işleminin özkaynağa dayalı finansal araçlar karşılığında gerçekleştirilmesi durumunda söz konusu işlemin

öz kaynaklar içinde 529 Diğer Sermaye Yedekleri Hesabı altında raporlanması tavsiye edilmektedir. Ancak, günümüzde finansal tablolardan faydalanan menfaat gruplarının yelpazesi genişlemiş olup yönetim kademesi-hissedarlar, yatırımcılar-kredi verenler ve devlet üçgeni yanında müşteri, satıcı ve çalışanlar da kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgi sahibi olmak istemektedirler (Ünkaya ve Dabbağoğlu, 2016:126). Ayrıca, muhasebenin temel ilkelerinden olan tam açıklama kavramı; “mali tabloların bu tablolardan yararlanacak kişi ve kuruluşların doğru karar vermelerine yardımcı olacak ölçüde yeterli, açık ve anlaşılır olmasını ifade ettiğinden” ve TMS Kavramsal Çerçeve de faydalı finansal bilginin niteliksel özelliğinin “ihtiyaca uygunluk” ve “gerçeğe uygun şekilde sunum” olduğu belirtildiğinden 529 Diğer Sermaye Yedekleri Hesabı yerine hisse bazlı ödemelere özgü ayrı bir hesabın kullanılması önem arz etmektedir. Durgut (2012) tarafından yapılan çalışmada uygulamaların yine aynı hesap grubu içerisinde 525 nolu hesap çerçevesinde yapılması tavsiye edilmektedir (Durgut, 2012, ss. 161-162). Ancak, bu da yeterli olmayabilir. Çünkü bu hesap da sermaye yedekleri grubu içerisinde yer almaktadır ve bu grupta muhtelif hesap kalemleri (520 Hisse Senetleri İhraç Primleri, 521 Hisse Senedi İptal Kârları, 522 M.D.V. Yeniden Değerleme Artışları, 523 İştirakler Yeniden Değerleme Artışları, 529 Diğer Sermaye Yedekleri) bulunmaktadır. Mali tablolara ilk bakıldığında ve analiz edildiğinde hesabın mahiyeti net olarak anlaşılabilir. Bu nedenle ortaklık payı sağlayan hisse bazlı ödemelerle ilgili öz kaynaklar altında ayrı bir hesap grubunun ihdas edilmesine ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz.

Öte yandan; mevcut Tek Düzen Hesap Planı'nda 5. Özkaynaklar hesap grubu altında 53, 55 ve 56 ile başlayan 2'li koda sahip hesap numaralarının altı boştur. MSUGT 2'de Hesap Planında boş olarak görülen 2'li kod hesap gruplarının, ekonomik gelişmeler ve ihtiyaçlar paralelinde T.C. Maliye Bakanlığı'nca kullanılacağı belirtilmektedir. Bu çerçevede, mali tabloların bu tablolardan yararlanacak kişi ve kuruluşların doğru karar vermelerine yardımcı olacak ölçüde yeterli, açık ve anlaşılır olmasını sağlamak bakımından muhasebe literatüründe kullanılan 529 Diğer Sermaye Yedeği Hesabı yerine 53. hesap grubunda yeni bir hesap ihdas edip bu tür işlemlere tahsis edilmesi, örneğin; 530 no.lu hesap açılarak “530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı

Faydalar Hesabı” olarak isimlendirilmesi mümkündür. Buna göre yeni açılması tavsiye edilen hesabın kullanımı ile ilgili düzenleme aşağıdaki şekilde yapılabilir.

530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar: “Çalışanlara özkaynağa dayalı finansal araçlar kapsamında sağlanan faydaların izlendiği hesaptır”.

Hesabın işleyişi: “Çalışanlara sağlanan özkaynağa dayalı finansal araçlar gerçeğe uygun değeri üzerinden bu hesaba alacak, ilgili gider hesabına ise borç kaydedilir. Bu tutarların sermayeye ilavesi veya başka bir amaçla kapatılması durumunda hesaba alacak kaydedilir”.

Çalışmada yer alan örnek uygulamalar önerilen hesap çerçevesinde muhasebeleştirilecektir.

Örnek 1: Hakediş koşulunun piyasaya dayalı olması: Mobil iletişim alanında faaliyet gösteren ve halka açık olan ABC A.Ş. yönetim kurulu tarafından 01.01.2016 tarihinde 20 üst düzey kilit yöneticisinin şirkete bağlılığını ve performansını artırmak maksadıyla her bir yöneticiye kullanım fiyatı 15,00.- TL’den 500 adet aşağıda yer verilen koşullar ve varsayımlar çerçevesinde hisse senedi opsiyonu vermeye karar verilerek genel kuruldan onay alınmış ve söz konusu kilit personelle bu yönde sözleşme imzalanmıştır. Buna göre;

- Kendilerine hisse senedi opsiyonu verilen yöneticiler 01.01.2016 tarihinden itibaren 3 yıl boyunca şirkette çalışmalıdırlar.
- 31.12.2018 tarihi itibarıyla ABC A.Ş.’nin hisse senedi fiyatlarında %15 oranında bir artış olmalıdır.
- Hisse senedi opsiyon fiyatının belirlenmesinde “Nakit Akış Yöntemi” çerçevesinde değerlendirilerek veriliş tarihi itibarıyla her bir hissenin gerçeğe uygun değerinin 25,00.-TL olacağı tahmin edilmiştir.
- 3 yıl içerisinde kendilerine hisse senedi opsiyonu verilen 3 yöneticinin şirketten ayrılacağı, buna göre üçüncü yılın sonunda 17 üst düzey yöneticinin 8.500 adet (500 adet hisse senedi *17 yönetici =8.500 adet) hisse senedi opsiyonuna hak kazanacağı tahmin edilmektedir.

İlk iki yılda 3 yöneticinin işten ayrılacağı varsayımı sürdürülmüş olmakla birlikte ikinci yıl 4 üst düzey yönetici şirketten ayrılmıştır. Öte yandan, önceden hedeflenen hisse senedindeki % 15 artış oranı 31.12.2018 itibariyle fiilen gerçekleşmiş ve 16 üst düzey yönetici hak ediş koşulunu sağlamıştır. 2018 yıl sonu itibariyle şirket nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç edip söz konusu yöneticilere vermiştir.

Yukarıda verilen bilgiler çerçevesinde hesaplamalar ve muhasebe kayıtları için gerekli temel veriler aşağıdaki şekilde olmaktadır.

Çizelge 5.2: ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Uygulama Şartları (Piyasa Koşulu)

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Opsiyon hakkının verilme tarihi	: 01.01.2016
Hakediş tarihi	: 31.12.2018
Hakediş süresi	: 3 Yıl
Opsiyon verilen kişi sayısı	: 20,00.-TL
Yönetici başına opsiyon	: 500 Kişi
Kullanım fiyatı	: 15,00.-TL
Ölçüm tarihinde opsiyonun gerçeğe uygun değeri	: 25,00.-TL
İçsel değer	: 10,00.-TL
Değerleme yöntemi	: Nakit akım yöntemi
Tahminler	: 1) Opsiyonun verilme tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde 3 yöneticinin işten ayrılacağı varsayılmaktadır.
Hakediş koşulları	: 1) 3 yıllık hizmet süresi tamamlanmalıdır. 2) 2018 sonunda hisse senedi fiyatlarında % 15 artış olmalıdır.
2016 yılında işten ayrılma durumu	: İşten ayrılma olmamıştır.
2017 yılında işten ayrılma durumu	: 4 üst düzey yönetici işten ayrılmıştır.
2018 yılında işten ayrılma durumu	: İşten ayrılma olmamıştır.
2018 itibariyle hakediş durumu	: 1) Hak ediş koşulu gerçekleşmiştir. 2) 16 yönetici hakediş koşulunu sağlamıştır. 3) 1,00.-TL nominal bedelle hisse ihraç edilmiştir.
Hakedilen opsiyon kullanım tarihi	: 31.12.2018
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	: 1,00.-TL

Şirketin yıllar itibariyle yapacağı hesaplamalar çerçevesinde kayda alacağı tutarlar aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.3: ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Hesaplama Tablosu (Piyasa Koşulu)

	A	B	C	D=(A*B*C)	E	F=(D*E)	G	H=(F-G)
Yıllar	Opsiyon Verilen Yönetici Sayısı	Opsiyon Hakkı (Adet)	Gerçeğe Uygun Değer	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2016	20	500	25	250.000,00	1/3	83.333,33	0,00	83.333,33
2017	16	500	25	200.000,00	2/3	133.333,33	83.333,33	50.000,00
2018	16	500	25	200.000,00	3/3	200.000,00	133.333,33	66.666,67
							Toplam	200.000,00

2016 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

ABC A.Ş.'nin 31.12.2016 tarihinde 2016 yılı için yapması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(20 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 25,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) x 1/3 geçen yıl sayısı = 83.333,33.-TL dönem gideri.

31.12.2016			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		83.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			83.333,33
2016 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri			
	/		

2017 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2017 tarihinde 2017 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(16 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 25,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) x 2/3 geçen yıl sayısı = 133.333,33.-TL 2. yıl kümülatif gideri.

2. yıl kümülatif gideri – 1. yıl kümülatif gideri = 2017 dönem gideri olacağından, buna göre 2017 dönem gideri= 133.333,33.-TL - 83.333,33.-TL = 50.000,00.-TL olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2017			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		50.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			50.000,00
2017 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri			
	/		

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2018 tarihinde 2018 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(16 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 25,00.-TL birim hisse senedi fiyatı)
x 3/3 geçen yıl sayısı = 200.000,00.-TL 3. yıl kümülatif gideri.

3. yıl kümülatif gideri - 2. yıl kümülatif gideri = 2018 dönem gideri
olacağından, buna göre 2018 dönem gideri= 200.000,00.-TL - 133.333,33.-TL =
66.666,67.-TL olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2018		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	66.666,67	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		66.666,67
2018 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

2018 yılsonu itibariyle hisse senedi fiyatlarında %15 artış gerçekleşmiş olduğundan 16 üst düzey yönetici hakediş şartını sağlamıştır. Hakediş koşulunu sağlayan 16 yönetici söz konusu opsiyonlarını 31.12.2018 tarihinde kullanmıştır. Bu nedenle, ABC A.Ş. sermaye artırımını yaparak nominal değeri 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç etmiş ve ilgili yöneticilere vermiştir. Bu durumda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	8.000,00	
500 SERMAYE HESABI		8.000,00
500 adet x 16 yönetici x 1,00.-TL = 8.000,00.-TL sermaye taahhüdü		
/		

İhraç edilen hisse senedi bedellerinin çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerden sağlanması sonucunda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2018		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	8.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		8.000,00
Sermaye taahhüt hesabının kapatılması		
/		

Söz konusu yöneticilere verilen nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senetlerine ilişkin sermaye artırım tutarı, 530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabından mahsup edilmek suretiyle karşılanmıştır. Sermaye artırımından sonra, 530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabının alacak kalanı olan 192.000,00.-TL (200.000,00.-TL - 8.000,00.-TL) bilançoda özkaynaklar içerisinde çalışanlara sağlanan faydalar olarak görülecektir. Söz konusu bakiyenin, sermayeye ilave gibi, diğer özkaynak kalemlerine transferi mümkündür.

Öte yandan kullanım fiyatının tahsili ile ilgili muhasebe kaydı ise aşağıdaki şekilde olacaktır: (16 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 15 TL birim hisse senedi fiyatı) = 120.000,00.- TL – 8.000,00.- TL nominal sermaye = 112.000,00.- TL

31.12.2018			
102 BANKALAR		112.000,00	
520 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMLERİ			112.000,00
Kullanım fiyatıyla hisse bedellerinin personelden tahsil edilmesi			
/			

Örnek 2: Hakediş koşulunun piyasaya dayalı olmaması (Hakediş koşulunun belirli performans koşullarının gerçekleştirilmesine bağlı olması): ABC A.Ş. 01.01.2016 tarihinde 300 çalışanın performansını artırmak ve şirkete bağlılığını sağlamak amacıyla, aşağıdaki şartlarda ve varsayımlar çerçevesinde, her birine 12,00.-TL kullanım fiyatı ile 250 adet hisse senedi verilmesi yönünde, çalışanlarla hisse bazlı ödeme anlaşması yapmıştır.

- Hisse bazlı ödeme anlaşması yapılan çalışanlar hakediş süresi (3 yıl) boyunca şirkette çalışmaya devam etmelidir.
- Şirketin karı birinci yılın sonunda en az % 15, ikinci yılın sonunda en az % 20 ve üçüncü yılın sonunda ise en az % 25 veya 3 yıllık ortalamada en az % 20 oranında artış göstermelidir.
- Hakediş tarihinde her bir hisselerin gerçeğe uygun değerinin 20,00.- TL olacağı tahmin edilmektedir.

Şirkette hakediş süresi boyunca yıllık ortalama 30 çalışanın işten ayrılacağı tahmin edilmektedir.

Çizelge 5.4: ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödeme Koşulları (Hakediş Koşulunun Piyasaya Bağlı Olmaması)

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Opsiyon hakkının verilme tarihi	: 01.01.2016
Hakediş tarihi	: 31.12.2018
Hakediş süresi	: 3 Yıl
Opsiyon verilen kişi sayısı	: 300 Kişi
Kişi başına opsiyon sayısı	: 250 Adet
Ölçüm tarihinde opsiyonun gerçeğe uygun değeri	: 20,00.-TL
Kullanım fiyatı	: 12,00.-TL
Tahminler	: 1) Opsiyonun verilme tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde yıllık ortalama 30 çalışanın işten ayrılacağı varsayılmıştır.
Hakediş koşulları	: 1) 3 yıllık hizmet süresi tamamlanmalıdır. 2) Şirketin karı 2016 yılında en az % 15, 2017 yılında en az % 20 ve 2018 sonunda en az % 25 veya üç yılın ortalama artışı % 20 olmalıdır.
2016 yılında işten ayrılma durumu	: 35 kişi işten ayrılmıştır.
2017 yılında işten ayrılma durumu	: 25 kişi işten ayrılmıştır.
2018 yılında işten ayrılma durumu	: 20 kişi işten ayrılmıştır.
2018 itibariyle hakediş durumu	: 1) Hak ediş koşulu gerçekleşmiştir. 2) 220 kişi hakediş koşulunu sağlamıştır. 3) 1,00.- TL nominal bedelle hisse ihraç edilmiştir.
Hakedilen opsiyon kullanım tarihi	: 31.12.2018
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	: 1,00.-TL

- 31.12.2016 itibariyle beklenenin aksine 35 kişi işten ayrılmış ve şirket karındaki artış tahminlerin üstünde % 16 olarak gerçekleşmiştir.
- 31.12.2017 itibariyle 25 kişi işten ayrılmış ve şirket karındaki artış ise % 24 olarak gerçekleşmiş ve yıllık hedef tutturulmuştur.
- 31.12.2018 itibariyle işten ayrılan işçi sayısı son iki yılın ortalamasının da altında gerçekleşmiş ve 20 kişi işten ayrılmış, şirket karındaki artış ise % 26 olarak gerçekleşmiş, yıllık hedefin yanında 3 yıllık karın artış ortalaması % 22 olarak gerçekleşmiş olduğundan 3 yıllık hedef de tutturulmuştur. Sonuç itibariyle hakediş dönemi boyunca 80 kişi işten ayrılmış ve 220 çalışan hisse senedi opsiyonu almaya hak kazanmıştır.

- Yıllar itibariyle gerçekleşen duruma göre yapılan hesaplamalar ve muhasebe kayıtları aşağıdaki şekilde olacaktır:

Çizelge 5.5: ABC A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Hesaplama Tablosu (Hakediş Koşulunun Piyasaya Bağlı Olmaması)

Yıllar	A Opsiyon Hakeden Çalışan Sayısı	B Opsiyon Hakkı (Adet)	C Gerçeğe Uygun Değer	D=(A*B*C) Kümülatif Değer	E Yıl Kesri	F=(D*E) Toplam Gider	G Önceki Yıllar Toplam Gider	H=(F-G) Dönem Gideri
2016	265	250	20	1.325.000,00	1/3	441.666,67	0,00	441.666,67
2017	240	250	20	1.200.000,00	2/3	800.000,00	441.666,67	358.333,33
2018	220	250	20	1.100.000,00	3/3	1.100.000,00	800.000,00	300.000,00
							Toplam	1.100.000,00

2016 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

ABC A.Ş.'nin 31.12.2016 tarihinde 2016 yılı için yapması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(265 çalışan x 250 adet hisse senedi adedi x 20,00.- TL birim hisse senedi fiyatı) x 1/3 geçen yıl sayısı = 441.666,67.- TL dönem gideri.

31.12.2016			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		441.666,67	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			441.666,67
2016 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri			
	/		

2017 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2017 tarihinde 2017 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(240 çalışan x 250 adet hisse senedi adedi x 20,00.- TL birim hisse senedi fiyatı) x 2/3 geçen yıl sayısı = 800.000,00.- TL 2. yıl kümülatif gideri.

2. yıl kümülatif gideri – 1. yıl kümülatif gideri = 2017 dönem gideri olacağından, buna göre 2017 dönem gideri= 800.000,00.- TL - 441.666,67.- TL = 358.333,33.- TL olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2017		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	358.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		358.333,33
2017 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2018 tarihinde, 2018 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(220 çalışan x 250 adet hisse senedi adedi x 20,00.- TL birim hisse senedi fiyatı) x 3/3 geçen yıl sayısı = 1.100.000,00.- TL 3. yıl kümülatif gideri.

3. yıl kümülatif gideri – 2. yıl kümülatif gideri = 2018 dönem gideri olacağından, buna göre 2018 dönem gideri= 1.100.000,00.-TL - 800.000,00.-TL = 300.000,00.-TL olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2018		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	300.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		300.000,00
2018 yılı özkaynaktan sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

2018 yılsonu itibariyle son üç yılın hisse senedi fiyatlarının ortalamasında %20'nin üzerinde artış gerçekleşmiş olduğundan 220 personel hakediş şartını sağlamıştır. Hakediş koşulunu sağlayan söz konusu 220 personel opsiyonlarını 31.12.2018 tarihinde kullanmıştır. Bu nedenle, ABC A.Ş. sermaye artırımını yaparak nominal değeri 1,00.- TL olan hisse senedi ihraç etmiş ve ilgili personellere vermiştir.

31.12.2018		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	55.000,00	
500 SERMAYE		55.000,00
250 adet x 220 personel x 1,00.-TL = 55.000,00.-TL sermaye taahhüdü		
/		

İhraç edilen hisse senedi bedellerinin çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerden sağlanması sonucunda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2018		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	55.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		55.000,00
Sermaye taahhüt hesabının kapatılması		
/		

Söz konusu personele verilen nominal bedeli 1,00.- TL olan hisse senetlerine ilişkin sermaye artırımını toplamı 530-Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabından mahsup edilmek suretiyle karşılanmıştır. Sermaye artırımından sonra, 530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabının alacak kalanı olan 1.045.000,00.-TL (1.100.000,00.-TL - 55.000,00.-TL) bilançoda özkaynaklar içerisinde çalışanlara sağlanan faydaları gösterecektir.

Öte yandan kullanım fiyatının tahsili ile ilgili muhasebe kaydı ise aşağıdaki şekilde olacaktır: (240 çalışan x 250 adet hisse senedi adedi x 12,00.- TL birim hisse senedi fiyatı) = 720.000,00.- TL – 55.000,00.- TL nominal sermaye = 665.000,00.- TL

31.12.2018		
102 BANKALAR	665.000,00	
520 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMLERİ		665.000,00
Hisse bedellerinin personelden tahsil edilmesi		
/		

Bu noktadan sonra özkaynak hesap bakiyelerine bakıldığında 530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabında 1.045.000,00.-TL, 520 Hisse Senedi İhraç Primleri hesabında ise 665.000,00.-TL bakiye görülecektir. Fakat şirket kullanım fiyatından nominal sermayeyi aşan kısmı personelden tahsil etmiştir. Dolayısıyla tahsil işleminden sonra 530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar hesabında halen fazla bakiye kalması uygun bir görünüm arz etmeyecektir. Bu nedenle, artık plan tamamlandığından ve hisselerin bedeli de kullanım bedeli ile personelden tahsil edilmiş olduğundan hisse senedi ihraç primine tekabül eden kısmın 644 Konusu Kalmayan Karşıklar hesabı ile kapatılmasının daha mantıklı bir uygulama olacağı kanaatindeyiz.

31.12.2018		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	665.000,00	
644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR		665.000,00
Plan sonunda personelden tahsil edilen kısmın kapatılması		
/		

Bu yaklaşımın TFRS 2 standardının ruhuna da uygun olduğunu değerlendirmekteyiz. Çünkü TFRS 2 standardına göre özkaynak altında biriken özkaynak unsurunun diğer özkaynak hesaplarına transferi mümkün görülmektedir. 644 Konusu Kalmayan Karşılıklar hesabı da nihayetinde özkaynak hesaplarına yansıtacağından bu şekilde işlem yapılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz. Bu şekilde işlem yapılırsa mali tablolarda personele sağlanan net fayda görülecektir (ayrılan karşılık toplamı 1.100.000,00.-TL – sermayeye ilave edilen kısım 55.000,00.-TL – personelden tahsil edilen kısım 665.000,00.-TL = personele sağlanan net fayda 380.000,00.-TL). Bu noktadan sonra personele sağlanan net faydanın, sermayeye ilave gibi, diğer özkaynak hesapları arasında transferi de mümkündür.

5.1.1.6.2 Nakit olarak karşılanan hisseye dayalı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi

Nakit olarak karşılanan hisseye dayalı ödeme işlemleri; şirketin aldığı mal ya da hizmetlerin karşılığında hisse senedi ya da özkaynağa dayalı diğer finansal araçlar esas alınarak belirlenen borcunu nakit veya diğer varlıklarla ödemesine imkân tanıyan işlemlerdir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:83). Nakit olarak karşılanan hisseye dayalı ödeme işlemleri kapsamında temin edilen mal ya da hizmetler ve bunlara ilişkin yükümlülük tutarı, yüklenilen borcun gerçeğe uygun değeri esas alınarak ölçülür. İlgili borç ödeninceye kadar, her raporlama döneminde ve ayrıca itfa tarihinde borcun GUD’i yeniden ölçülerek, GUD’e meydana gelen herhangi bir değişiklik söz konusu ise değişikliğin mahiyetine göre kar veya zarar olarak muhasebeleştirme yapılır (Gökçen, Ataman ve Çakıcı, 2011:33).

Örneğin; şirket çalışanlarına ücretlerine ilave olarak hisse senetlerinin belli bir dönem içinde belli bir fiyata ulaşmasını şart koşarak ve gelecekte bir nakit ödeme yapmayı taahhüt ederek bir yükümlülük altına girmiş olabilir. Şirketin çalışanlarına yönelik çıkardığı hisse senedi değer artış hakları da olarak

nitelendirilen bu tür haklar hisse senetlerinin değerinde ortaya çıkan artışa eşit seviyede çalışana nakit ödeme yapılmasını gerektirir (Şahin, 2012:50).

Hisse senedi değer artış hakları çalışanların hisse senedinin pozitif değer farkından, diğer bir ifade ile fiyatındaki artıştan faydalanmalarını sağlamayan haklardır. Hisse senedi değer artış hakları uygulamasında kullanım tarihindeki hisse senedi fiyatı ile kullanım fiyatı arasındaki fark (içsel değer) çalışana nakit olarak verilir. Bu çerçevede; nakit olarak sağlanan hisse bazlı ödeme işlemlerinin (hisse değer artışı hakkı) özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemlerinden, diğer bir ifade ile hisse senedi veya hisse senedi opsiyonlarından farkı; kazancın gerçekleşmesi için çalışanın hisse senedi veya hisse senedi opsiyonlarını satması gerekmesine karşılık hisse senedi değer artış haklarında çalışanın hisse senedini satmasına gerek kalmadan kazanç elde etmesi mümkün olmaktadır (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:1065).

Hisse senedi değer artış hakları kapsamında şirket, aldığı mal veya hizmetler karşılığında girmiş olduğu borcu çalışanların bu hakka karşılık hizmetlerini yerine getirdikçe muhasebeleştirir (Sağlam, Yolcu ve Eflatun, 2018:880). Muhasebeleştirme işlemi için çalışanların belirli bir hizmet süresini tamamlamış olmaları gerekebileceği gibi belirli bir hizmet süresinin tamamlanmasını gerektirmeyen durumlar da olabilir. Bir kısım hisse senedi değer artış hakları kısa bir süre içerisinde elde edilir. Bundan dolayı çalışanların hak kazandıkları nakdin tahsili için belirli bir hizmet süresini tamamlamalarına gerek bulunmaz. Bunun aksini belirten bir gösterge olmadığı sürece, şirket tarafından hisse senedi değer artış haklarının karşılığı olarak hizmetlerin alındığı kabul edilir. Bundan dolayı, alınan hizmetler ve bunlara ilişkin borçların hemen muhasebeleştirilmesi gerekir (Yılmaz, 2015:14).

Hisse senedi değer artış hakkını elde etmek çalışanlar tarafından belirli bir süre hizmette bulunma şartına bağlı ise bu durumda alınan hizmet ve bununla ilgili borç, çalışanlar tarafından hizmet yerine getirildikçe şirket tarafından muhasebeleştirilir (Gücenme, 2007:316).

Standartta, söz konusu borcun, hisse senedi değer artış haklarının çıkarıldığı şartlar ile çalışanlar tarafından verilen hizmetler de göz önünde bulundurularak, bir opsiyon fiyatlama yöntemi kullanılmak suretiyle, gerçeğe uygun değeri ile

ölçümlenmesi ve mali tablolara yansıtılması gerektiği ifade edilmektedir (Şahin, 2012:50).

Öte yandan; hisse senedi değer artışlarından kaynaklanan borçlar çalışanlara ödeninceye kadar her raporlama döneminde ve ödeme tarihinde (itfa tarihinde) gerçeğe uygun değer esas alınarak tekrar ölçümlenir ve gerçeğe uygun değerde meydana gelen farklar kâr ya da zarar şeklinde muhasebeleştirilir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:1065).

Nakit olarak ödenecek hisse bazlı ödemelerle, dolayısıyla hisse senedi değer artış haklarıyla ilgili Sağlam ve diğerleri (2007), Daştan ve Abdioğlu (2008), Güler (2012), Yılmaz (2015), Varol (2017) gibi bir kısım çalışmalarda hisse bazlı ödeme işleminin nakit karşılığında gerçekleştirilmesi durumunda söz konusu işlemin süre şartına göre kısa veya uzun vadeli borçlar içinde “335/435 Personele Borçlar” hesabında izlenmesi ve raporlanması önerilmektedir. Ancak TMS Kavramsal Çerçeve de faydalı finansal bilginin niteliksel özelliğinin “ihtiyaca uygunluk” ve gerçeğe uygun şekilde sunum” olduğu belirtilmektedir (Karapınar ve Eflatun, 2018:5). Bu nedenle “özün önceliği ve tam açıklama” kavramı gereği çalışanlara sağlanan hisse bazlı faydaların menfaat gruplarına yönelik tam ve doğru bir şekilde izlenebilmesi ve sunulabilmesi için mevcut muhasebe literatüründe kullanılan “335/435 Personele Borçlar” hesabı yerine süre şartını da göz önünde bulundurularak 37/47 Borç ve Gider Karşılıkları hesap grubu altında izlenmesi daha faydalı ve doğru bir uygulama olacaktır. Çünkü “37/47 Borç ve Gider Karşılıkları” hesap grubu “bilanço tarihinde belirgin olarak ortaya çıkan ancak tutarının ne olacağı kesin olarak bilinmeyen veya tutarı bilinmekle birlikte ne zaman tahakkuk edeceği bilinmeyen borçlar veya giderler için ayrılan karşılıkların izlendiği hesap grubudur.” Nitekim TMS’ye uyum çerçevesinde mevcut Tekdüzen Hesap Planı’nda değişiklikler yapılması öneren Akdoğan ve Sevilengül (2007) ise çalışanlara sağlanan faydalarla ilgili Borç ve Gider Karşılıkları Hesap Grubu içinde “374 Çalışanlara Sağlanacak Faydalara İlişkin Karşılıklar Hesabı”nı önermişlerdir. Özkaynağa dayalı nakit ödeme işlemleri de çalışanlara sağlanan diğer faydalar kapsamına girdiğinden süre şartına göre 374 ve 474 hesaplarında izlenmesi bu yönüyle doğru bir uygulama olacaktır. Ancak, daha önce karşılık ayrılan ve hak ediş tarihinde kesinleşen toplam hak ediş bedeli 335 Personele Borçlar hesabına

alınmalı ve bu hesap yapılan ödemeler karşılığında kapatılmalıdır. Bu nedenle çalışmamızda söz konusu hesapların kullanılması ve bu yönde işlem yapılması tercih edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ve önerilen hesaplar çerçevesinde nakit olarak karşılanan hisse bazlı ödemelerle ilgili işlemlerin muhasebeleştirilmesi aşağıdaki örnekte gösterilmiştir.

Örnek: Hisse senedi fiyatı ile nakit hakkı verilmesi (hisse senedi değer artış hakkı sağlanması):

XYZ A.Ş. çalışanlarının motivasyonunu ve şirkete bağlılığını artırmak amacıyla 01.01.2016 tarihinde direk üretim departmanında çalışan mavi yaka niteliğindeki 1000 çalışanına, bu tarihten itibaren 3 yıl süreyle hizmet verilmesi koşuluyla, kişi başı 200 adet hisse senedi değer artış hakkı, diğer bir ifade ile ikramiye opsiyonu verilmesine karar vermiştir.

İlk yılın sonunda 31.12.2016 tarihi itibariyle 65 çalışan işten ayrılmış, 2017 yılında 50 ve 2018 yılında ise 40 çalışanın daha işten ayrılacağı beklenmektedir. Ancak, 2017 yılında (ikinci yıl) 45 çalışan işten ayrılmış ve şirket 2018 yılında (üçüncü yıl) işten ayrılacak çalışan sayısını 35 olarak revize etmiştir. 2018 yılında ise 30 çalışan işten ayrılmıştır. Üçüncü yılın sonunda şirkette kalan 860 kişi hisse senedi değer artış hakkını elde etmiş, 300 kişi 31.12.2018, 250 kişi 31.12.2019 ve 310 kişi ise 31.12.2020 tarihinde hisse değer artış hakkını kullanmıştır.

Hisse değer artış hakkının gerçeğe uygun değeri ile içsel değerlerinin yıllar itibariyle aşağıdaki gibi olduğu varsayılmıştır:

Çizelge 5.6: XYZ A.Ş. Gerçeğe Uygun Değer ve İçsel Değer Tablosu

Yıllar	Gerçeğe Uygun Değer	İçsel Değer
2016	20	-
2017	26	-
2018	32	29
2019	40	32
2020	45	41

Yıllar itibariyle hakediş sayısının hesaplanmasına esas teşkil edecek personel hareket durumu ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Çizelge 5.7: XYZ A.Ş. Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödeme Planı Personel Hareket Tablosu

Yıllar	Fiili Ayrılan	Kümülatif Fiili Ayrılan	2017 Tahmin	2018 Tahmin	Opsiyon Kullanan Kişi	Hakedişe Esas Sayı
2016	65	65	50	40	0	845
2017	45	110	0	35	0	855
2018	30	140	0	0	300	560
2019	-	-	-	-	250	310
2020	-	-	-	-	310	-

Yukarıda verilen bilgiler çerçevesinde yıllar itibariyle yapılacak hesaplamalar ve yapılacak kayıtlara aşağıda yer verilmiştir.

Çizelge 5.8: XYZ A.Ş. Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Tablosu

Yıllar	A	B	C	D= A*B*C)	E	F=(D*E)	G	H=(F-G)
Yıllar	Opsiyon Hakeden Çalışan Sayısı	Opsiyon Hakkı (Adet)	Gerçeğe Uygun Değer	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2016	845	200	20	3.380.000,00	1/3	1.126.666,67	0,00	1.126.666,67
2017	855	200	26	4.446.000,00	2/3	2.964.000,00	1.126.666,67	1.837.333,33
2018	560	200	32	3.584.000,00	3/3	3.584.000,00	2.964.000,00	620.000,00
							Toplam	3.584.000,00

Yıllar itibariyle personel tarafından kullanılan opsiyonlar ve tutarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Çizelge 5.9: XYZ A.Ş. Kullanılan Opsiyonlar

Yıllar	Gerçeğe Uygun Değer	İçsel değer	Opsiyon Kullanan Kişi	Kişi Başı Opsiyon	Fiilen Kullanılan Opsiyon Tutarı
2016	20	-	-	-	-
2017	26	-	-	-	-
2018	32	29	300	200	1.740.000
2019	40	32	250	200	1.600.000
2020	45	41	310	200	2.542.000

2016 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

31.12.2016 tarihi itibariyle 65 çalışanın işten ayrılması ve 2017 yılında 50, 2018 yılında 40 olmak üzere 90 kişinin daha işten ayrılmasının beklenmesi nedeniyle 2016 dönem sonu itibariyle yükümlülük ve dönem giderinin 845 çalışan (1.000 çalışan- 2016 yılında fiilen ayrılan 65 kişi – 2017 ayrılması tahmin edilen 50 kişi - 2018 ayrılması tahmin edilen kişi 40 kişi = 845 kişi) üzerinden hesaplanması gerekmektedir.

Çizelge 5.10: XYZ A.Ş. 2016 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü

Hesaplama Formülü	Hesaplama Sonucu
Yükümlülük Tutarı = Faydaya Hak Kazanacak Çalışan Sayısı × Opsiyon Adedi × Gerçeğe Uygun Değer × (2016 Yılı Sonuna Kadarki Hizmet Yılı / Hak Ediş Dönemi)	Yükümlülük Tutarı = ((1000-155)=845) çalışan x 200 opsiyon x 20,00.- TL Gerçeğe Uygun Değer x 1/3 yıl = 1.126.666,67.- TL 2016 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri.

Buna göre nakit olarak ödenecek hisse bazlı ödemeler kapsamında 2016 yılı için yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır.

31.12.2016	
720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	1.126.666,67
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	1.126.666,67
2016 yılı nakit olarak sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı	

2017 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2016 yılında 65 çalışanın, 2017 yılında 45 çalışanın işten ayrılması ve 2018 yılında da 35 çalışanın işten ayrılacağı varsayımı çerçevesinde üç yıllık hak ediş dönemine göre şirketin 2017 yılına ait yükümlülüğü ve dönem gideri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

Çizelge 5.11: XYZ A.Ş. 2017 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü

Hesaplama Formülü	Hesaplama Sonucu
Yükümlülük Tutarı = Faydaya Hak Kazanacak Çalışan Sayısı × Opsiyon Adedi × Gerçeğe Uygun Değer × (2017 Yılı Sonuna Kadarki Hizmet Yılı / Hak Ediş Dönemi) – 2016 yıl sonu yükümlülük tutarı	Yükümlülük Tutarı = ((1000-145)=855) çalışan x 200 opsiyon x 26,00.- TL Gerçeğe Uygun Değer x 2/3 yıl = 2.964.000,00.- TL yükümlülük tutarı ve dönem gideri - 1.126.666,67.- TL 2016 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri = 1.837.333,33.- TL 2017 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri

Buna göre nakit olarak ödenecek hisse bazlı ödemeler kapsamında 2017 yılı için yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır.

31.12.2017	
720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	1.837.333,33
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	1.837.333,33
2017 yılı nakit olarak sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı	

2018 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2018 yılı sonuna kadar toplam 140 çalışanın işten ayrılmış ve 300 çalışan da hisse senedi değer artış hakkını kullanmış olduğundan 2018 yılına ait yükümlülük tutarının 560 çalışan kişiye göre belirlenmesi gerekecektir. Dolayısıyla, 140 kişi işten ayrılmış olduğundan ve 300 kişiye de ödeme yapıldığından toplam 440 kişi için 2018 yılı için yükümlülük ayrılmayacaktır.

Çizelge 5.12: XYZ A.Ş. 2018 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü

Hesaplama Formülü	Hesaplama Sonucu
Yükümlülük Tutarı = Faydaya Hak Kazanacak Çalışan Sayısı × Opsiyon Adeti × Gerçeğe Uygun Değer × (2018 Yılı Sonuna Kadarki Hizmet Yılı / Hak Ediş Dönemi) – 2017 yıl sonu yükümlülük tutarı	Yükümlülük Tutarı = ((1000-440) = 560) çalışan x 200 opsiyon x 32,00.- TL Gerçeğe Uygun Değer x 3/3 yıl = 3.584.000,00.- TL yükümlülük tutarı ve dönem gideri - 2.964.000,00.- TL 2017 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri = 620.000,00.- TL 2018 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri

2018 yılına ait dönem giderinin hesaplanmasında hem 2018 yılına ait yükümlülük tutarının hem de 300 çalışana fiilen ödenen hisse senedi değer artış hakkı tutarının dikkate alınması gerekmektedir. Bu çerçevede; 2018 dönem sonunda opsiyon hakkını kullanan 300 çalışan için ödenecek değer artış hakkı tutarı toplam 1.740.000,00.-TL (300 çalışan × 200 opsiyon × 29,00.-TL içsel değer) olacağından cari döneme ait gider aşağıdaki gibi hesaplanacaktır:

$$\text{Dönem Gideri} = 620.000,00.-\text{TL} + 1.740.000,00.-\text{TL} = 2.360.000,00.-\text{TL}.$$

Görüldüğü üzere hisse senedi değer artış haklarını kullanan çalışanlar açısından giderleştirilecek tutarın belirlenmesinde içsel değer esas alınmıştır. Bu açıklama ve hesaplamalar çerçevesinde çalışanlara nakit olarak sağlanan hisse bazlı faydalar nedeniyle ortaya çıkan yükümlülük tutarının ve dönem giderinin aşağıdaki gibi kayda alınması gerekecektir:

31.12.2018		
720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	2.360.000,00	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI		2.360.000,00
2018 yılı nakit olarak sağlanan hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		
/		

Şirket 2018 yılında 300 çalışanın hak kazandığı toplam 1.740.000,00.-TL'lik değer artış hakkını nakit olarak ödediğinden yapılması gereken kayıtlar aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2018			
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI		1.740.000,00	
335 PERSONELE BORÇLAR			1.740.000,00
300 çalışan değer artış hakkı karşılığının personele borçlar hesabına alınması	/		
31.12.2018			
335 PERSONELE BORÇLAR		1.740.000,00	
102 BANKA HESABI			1.740.000,00
300 çalışana değer artış hakkının ödenmesi	/		

2019 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'na göre nakit olarak karşılanan hisseye dayalı ödeme işlemleri ile buna ilişkin yükümlülük tutarı, çalışana fiilen ödeme işleminin yapılmasına dek her raporlama döneminde ve ödemenin gerçekleştiği tarihte gerçeğe uygun değer üzerinden tekrar değerlendirilmeli ve gerçeğe uygun değerde meydana gelen değişiklik kâr ya da zarar olarak kayda alınmalıdır. Bu çerçevede; 2019 yılında 250 çalışanın hisse senedi değer artış hakkını kullanması nedeniyle yükümlülük tutarının 310 çalışan için gerçeğe uygun değerdeki değişime bağlı olarak yeniden revize edilmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle; gerçeğe uygun değerdeki değişimin kâr veya zarar olarak gelir tablosuna yansıtılması ve hisse senedi değer artış hakkını kullanan 310 çalışan için önceden ayrılan yükümlülük tutarının mevcut yükümlülük tutarından düşülmesi gerekmektedir. Buna göre yükümlülük tutarı aşağıdaki gibi hesaplanacaktır:

Çizelge 5.13: XYZ A.Ş. 2019 Yılı Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Hesaplama Formülü

HESAPLAMA FORMÜLÜ	HESAPLAMA SONUCU
Yükümlülük Tutarı = Faydaya Hak Kazanacak Çalışan Sayısı × Opsiyon Adedi × Gerçeğe Uygun Değer × (2019 Yılı Sonuna Kadarki Hizmet Yılı / Hak Ediş Dönemi) – 2018 yılsonu yükümlülük tutarı	Yükümlülük Tutarı = (1000-690=310) çalışan x 200 opsiyon x 40 TL Gerçeğe Uygun Değer x 3/3 yıl = 2.480.000,00 TL yükümlülük tutarı ve dönem gideri - 3.584.000,00 TL 2018 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri = -1.104.000,00 TL 2018 yılı yükümlülük tutarı ve dönem gideri

2019 yılında 250 çalışan için ödenecek hisse senedi değer artış hakkının toplam değeri 1.600.000,00.-TL (250 çalışan × 200 opsiyon × 32,00.-TL) olacağından cari döneme ait gider aşağıdaki gibi hesaplanacak ve kayda alınacaktır.

Dönem Gideri = -1.104.000,00.-TL + 1.600.000,00.-TL= 496.000,00.-TL

31.12.2019		
720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	496.000,00	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI		496.000,00
2019 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		
/		

Şirketin 31.12.2019 tarihinde 250 çalışanın hak kazandığı değer artış hakkını nakit ödemesi durumunda yapacağı kayıtlar aşağıdaki gibi olacaktır (250 çalışan × 200 opsiyon × 32,00.- TL=1.600.000,00.-TL):

31.12.2019		
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	1.600.000,00	
335 PERSONELE BORÇLAR		1.600.000,00
250 çalışan değer artış hakkı karşılığının personele borçlar hesabına virmanı		
/		

31.12.2019		
335 PERSONELE BORÇLAR	1.600.000,00	
102 BANKA HESABI		1.600.000,00
250 çalışana değer artış hakkının ödenmesi		
/		

2020 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2020 yılında tüm çalışanlar hisse senedi değer artış hakkını kullandıkları için yükümlülük sıfıra eşittir. Ayrıca bu yılda 310 çalışana ödenecek hisse senedi değer artış hakkının toplam değeri 2.542.000. -TL (310 çalışan × 200 opsiyon × 41,00.-TL) olmasına rağmen bu tutarın 2.480.000,00.- TL'lik kısmı daha önce giderleştirilerek bilançoya yükümlülük şeklinde aktarıldığından dönem giderinden mahsup edilmesi gerekmektedir. Nitekim bu çerçevede dönem gideri 62.000,00.-TL (2.542.000,00.-TL-2.480.000,00.-TL) olacak ve aşağıdaki gibi kayda alınacaktır:

31.12.2020		
720 DİREKT İŞÇİLİK GİDERLERİ	62.000,00	
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI		62.000,00
2020 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		
/		

31.12.2020 tarihinde yukarıdaki gibi yapılacak kayıt sonucunda şirketin nakit ödenen hisse bazlı ödeme işlemi kapsamındaki yükümlülüğünü gösteren 474 Çalışanlara Sağlanacak Faydalar Karşılığı Hesabı'nın alacak kalanı 2.542.000,00.-TL (2.480.000,00.-TL + 62.000,00.-TL) olacaktır.

Şirketin 31.12.2020 tarihinde 310 çalışanın hak kazandığı değer artış hakkını nakit ödemesi durumunda yapacağı kayıtlar aşağıdaki gibi olacaktır.

31.12.2020		
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	2.542.000,00	
335 PERSONELE BORÇLAR		2.542.000,00
310 çalışan değer artış hakkı karşılığının personele borçlar hesabına virmanı		
/		

31.12.2020		
335 PERSONELE BORÇLAR	2.542.000,00	
102 BANKA HESABI		2.542.000,00
310 çalışana değer artış hakkının ödenmesi		
/		

Yıllar itibariyle 474 Çalışanlara Sağlanacak Faydalar Karşılığı hesabında giderleştirilen 5.882.000,00.-TL tutarın tahakkuku ve ödemesi sonucunda 474 Çalışanlara Sağlanacak Faydalar Karşılığı hesap muavininin görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

Çizelge 5.14: XYZ A.Ş. 2016-2020 Yılları Arası Nakit Olarak Sağlanan Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Muavin Hesap Görünümü

373/474 Çalışanlara Sağlanacak Faydalar Karşılığı Hesabı				
Tarih	Açıklama	Borç	Alacak*	Bakiye
31.12.2016	2016 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		1.126.666,67	1.126.666,67
31.12.2017	2017 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		1.837.333,33	2.964.000,00
31.12.2018	2018 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		2.360.000,00	5.324.000,00
31.12.2018	300 çalışana değer artış hakkının ödenmesi	1.740.000,00		3.584.000,00
31.12.2019	2019 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		496.000,00	4.080.000,00
31.12.2019	250 çalışana değer artış hakkının ödenmesi	1.600.000,00		2.480.000,00
31.12.2020	2020 yılı hisse bazlı faydalar dönem gider karşılığı		62.000,00	2.542.000,00
31.12.2020	310 çalışana değer artış hakkının ödenmesi	2.542.000,00		0,00
	Toplam	5.882.000,00	5.882.000,00	0,00

*Bu kısım aynı zamanda 720 Direk İşçilik Giderleri hesabında kayda alınan hisse bazlı faydalar giderlerini de belirtmektedir.

5.1.1.6.3 Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri ve muhasebeleştirilmesi

İşletmeye ya da karşı tarafa borcu veya alacağı nakit ya da özkaynağa dayalı finansal araçlar ile ödeme alternatifini sunan hisse bazlı ödeme işlemleri nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri olarak ifade edilmektedir (Varol, 2017:102). Bu çerçevede; TFRS 2 standardında; “karşı tarafa ödeme yöntemini seçme imkânı sağlayan nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri” ve “işletmeye ödeme yöntemini seçme imkanı sağlayan nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri” olarak iki başlık altında açıklamalarda bulunulmuştur (TFRS 2, 8-9). Buna göre; nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemlerinde her bir bileşenin tanımlanması ve değerlendirilmesi ile ilgili işlemler seçim hakkının hangi tarafa verildiğine ve işlemin işletme çalışanı ile yapılıp yapılmadığına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:84).

5.1.1.6.4 Karşı tarafın ödeme yöntemini seçmesine imkân tanıyan nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri

Hisseye dayalı bir ödeme planında, işletme tarafından nakit ya da özkaynağa dayalı finansal araç ihraç edilerek tahsil etme seçeneği karşı tarafa verilmiş ise işletmenin borç unsuru (karşı tarafın tahsilatın nakit olarak yapılmasını talep etme hakkı) ile özkaynak unsurunu (karşı tarafın nakit tahsilat yerine özkaynağa dayalı finansal araç talep etme hakkı) bünyesinde taşıyan bileşik bir finansal araç ihraç ettiği anlamına gelmektedir (TFRS 2, Paragraf 35). Dolayısıyla bu tür işlemlerde bileşik finansal araç; borç ve özkaynak olmak üzere iki unsurdan teşekkül etmektedir (Deloitte, 2004:14).

Çalışanlar dışındaki taraflarla yapılan işlemlerde, ilgili mal ya da hizmetlerin gerçeğe uygun değerinin güvenilir bir biçimde doğrudan ölçümlenebilmesi mümkündür. Bu şartlarda bileşik finansal araçların özkaynak unsuru; söz konusu mal ya da hizmetlerin alındığı tarihteki GUD ile borç unsurunun GUD’i arasındaki fark şeklinde tespit edilir. Bu açıdan “Bileşik Finansal Araçların Özkaynak Unsuru = Alınan Mal ve Hizmetlerin Gerçeğe Uygun Değerleri - Borç Unsurunun Gerçeğe Uygun Değeri” şeklinde formülize edilebilir (Daştan ve Abdioğlu, 2008:84).

Çalışanlarla ilgili işlemleri de kapsayan diğer işlemler açısından bakıldığında; söz konusu bileşik finansal aracın gerçeğe uygun değeri, söz konusu nakit ya da özkaynağa dayalı finansal araçlarla ilgili hakların verildiği koşul ve ilkeler de

göz önünde bulundurularak, ölçüm tarihinde saptanacaktır (TFRS 2, Paragraf 36).

Karşı tarafın özkaynak unsurunu elde etmek amacıyla nakit tahsilât hakkından vazgeçmesi ihtimal dâhilinde olabilir. Bu nedenle, işletme bu ihtimali göz önüne almalı ve ilk önce borç unsurunun, daha sonrada özkaynak unsurunun gerçeğe uygun değerini saptamalıdır (Yılmaz; 2015:17). Bileşik finansal aracın gerçeğe uygun değeri de söz konusu iki unsurun toplamı esas alınarak (borç unsuru+özkaynak unsuru) belirlenir (TFRS 2, Paragraf 36).

Karşı tarafa ödeme seçeneğini tercih etme hakkı veren hisse bazlı ödeme işlemlerinde genel itibariyle borç ve özkaynak alternatiflerinin gerçeğe uygun değerleri birbiriyle aynı olacak şekilde yapılandırılır. Bu gibi işlemlerde, özkaynak unsurunun gerçeğe uygun değeri sıfır olup bundan dolayı bileşik finansal aracın GUD'i ile borç unsurunun GUD'i aynı olacaktır. Öte yandan, ödeme alternatiflerinin gerçeğe uygun değerleri birbirinden farklı ise genellikle özkaynak unsurunun GUD'i sıfırdan büyük olacaktır. Bu şartlarda bileşik finansal aracın GUD'i borç unsurunun GUD'den daha yüksek seviyede olur (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:1066).

İşletmenin elde ettiği ya da devraldığı mal veya hizmetlerin, bileşik finansal araçların her bir unsurunu dikkate alarak ayrı ayrı işleme tabi tutup muhasebeleştirilmesi gerekir. Finansal araç, borç unsuru açısından ele alındığında; alınan hizmetler ile bunlara ilişkin yükümlülüklerin karşı taraf hizmeti yerine getirdikçe nakit olarak ödenen hisse bazlı ödeme işlemlerindeki hüküm ve ilkeler esas alınarak muhasebeleştirilmesi söz konusu olur (Durgut, 2012:111). Finansal araç, özkaynak bileşenleri açısından ele alındığında ise alınan hizmetler ile bunlarla ilgili özkaynakta meydana gelen artış, karşı taraf hizmeti yerine getirdikçe, özkaynağa dayalı hisse bazlı ödeme işlemlerine ilişkin hüküm ve ilkeler esas alınarak muhasebeleştirilmesi gerekir (TFRS 2, Paragraf 38).

İşletme, her raporlama döneminde ve ödeme tarihinde borcun gerçeğe uygun değerini ölçümler. Ödeme tarihinde özkaynak alternatifi nakit ödemenin yerine tercih edilmiş ise ilgili borcun özkaynağa dayalı finansal araçların karşılığı olarak doğrudan özkaynağa aktarılması gerekir (Şahin, 2012:51). Bunun aksine;

özkaynağa dayalı finansal araç ihraç edilmeden nakit ödeme yapılması tercih edilirse, yapılan ödeme işlemine müteakiben borcun tamamı kapatılarak muhasebeleştirme işlemi yapılır. Bunun yanında, daha önce muhasebeleştirilen bir özkaynak unsuru varsa özkaynaklarda tutularak muhafaza edilir (TFRS 2, Paragraf 39-40). Fakat söz konusu özkaynak unsuru özkaynak içerisinde bir kalemden diğer bir kaleme transfer edilebilir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2007:1196). Tercih hakkı nakit ödeme yapılması yönünde kullanılmış ise bu durumda karşı taraf özkaynağa dayanan finansal araç alma ile ilgili hakkı kaybetmiş olur. Fakat söz konusu durum yukarıda da ifade edildiği üzere, işletmenin özkaynağı içerisinde özkaynak unsurunun bir kalemden diğer bir kaleme transfer (örneğin, sermayeye ilave edilmesi) edilerek muhasebeleştirilmesine mâni değildir (TFRS 2, Paragraf 40).

5.1.1.6.5 Ödeme yönteminin işletme tarafından seçilmesine imkân veren nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemleri

Ödeme yönteminin işletme tarafından seçilmesine imkân tanıyan nakit alternatifli hisseye dayalı ödeme işlemleri kapsamında öncelikle işletme tarafından nakit ödenmesi zorunlu olan halihazırda bir yükümlülüğün olup olmadığı tespit edilmeli ve hisseye dayalı ödeme işlemi bu duruma göre muhasebeleştirilmelidir. Nakit olarak ödeme yükümlülüğünün ticari bir düzenleme gereği zorunlu olması (örneğin; işletmenin yasal olarak hisse senedi ihracının yasak olması gibi), işletmenin geçmişteki uygulama teamüllerinin ve ödeme politikasının nakit ödeme yönünde olması ya da karşı tarafın talep etmesi durumunda genel itibariyle işletme tarafından nakit ödeme yapılıyor olması gibi nedenlerle nakit ödeme yükümlülüğü bulunuyor olabilir (TFRS 2, Paragraf 41). Bu gibi nedenlerle işletmenin nakit ödeme yükümlülüğü varsa, hisseye dayalı ödeme işlemleri, nakit olarak ödenen hisseye dayalı ödeme işlemleri ile ilgili hükümlere ve ilkelere uygun bir şekilde değerlendirilir ve muhasebeleştirme yapılır (Daştan ve Abdioğlu, 2008:84-45).

Öte yandan; işletmenin nakit ödeme yükümlülüğü olmadığı müddetçe, hisse bazlı ödeme işlemleri özkaynak esaslı bir işlem olarak değerlendirilmeli ve muhasebeleştirilmelidir (Güler, 2012:807).

İşletmenin nakit ödeme yükümlülüğünün bulunmaması durumunda da ödeme işleminde işletmenin tercihi doğrultusunda muhtelif uygulamalar olabilmektedir.

İşletme ödemeyi nakit olarak yapmayı tercih etmiş ise ödeme işlemi özkaynağa dayanan bir hakkın tekrar satın alındığı kabul edilir ve özkaynaktan tenzil edilerek muhasebeleştirilir. Hisse bazlı ödemeler kapsamında işletmenin çalışanlara nakit ödeme yükümlülüğü yoksa hisse bazlı faydalar özkaynağa dayalı hisse bazlı işlemler kapsamında değerlendirilir ve özkaynak içerisinde ilgili sermaye hesabında muhasebeleştirilerek izlendiğinden çalışanlara nakit ödeme yapılması durumunda ilgili sermaye hesabının borcuna karşılık ilgili ödeme hesabı alacaklandırılarak işlem yapılır (Durgut, 2012:112).

İşletme ödemeyi nakit olarak değil de özkaynağa dayalı finansal araç vererek yapmayı tercih etmiş ise, işletme söz konusu işlemi daha önce özkaynağa dayalı hisse bazı işlem kapsamında kayda almış olduğundan, ek olarak herhangi bir muhasebe kaydı yapılmasına gerek bulunmaz. Gerekiyorsa özkaynak hesap kalemleri arasında transferler yapılır (TFRS 2, Paragraf 43 /b).

İşletme, ödemenin yapıldığı tarihte yüksek olan gerçeğe uygun değerle ödeme yapılmasını tercih etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda işletmenin ödenen fazla değeri ilave gider olarak muhasebeleştirilmesi gerekir (TFRS 2, Paragraf 43 /c). Ek gider olarak muhasebeleştirilen söz konusu fazla değer, nakit ödeme ile nakit ödeme yapılmamış olsaydı çıkarılan özkaynağa dayanan finansal araçların GUD'ı arasındaki farkı ifade edebileceği gibi nakit ödeme yapılmadığından ihraç edilen özkaynağa dayalı finansal aracın GUD'ı ile özkaynağa dayanan finansal araç çıkarılarak ödeme yapılmamış olsaydı ödenecek nakit tutar arasındaki farkı ifade etmektedir (Durgut, 2012:112).

Örnek: Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler: Sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren Mega A.Ş. 01.01.2016 tarihinde 5 uzman pilota, şirkette 3 yıl kalmaları şartıyla ya 1000 adet hisse senedi değer artış hakkı ya da 1300 adet hisse senedini tercih etmeleri yönünde seçim hakkı vermiştir. Uzman pilotların hakediş tarihinde hisse senedi alternatifini tercih etmeleri durumunda, hisse senetlerini bu tarihten itibaren 5 yıl elde tutmaları gerektiği hususunda anlaşmaya varılmıştır.

Hisse senetlerinin verilme tarihinde fiyatı 30,00.- TL olup hak kazanma dönemi boyunca gerçeğe uygun değerleri aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir:

Çizelge 5.15: Mega A.Ş. Nakit Alternatifli Ödemeler GUD Tablosu

Tarih	Gerçeğe Uygun Değer
01.01.2016	30,00.-TL
31.12.2016	35,00.-TL
31.12.2017	40,00.-TL
31.12.2018	45,00.-TL

Yukarıda sunulan verilere göre uzman pilotların 31.12.2018 tarihinde (üçüncü yılın sonunda) nakit ya da özkaynağa dayalı finansal araç ile (hisse senedi) ödeme yapılması yönünde iki farklı seçenekleri olması nedeniyle, özkaynak alternatifinin gerçeğe uygun değeri ve nakit alternatifinin gerçeğe uygun değeri ile bileşik finansal aracın gerçeğe uygun değerinin hesaplanması gerekecektir . Bu bağlamda, özkaynak unsuru ile ilgili hesaplamalar aşağıdaki şekilde olacaktır:

Çizelge 5.16: Mega A.Ş. Özkaynak Unsuru GUD Hesaplama Tablosu

İşlem Alternatifleri	A	B	C	D=A*B*C
	Gerçeğe Uygun Değer	Pilot Sayısı	Hisse Adedi	Toplam Gerçeğe Uygun Değer
E Özkaynak alternatifinin gerçeğe uygun değeri	30	5	1.300	195.000,00
F Nakit alternatifinin gerçeğe uygun değeri	30	5	1.000	150.000,00
G=E-F Özsermaye unsurunun gerçeğe uygun değeri →				45.000,00

Mega A.Ş.'nin nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler uygulaması kapsamında borç ve bileşik unsur ile ilgili hesaplamaları yıllar itibariyle aşağıdaki şekilde olacaktır.

Çizelge 5.17: Mega A.Ş. Borç Unsuru ve Bileşik Unsur GUD Hesaplama Tablosu

Yıllar	A	B	C	D=(A*B*C)	E	F=(D*E)	G	H=(F-G)	I=(45.000*1/3)	İ=H+I
	Opsiyon Verilen Yönetici Sayısı	Opsiyon Hakkı (Adet)	Gerçeğe Uygun Değer	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Borç Unsuru Dönem Gideri	Özkaynak Unsuru	Toplam Gider
2016	5	1000	35	175.000,00	1/3	58.333,33	0,00	58.333,33	15.000,00	73.333,33
2017	5	1000	40	200.000,00	2/3	133.333,33	58.333,33	75.000,00	15.000,00	90.000,00
2018	5	1000	45	225.000,00	3/3	225.000,00	133.333,33	91.666,67	15.000,00	106.666,67
								Toplam	45.000,00	270.000,00

2016 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

Mega A.Ş.'nin 31.12.2016 tarihinde, 2016 yılı için yapması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(5 çalışan x 1000 adet hisse senedi adedi x 35,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) x 1/3 geçen yıl sayısı = 58.333,33.-TL borç unsuru + 15.000,00.-TL özkaynak unsuru = 73.333,33.-TL dönem gideri.

31.12.2016			
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ		73.333,33	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI			58.333,33
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			15.000,00
2016 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri			
/			

2017 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2017 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(5 çalışan x 1000 adet hisse senedi adedi x 40,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) x 2/3 geçen yıl sayısı = 133.333,33.-TL kümülatif borç unsuru – 58.333,33.-TL ise 75.000,00.-TL 2016 yılı borç unsuru dönem gideri + 15.000,00.-TL özkaynak unsuru = 90.000,00.-TL dönem gideri.

31.12.2017			
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ		90.000,00	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI			75.000,00
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			15.000,00
2017 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri			
/			

2018 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2018 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(5 çalışan x 1000 adet hisse senedi adedi x 45,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) x 3/3 geçen yıl sayısı = 225.000,00.-TL kümülatif borç unsuru – 133.333,33.-TL 2017 yılı kümülatif borç unsuru dönem gideri + 15.000,00.-TL Özkaynak unsuru = 106.666,67.-TL dönem gideri.

31.12.2018		
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	106.666,67	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI		91.666,67
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		15.000,00
2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

2019 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

Hakediş dönemi sonunda uzman pilotların birinci seçenek olarak nakit alternatifini tercih etmeleri durumunda şirket çalışanlara sağlanacak diğer faydalar hesabında biriken tutarın tamamını nakit olarak ödeyecek, önceden 530 Çalışanlara Sağlanacak Hisse Bazlı Faydalar hesabında muhasebeleştirilmiş olan özkaynak unsuru ise özkaynaklarda tutulabilecektir.

Nakit alternatifinin tercih edilmiş olması nedeniyle 474 Çalışanlara Sağlanacak Diğer Faydalar Karşılığı hesabında biriken tutarın 335 Personele Borçlar hesabına virman edilmesi ile ilgili aşağıdaki muhasebe kaydının yapılması gerekecektir.

01.02.2019		
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	225.000,00	
335 PERSONELE BORÇLAR		225.000,00
Karşılığın personele borçlar hesabına virmanı		
/		

Nakit alternatifli ödemeler kapsamında personele nakit ödeme yapılması ile ilgili aşağıdaki muhasebe kaydının yapılması gerekecektir.

01.02.2019		
335 PERSONELE BORÇLAR	225.000,00	
102 BANKA HESABI		225.000,00
2019 yılında nakit alternatifini tercih eden 5 uzman pilota nakit ödeme yapılması		
/		

Hakediş süresi boyunca 474 Çalışanlara Sağlanacak Diğer Faydalar Karşılığı hesabı karşılığında giderleştirilen 225.000,00.-TL'lık tutarın tahakkuku ve ödemesi sonucunda 474 Çalışanlara Sağlanacak Diğer Faydalar Karşılığı hesap muavininin görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

Çizelge 5.18: Mega A.Ş. 2016-2019 Yılları Arası Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri Muavin Hesap Görünümü

474 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Karşılığı				
Tarih	Açıklama	Borç	Alacak*	Bakiye
31.12.2016	2016 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		58.333,33	58.333,33
31.12.2017	2017 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		75.000,00	133.333,33
31.12.2018	2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		91.666,67	225.000,00
01.02.2019	2019 yılında nakit alternatifini tercih eden 5 uzman pilota nakit ödeme yapılması amacıyla 335 nolu hesaba virman	225.000,00		
	Toplam	225.000,00	225.000,00	0,00

*Bu kısım aynı zamanda borç unsuru dönem giderini belirtmektedir.

Nakit ödeme yapılmasının tercih edilmesi nedeniyle karşı taraf özkaynağı esas alan finansal araç alma hakkını yitirmekle birlikte özkaynak altında biriken özkaynak unsurunun diğer özkaynak hesaplarına transferi mümkün görülmektedir. Örneğin, şirket özkaynak unsuru olarak 530 Çalışanlara Sağlanacak Hisse Bazlı Faydalar hesabında muhasebeleştiği 45.000,00.- TL'lik tutarı, TFRS 2 standardına göre sermayeye ilave edebilir. Ancak, bu hususta özellikle vergi kanunlarında bir düzenleme mevcut olmayıp işbu çalışmanın ilgili bölümde etraflıca irdelenmiştir.

Hakkediş dönemi sonunda uzman pilotlar birinci seçenek olarak nakit alternatifini değil de hisse senedi opsiyonunu tercih etmiş olsalardı öncelikle nakit alternatifinden kaynaklanan yükümlülüğün, diğer bir ifade ile Çalışanlara Sağlanacak Diğer Faydalar Karşılığı hesabında biriken tutarın doğrudan özkaynak hesabına aktarılması gerekecektir.

01.02.2019		
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALAR KARŞILIĞI	225.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK HİSSE BAZLI FAYDALAR		225.000,00
Yükümlülüklerin özkaynaklara aktarılması		

Şirket kişi başı 1.300 olmak üzere 6500 hisse senedini 10,00.-TL nominal bedel üzerinden ihraç etmiş ve söz konusu 5 uzman pilota vermiştir.

01.02.2019		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	65.000,00	
500 SERMAYE		65.000,00
1.300 Adet x 5 Yönetici x 10,00.-TL = 65.000,00.-TL sermaye taahhüdü		
/		

İhraç edilen hisse senedi bedellerinin çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerden karşılanması nedeniyle yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır.

01.02.2019		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	65.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		65.000,00
Sermaye taahhüt hesabının kapatılması		
/		

Yukarıda yapılan işlem ve kayıtlardan sonra 530 Çalışanlara Sağlanacak Hisse Bazlı Faydalar Hesabı alacak kalanı olan 160.000,00.-TL (225.000,00.-TL – 65.000,00.-TL = 160.000,00.-TL) çalışanlara sağlanan faydaları gösterecektir. Daha önce de belirtildiği üzere; TFRS 2 gereği söz konusu tutarın, sermayeye ilave gibi, özkaynak hesapları arasında transferi mümkündür.

5.1.2 TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı çerçevesinde çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

Çalışanlara sağlanan emekli maaşı, kıdem tazminatı, ücretli izin, kâr paylaşımı gibi faydalar TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı kapsamına girmektedir.

5.1.2.1 Standardın amacı ve kapsamı

TMS 19 no.lu standardın amacı; çalışanlara sağlanan faydaların muhasebeleştirilmesi ve açıklanmasına ilişkin hususları belirlemektir. Çalışanlara sunmuş oldukları hizmetler karşılığında gelecekte sağlanacak faydalar bir yükümlülüğün muhasebeleştirilmesini ve çalıştığı dönem içinde tüketilen faydalar ise bir giderin muhasebeleştirilmesini gerektirmektedir. Standartta söz konusu yükümlülük ve giderin nasıl muhasebeleştirileceği konusu ele alınmaktadır.

Standart, çalışanlara sağlanan her türlü faydayı kapsamaktadır. Ancak, işverenler tarafından çalışanlara verilen hisse senetleri ile ilgili faydalar (TFRS 2) ve çalışanlara sağlanan fayda planlarının raporlamasına ilişkin düzenlemeler (TMS 26) bu standardın kapsamı dışında kalmaktadır.

Çalışanlara sağlanan faydalar standartta dört başlık altında toplanmıştır. Bunlar (md.5):

- Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar,
- İş ilişkisi sonucu sağlanan faydalar,
- Çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydalar,
- İş ilişkisinin sona erdirilmesinden dolayı sağlanan faydalar.

Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar, tamamının hizmetin sunulduğu yıllık raporlama dönemini takiben oniki ay içinde yerine getirilmesinin beklendiği faydaları içermektedir (işten çıkarma tazminatı hariç). Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydaları diğerlerinden ayıran temel özellik, çalışanların kendilerinden beklenen hizmetleri ifa etmeleri ve ödenmiş veya dönem sonu itibarıyla en geç izleyen on iki ay içinde ödenecek olmalarıdır. Bunlar;

- Maaşlar, ücretler ve sosyal güvenlik katkıları,
- Ücretli yıllık izin ve ücretli hastalık izni,
- Kardan pay verilmesi ve primler,
- Bir işletmenin mevcut çalışanlarına sağladığı, sağlık yardımı, lojman ve araç tahsisi, bedelsiz veya düşük bedelle sağlanan gıda yardımı gibi, parasal olmayan faydalar bu kapsama girmektedir.

5.1.2.2 TMS 19 kapsamında kısa vadeli faydaların muhasebeleştirilmesi

Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar, iskonto edilmeksizin ölçülür ve ödenmiş tutarlar düşüldükten sonra kalan kısım borç olarak muhasebeleştirilir. Diğer standartlar, anılan faydaların varlık maliyetine eklenmesine izin vermemiş veya bunu gerekli kılmamış ise, dönem gideri olarak gelir tablosuna yansıtılır.

Aktüeryal hesaplamalara yer verilmediği için, kısa vadeli faydaların muhasebeleştirilmesi işlemi bu yönüyle basittir.

Kısa vadeli sağlanan faydaların bilanço ile ilişkilendirilmesi iki biçimde olabilir. Birincisi; tahakkuk etmiş döneme ait kısa vadeli faydaların ödenmiş olan kısımların düşüldükten sonraki kalan kısmın kısa vadeli borç olarak raporlanmasıdır. İkincisi ise; erken ödeme yapılmış olması durumunda yapılmış olan ödemeler, tahakkuk ettirilen kısa vadeli faydalardan fazla olmasıdır. Bu durumda peşin ödeme söz konusu olacağından, bu fazlalık bir varlık olarak bilançoya yansıtılır. Söz konusu varlık, normal şartlarda, gelecekte konuyla ilgili ödemelere karşılık mahsup edilir.

Standartta kısa vadeli faydaların muhasebeleştirilmesi ile ilgili olarak, ücretli izinler ve kardan pay verilmesi ve primler ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Söz konusu hususlar içerisinde sadece kardan pay verilmesi konusu belli şartlarda konumuz ile ilgili olduğundan ayrı bir başlık altında aşağıda irdelenmiştir.

5.1.2.3 Kardan pay verilmesi ve primlerin muhasebeleştirilmesi

Kardan pay verilmesi ile ilgili işletmenin geçmiş olaylardan kaynaklanan mevcut bir yükümlülüğünün bulunması ve bu yükümlülük tutarının güvenilir bir şekilde tahmin edilmesi gerekir. Söz konusu yükümlülük, yasal veya zımni kabulden doğan bir yükümlülük olabilir.

Bazı kar paylaşım planlarında, çalışanlar belirli bir süre işletmede çalışmaları sonucunda kazançtan pay almaya hak kazanırlar. Kar paylaşımının hesaplanmasında, çalışanların kar paylaşımından herhangi bir pay almaksızın işletmeden ayrılmaları ihtimalinin de dikkate alınması gerekir. Standartta bu durum aşağıdaki örnekte açıklanmıştır:

“Bir kârdan pay verilmesi planı, işletmenin dönem içi net kârının belirli bir oranını yıl boyunca hizmet veren çalışanlarına ödemesini gerektirmektedir. Hiçbir çalışanın yıl boyunca işten ayrılmaması durumunda, kârdan verilecek yıllık toplam pay net kârın %3'ü olacaktır. İşletme, çalışanlarının işten ayrılma oranının, anılan ödemeleri net kârın %2,5'una indireceğini tahmin etmektedir. İşletme, net kârın %2,5 'unu borç ve gider olarak finansal tablolarına yansıtır.”

Kardan pay verilmesi ve primlere ilişkin yükümlülük, işletme sahipleri ile yapılan sözleşmeden değil, çalışanın hizmetinden kaynaklanır. Bu nedenle, kar payı verilmesi ve primlerin maliyeti net karın dağıtılması işlemi olarak değil, gider olarak muhasebeleştirilir.

Kar paylaşım planları çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar arasında yer almaktadır. Ancak, kar paylaşım planı sonucuna göre çalışanlara nakit ya da hisse senedi alma yönünde bir tercih verilmiş ve personelin de tercihinin kısmen veya tamamen hisse senedi alma yönünde kullanmış olması durumunda TFRS 2 standardı çerçevesinde hareket edilmesi gerekmekte olup bu husus TMS 19 nolu standardın kapsamı bölümünde de açık bir şekilde belirtilmiştir .

5.1.3 TMS 26 Emeklilik Fayda Planları kapsamında çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

Gerek Türkiye’de ve gerekse diğer ülkelerde çalışanların, çalışma dönemleri sona erdikten sonra, emekli aylığı, toplu ödeme, sağlık yardımı gibi faydaları, yasayla bağlı oldukları kurum dışında başka bir kurumdan belli bir katkı payı ödeyerek sağlama olanakları bulunmaktadır (Varol, 2017:160). Bazı emeklilik fayda planlarına işverenler dışında çalışanlar tarafından da katkı sağlanır. Ülkemizde İş Bankası Çalışanları Dayanışma ve Yardımlaşma Sandığı ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) bu tür kurumlara en güzel örneklerdir. Ayrıca, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (yayın tarihi 07.04.2001, sayı 4632) ile kurulan katılımcıların yaptıkları katkıları farklı fonlarda değerlendirerek kanunda belirtilen süreler sonunda emekli maaşı veya toplu ödemeyi taahhüt eden BES şirketleri de bu kapsama girmektedirler.

Katkı yapılan kurumlar, tahsil ettiği primlerden oluşturduğu fonları değerlendirerek ve nemalandırarak gelecekte sağlayacağı faydalara kaynak sağlamakla yükümlüdürler.

TMS 26 no.lu standart ilgili planın yatırım pozisyonu, getirileri, gelir ve giderleri, yükümlülükleri vs. hakkında periyodik raporlamanın nasıl yapılacağını açıklamaktadır.

Emeklilik fayda planları, bir işletmenin çalışanlarına, hizmetlerinin bitiminde veya bitimi sonrasında sağlayacağı faydaların veya bu faydalara ilişkin katkıların; bir belgede yer alan koşullara veya işletmenin uygulamalarına dayanılarak emeklilik öncesinde belirlenebildiği veya tahmin edilebildiği anlaşılmalardır. Bazı emeklilik fayda planlarına işverenler dışındakiler tarafından da katkı sağlanır.

Çalışmamızda incelenen ve özellikle ABD’de uygulanan 401(k) planları ile ESOP uygulamaları da bu tür kurumlara örnek gösterilebilir. Ancak, ESOP uygulamaları çerçevesinde kurulan fonların çalışanların şirketine ait hisselerine yatırım yapması zorunludur. Bu nedenle ölçme ve muhasebeleştirme işlemlerinde TFRS 2 standardına göre işlem yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. 401(k) Planı uygulamalarında ise ilgili şirketin hisse senedine yatırım yapılabileceği gibi başka finansal araçlara da yatırım yapılması mümkündür. Bu nedenle eğer fona yapılan katkılar şirketin hisse senedine yatırılıyor ise TFRS 2, diğer finansal araçlara yatırılıyor ise TMS 19 ve tamamlayıcısı niteliğinde olan TMS 26 standardının da dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz.

5.2 Çalışanların Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırılmasının Yasal Mevzuata Göre İncelenmesi

5.2.1 Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar’da yer alan düzenlemeler

Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar’ın “Menkul Kıymetler” başlıklı 15’inci maddesinin (a) bendine göre, “menkul kıymetlerin ve diğer sermaye piyasası araçlarının yurda girişi ve çıkışı serbesttir.”

Aynı maddenin (d)(ii) bendinde ise, “Türkiye’de yerleşik kişilerin; bankalar, özel finans kurumları ve sermaye piyasası mevzuatına göre yetkili bulunan aracı kurumlar vasıtasıyla yurt dışındaki mali piyasalarda işlem gören menkul kıymetleri satın almaları, satmaları ve bu kıymetlerin alış bedellerini bankalar ve özel finans kurumları aracılığı ile yurt dışına transfer ettirmeleri serbesttir” hükmü bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere; 32 sayılı karar gereğince, yabancı şirketlerin Türkiye’de yerleşik çalışanlarına, çalışanların sermayeye ortak edilmesine yönelik planları çerçevesinde yurt dışındaki mali piyasada işlem göre hisse senedi vermek istemeleri durumunda bir banka, özel finans kurumu veya sermaye piyasası mevzuatına göre yetkili bulunan aracı kurum aracılığıyla işlem yapmaları ve bu kıymetlerin alış bedellerinin bankalar veya özel finans kurumları aracılığı ile yurt dışına transfer etmeleri zorunludur.

Buna ilave olarak, aynı maddenin (c) bendinde, “dışarıda yerleşik kişilerin; Türkiye’de menkul kıymet ve diğer sermaye piyasası araçlarını ihraç etmelerinin ve bunların halka arz ve satışının sermaye piyasası mevzuatı hükümleri çerçevesinde yapılacağı” hüküm altına alınmıştır.

5.2.2 Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı

5.2.2.1 Sermaye Piyasası Kanunu

30.12.2012 tarih ve 6362 sayılı sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nun 2’nci maddesi gereğince; Sermaye piyasası araçları, bu araçların ihracı, ihraççılar, halka arz edenler, sermaye piyasası faaliyetleri, sermaye piyasası kurumları, borsalar ile sermaye piyasası araçlarının işlem gördüğü diğer teşkilatlanmış piyasalar, piyasa işleticileri, Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği, Türkiye Değerleme Uzmanları Birliği, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları, Merkezî Kayıt Kuruluşu ve Sermaye Piyasası Kurulu bu Kanun hükümlerine tabidir”.

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere; gerek yurt dışında yerleşik halka açık çok uluslu bir şirketin ve gerekse Türkiye’de yerleşik halka açık bir şirketin Türkiye’deki çalışanlarına hisse senedi edindirme planları çerçevesinde hisse senedi ihraç etmek istemesi durumunda, Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri ve düzenlemelerini göz önüne almaları gerekmektedir.

5.2.2.2 Yabancı Sermaye Piyasası Araçlarının ve Depo Sertifikalarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği'ne göre çalışanlara hisse edindirme planları

23/10/2010 tarihli ve 27738 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri: III, No:44 "Yabancı Sermaye Piyasası Araçları ve Depo Sertifikalarının Kurul Kaydına Alınmasına Ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği" ile yabancı sermaye piyasası araçlarının Kurul kaydına alınmasına ve satışına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Tebliğ'in kapsamının belirlendiği 2. maddesinde aşağıdaki işlemler bu Tebliğ hükümlerine tabi olup bu işlemlere konu teşkil eden yabancı sermaye piyasası araçlarının ve depo sertifikalarının Kurul'a kaydettirilmesi zorunlu tutulmaktadır.

- Yabancı sermaye piyasası araçlarının ve depo sertifikalarının halka arzı,
- Yabancı sermaye piyasası araçlarının ve depo sertifikalarının tahsisli olarak ve/veya nitelikli yatırımcılara satışı,
- Payları Borsada işlem gören yabancı ortaklıkların bedelli ve bedelsiz pay ihracı,

Türkiye'de yerleşik kişilerin; bankalar, özel finans kurumları ve sermaye piyasası mevzuatına göre yetkili bulunan aracı kurumlar vasıtasıyla yurtdışındaki mali piyasalarda işlem gören yabancı sermaye piyasası araçlarını satın almaları, satmaları bu Tebliğ kapsamı dışındadır. Meğerki bu işlemler sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde halka arz niteliği taşıyın.

Söz konusu maddenin 4. bendinde ise; "yabancı ortaklıklar tarafından, çalışanlara hisse senedi edindirme planları ve benzeri programlar kapsamında Türkiye'deki çalışanlarına verilecek hisse senetlerinin satışı, satış işleminin Türkiye'de gerçekleşmemesi, halka arz tanımına girecek bir uygulama yapılmaması, çalışanlara sunulacak bilgilerin halka arz izlenimi verecek ifadeler içermemesi koşuluyla Kurul kaydına tabi bir işlem olmayıp, bu tebliğ kapsamı dışında" olduğu hüküm altına alınmıştır .

5.2.2.3 Sermaye Piyasası Araçlarının Satışı Tebliği'ne göre çalışanlara yönelik tahsisli satış

28/6/2013 tarih ve 28691 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Sermaye Piyasası Araçlarının Satışı Tebliği'nin (II-5.2) 1. maddesinde; bu tebliğin amacının; sermaye piyasası araçlarının satış yöntemlerine, dağıtımına ve teslimine ilişkin esasları düzenlemek olduğu belirtildikten sonra kapsamlı ilgili 2. maddesinde ise bu tebliğin, sermaye piyasası araçlarının satışında belirlenecek fiyat, satış şekilleri ve yöntemleri, dağıtım ve teslim esasları ile halka arzda teşviklere ve sermaye piyasası araçlarının satışında özellikli durumlara ilişkin esasları kapsadığı hüküm altına alınmıştır.

Tebliğin 6. maddesinde satış şekilleri düzenlenmiş olup bu çerçevede; sermaye piyasası araçlarının;

- Halka arz edilmek suretiyle,
- Halka arz edilmeksizin;
- Tahsisli olarak,
- Nitelikli yatırımcılara

satılabileceği ve kurulun ilgili düzenlemelerinde aksine bir hükmün bulunmaması kaydıyla, bu maddede yer alan satış şekillerinin bir arada kullanılabileceği belirtilmiştir.

Öte yandan; tebliğin 4. maddesinin yer alan tanımlamaya göre tahsisli satış; sermaye piyasası araçlarının doğrudan yurt dışında ve/veya yurt içinde yerleşik kişilere borsa dışında tahsisli olarak ya da borsada toptan satışını, yatırımcı grubu; bu tebliğde tanımlanmış olan ya da izahnamede nitelikleri açıkça belirtilen, kendilerine belirli miktar ya da oranda sermaye piyasası aracı tahsis edilecek olan grubu ifade etmede kullanılmaktadır .

Tahsisatlara İlişkin Genel Esaslar'ın yer aldığı 18. maddenin 1 numaralı bendinde; halka arz edilecek sermaye piyasası araçlarının izahnamede nitelikleri tanımlanan yatırımcı grupları arasında tahsis edilmesi suretiyle satışının mümkün olduğu, bu durumda, her bir yatırımcı grubu için yapılacak tahsisat oranlarına izahnamede ayrıntılı olarak yer verilmesi gerektiği, Dağıtıma İlişkin

Genel Esaslar'ın yer aldığı 19. maddenin 3 numaralı bendinde ise; ihraççı veya ihraççının dahil olduğu grubun çalışanlarının ayrı bir yatırımcı grubu olarak belirlenmesi durumunda, bu gruba tahsis edilen sermaye piyasası araçlarının dağıtımının bireysel yatırımcılarla aynı dağıtım ilkelerine tabi tutulması gerektiği düzenlenmiştir.

Sermaye Piyasası Araçlarının Satışı Tebliği'nde yer alan düzenlemelere göre halka açık şirketlerle ilgili hisse senedi edindirme planları kapsamındaki hisse senetlerinin satışı "tahsisli satış" ve çalışanların da "yatırımcı grubu" olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu nedenle; halka açık şirketlerin çalışanlara hisse edindirme planları çerçevesinde hisse vermeleri durumunda bu tebliğ hükümleri çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir.

5.2.2.4 Pay Tebliği'ne göre şarta bağlı sermaye artırımını çerçevesinde çalışanlara yönelik pay edindirme programları

22.06.2013 tarih ve 28865 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Pay Tebliği'nin (VII-128.1) 1. maddesinde; bu tebliğin amacının; paylar ile pay benzeri menkul kıymetlerin 06.12.2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu çerçevesinde ihracına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olduğu belirtildikten sonra kapsamla ilgili 2. maddesinde ise özelleştirme kapsamındaki ortaklıklar da dahil olmak üzere ortaklıkların ve/veya halka arz edenlerin aşağıda belirtilen işlemler için Kurula başvurmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir:

- Halka açık olmayan ortaklıkların ortaklarının mevcut paylarının veya bu ortaklıklarca sermaye artırımını suretiyle çıkarılacak payların halka arzı,
- Halka açık ortaklıkların ortaklarının mevcut paylarının veya bu ortaklıklarca sermaye artırımını suretiyle çıkarılacak payların halka arzı,
- Halka açık ortaklıkların sermaye artırımını suretiyle çıkarılacak paylarının halka arz edilmeksizin satışı,
- Halka açık ortaklıkların şarta bağlı sermaye artırımını,
- Halka açık ortaklıkların sermaye azaltımı,
- Pay sahibi sayısının beş yüzü aşması nedeniyle payları halka arz olunmuş sayılan ortaklıkların halka açık ortaklık statüsüne kavuştuğunun Kurulca onaylanması,

- Payları borsada işlem görmeyen halka açık ortaklıkların paylarının borsada işlem görmesi,
- GİP'te işlem görecekt ortaklıkların sermaye artırımı suretiyle çıkarılacak paylarının halka arzı,
- Halka açık ortaklıkların kar payından ve iç kaynaklardan karşılanacak sermaye artırımı,
- Pay benzeri menkul kıymetlerin ihraç edilmesi.

Halka açık olmayan ortaklıkların ortaklarının mevcut paylarının veya bu ortaklıklarca sermaye artırımı yoluyla çıkarılacak payların halka arz edilmeksizin satışı bu Tebliğ hükümlerine tabi değildir.

Öte yandan aynı tebliğin, 17. maddesinde şartlı sermaye artırımı hususu düzenlenmiştir. Söz konusu madde aşağıda yer almaktadır:

- Kayıtlı sermaye sisteminde bulunan halka açık ortaklıklar, Kurul düzenlemelerinde şarta bağlı sermaye artırımına konu edilebileceği belirtilen borçlanma araçlarının ihracı nedeniyle ortaklıktan alacaklı olanlara, ortaklık varantı sahiplerine ya da pay edindirme programları çerçevesinde pay edinme hakkı elde eden çalışanlarına yönelik olarak dönüştürme, kullanım veya alım haklarının kullanılması suretiyle şarta bağlı sermaye artırımı gerçekleştirilmesine karar verebilir . Şarta bağlı sermaye artırımının yapılabilmesi için yeni pay alma haklarının tamamen kısıtlanması gerekir. Halka açık ortaklıkların yapacakları şarta bağlı sermaye artırımlarında, TTK'nın şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin hükümleri uygulanmaz.
- Yönetim kurulunun şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin olarak alacağı kararda, artırılacak sermaye tutarına, ihraç edilecek payların grubuna ve türüne, dönüştürme, kullanım veya alım hakkından yararlanabilecek gruplara, çalışanlara pay edindirme programları çerçevesinde her bir çalışan bazında verilecek pay tutarına, pay alım hakkının kullanım süresi ile pay tutarının hesaplanma yöntemine ilişkin bilgiye yer verilir .
- Yönetim kurulunun alacağı şarta bağlı sermaye artırımı kararından sonra, ihraç edilecek paylara ilişkin ihraç belgesine onay verilmesi amacıyla dönüştürme, kullanım veya alım haklarının kullanılmasından en az kırk beş gün önce bu

Tebliğin 6 numaralı ekinde belirtilen belgelerin eklendiği bir dilekçe ile Kurula başvurulması zorunludur.

- İhraç belgesinin Kurulca onaylanmasından sonra şarta bağlı sermaye artırımını kapsamında ihraç edilecek paylara ilişkin dönüştürme, kullanım veya alım hakkı süresi on iş gününü geçemez. Söz konusu payların hak sahiplerine tesliminde bu Tebliğin 31'inci maddesi hükümleri uygulanır. Şarta bağlı sermaye artırımını sonucunda ihraç edilecek payların dönüştürme, kullanım veya alım fiyatının, payın nominal değerinden düşük olmaması esastır. Ancak dönüştürme, kullanım, veya alım fiyatının payın nominal değerinden düşük olması durumunda, bu Tebliğin 18'inci maddesi hükümleri uygulanır.
- Ortaklık, paylara ilişkin dönüştürme, kullanım veya alım hakkı süresinin sona ermesinden itibaren altı iş günü içerisinde kalan payları iptal eder ve tescil ile TTSG'de ilan ettirilecek çıkarılmış sermayeyi gösteren esas sözleşmenin sermayeye ilişkin maddesinin yeni şekline Kurulca uygun görüş verilmesi amacıyla Kurula başvuruda bulunur. Ayrıca, şarta bağlı sermaye artırımını çerçevesinde gerçekleştirilen pay ihracının Kurula daha önce sunulan bilgi ve belgeler çerçevesinde gerçekleştirildiğine ilişkin beyan da Kurula iletilir.
- Halka açık ortaklıkların Kurul düzenlemelerinde şarta bağlı sermaye artırımına konu edilebileceği belirtilen borçlanma araçlarının ve ortaklık varantlarının ihracıyla bağlantılı olarak yapacakları şarta bağlı sermaye artırımları için bu Tebliğde hüküm bulunmayan hallerde Kurulun borçlanma araçları ile ortaklık varantlarının ihracına ilişkin düzenlemelerinde yer alan hükümler uygulanır.
- Halka açık olmayan ortaklıkların Kurul düzenlemelerinde şarta bağlı sermaye artırımına konu edilebileceği belirtilen borçlanma araçlarını ihraç etmeleri ve bu ihracın şarta bağlı sermaye artımı ile sonuçlanacak olması durumunda, bu borçlanma araçlarının tahsisli olarak ihraç edilmesi zorunludur. Bu ortaklıkların Kurul düzenlemelerinde şarta bağlı sermaye artırımına konu edilebileceği belirtilen borçlanma araçlarının ihracıyla bağlantılı olarak yapacakları şarta bağlı sermaye artırımlarında TTK hükümleri uygulanır. Ancak şarta bağlı sermaye artırımını sonucunda ortak sayısının beş yüzü aşması durumunda, bu Tebliğin 34 üncü maddesi hükümleri uygulanır.
- Halka açık olmayan ortaklıkların çalışanlarına pay edindirme programları

çerçevesinde gerçekleştirecekleri şarta bağlı sermaye artırımını için Kurula başvurulması gerekmez. Ancak şarta bağlı sermaye artırımını sonucunda ortak sayısının beş yüzü aşması durumunda, bu Tebliğin 34'üncü maddesi hükümleri uygulanır.

- Şarta bağlı sermaye artırımını ile kayıtlı sermaye tavanını aşamaz.

Söz konusu tebliğ düzenlemeleri çerçevesinde Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi şirketler tarafından, çalışanlara pay edindirme programları çerçevesinde hisse verilmesi şarta bağlı sermaye artışı olarak değerlendirilmekte ve uygulama zemini bulunmaktadır. Tebliğin 17/3 maddesinde; yönetim kurulunun alacağı şarta bağlı sermaye artırımını kararından sonra, ihraç edilecek paylara ilişkin ihraç belgesine onay verilmesi amacıyla dönüştürme, kullanım veya alım haklarının kullanılmasından en az kırk beş gün önce bu Tebliğin 6 numaralı ekinde belirtilen belgelerin eklendiği bir dilekçe ile Kurula başvurulmasının zorunlu olduğu, kullanım veya alım hakkı süresinin on iş gününü geçemeyeceği ve paylara ilişkin dönüştürme, kullanım veya alım hakkı süresinin sona ermesinden itibaren altı iş günü içerisinde kalan payları iptal edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

5.2.2.5 Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne göre yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere sağlanan mali haklar

Ira M. Millstein tarafından geliştirilmiş yaygın olarak kabul gören tanıma göre; "Kurumsal Yönetim, bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli çalışmasını ve bu sayede de hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç sağlayarak istikrarın temin edilmesini mümkün kılan kanun, yönetmelik ve gönüllü özel sektör uygulamaları bileşimidir".

Kurumsal yönetim esas itibariyle işletmenin etkin bir biçimde yönetilmesini ve paydaşların taleplerinin karşılanmasını sağlayacak sistemli bir mekanizmanın kurulmasını ve işletilmesini amaçlamaktadır (Pamukçu, 2011 a:135). Bu çerçevede kurumsal yönetim; bir şirketin yönetim kurulu, ortakları ve diğer menfaat sahipleri arasındaki ilişkileri düzenleyen, tarafların şirket üzerindeki haklarının ve sorumluluklarının dağılımını belirleyen, şirketle ilgili konularda karar alma kural ve prosedürlerini tanımlayan, şirket hedeflerinin, bu hedeflerin

gerçekleştirilme yollarının ve performans gözetiminin oluşturulmasını temin eden kurallar bütünüdür (Aktaş, 2013:25).

Kurumsal yönetim ilkeleri birleştirici bir çatı niteliğinde olup kurumun tüm kesimlere güven verici nitelikte ve en üst performansı yakalayarak başarılı olmasını amaçlamaktadır (Karapınar ve diğerleri, 2009:407).

Sermaye Piyasası Kurulu, dünyadaki gelişmelere ve uygulamalara paralel olarak, başta halka açık şirketler olmak üzere, özel sektör ve kamuda faaliyet gösteren tüm anonim şirketler tarafından uygulanabilecek kurumsal yönetim ilkelerini belirlemiştir. Temmuz 2003 tarihinde yayımlanan ilkeler daha sonra Şubat 2005 tarihinde revize edilmiştir. İlkelerin hazırlanmasında birçok ülkenin düzenlemeleri incelenmiş, başta OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri olmak üzere dünyada benimsenmiş ve tavsiye edilen genel esaslar “uygula, uygulamıyorsan açıkla” prensibi ile hayata geçirilmiştir. SPK tarafından getirilen “Uygula-uygulamıyorsan açıkla” yaklaşımıyla halka açık anonim ortaklıklar açısından bu ilkelere uygulama zorunluluğu getirilmemiş olmakla birlikte kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan hususların uygulanmaması durumunda, uygulanmama sebeplerinin kamuya açıklanması gerektiği vurgulanmıştır (Aktaş, 2013:25).

Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği'nin 5. maddesinde “kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması” ile ilgili hususlar düzenlenmiş, birinci fıkrasında ise ortaklıkların bu tebliğin ekinde yer alan kurumsal yönetim ilkelerinden hangilerine uymaları gerektiğine referans verilmiştir.

Bu çerçevede; halka açık şirketlerin uymakla zorunlu oldukları Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.2.'de; “Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının yazılı hale getirilmesinin ve genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı sunulmasının ve bu amaçla hazırlanan ücret politikasına şirketin kurumsal internet sitesinde yer verilmesinin zorunlu” olduğu belirtilmiştir . Yine Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.3. maddesinde ise; “bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planlarının

kullanılmayacağı ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması” gerektiği vurgulanmıştır.

KYİ Tebliğinin EK 1’inde yer alan Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri “4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar” başlığı altında yer verilen ilkeler ve uygulanma ve açıklama zorunluluğu aşağıda gösterilmiştir:

Çizelge 5.19: Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklarla İlgili Kurumsal Yönetim İlkeleri

Referans No	Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklarla İlgili KYİ	Uygulama Durumu
4.6.1.	Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşıp ulaşmadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşılamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim kurulu hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir.	Uymak mükellefiyeti olmamakla birlikte; uygula-uygulamıyorsan açıkla” kuralı geçerlidir.
4.6.2.	Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır. Bu amaçla hazırlanan ücret politikasına şirketin kurumsal internet sitesinde yer verilir.	Uygulanması zorunludur.
4.6.3.	Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.	Uygulanması zorunludur.
4.6.4.	Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez. Ancak, bireysel kredi veren kuruluşlar, herkes için uyguladığı şartlarda söz konusu kişilere kredi verebilir ve bu kişileri diğer hizmetlerinden yararlandırabilir.	Uymak mükellefiyeti olmamakla birlikte; uygula-uygulamıyorsan açıkla” kuralı geçerlidir.
4.6.5.	Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır.	Uymak mükellefiyeti olmamakla birlikte; uygula-uygulamıyorsan açıkla” kuralı geçerlidir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği'nin 5. maddesi çerçevesinde halka açık şirketlerinin uymaları zorunlu olmamakla birlikte bu ilkelere uymamaları durumunda, bu durumu gerekçeleriyle birlikte Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu ile kamuya açıklamaları zorunlu tutulmuştur. Diğer bir ifade ile “uygula-uygulamıyorsan açıkla” kuralının geçerli olduğu SPK KYİ'nin 4.6.1., 4.6.4. ve 4.6.5. maddelerinden (Aktaş, 2013:26);

- Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile yapılan ödemeler, maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arızı ödemeler, hisse senetleri, hisse senetlerine dayalı türev ürünler, çalışanları hisse senedi edinme planları kapsamında verilen hisse alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi gayri nakdi olarak yapılan ödemeler ve sağlanan tüm menfaatlerin yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanması gerektiği,
- Söz konusu açıklamanın kişi bazında açıklama yapılması esas olmakla birlikte, kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayrımına yer verilmesi gerektiği,
- Yönetim kurulunun şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumlu olduğu ve bu hedeflere ulaşamaması durumunda söz konusu hususun gerekçeleri ile birlikte faaliyet raporunda açıklanması gerektiği,
- Bu yolla yönetim kurulunun, hem kurul hem de üye bazında, özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapmaları ve yönetim kurulu üyelerinin bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirilmeleri veya azledilmeleri gerektiği,
- Bireysel kredi veren kuruluşlar haricindeki şirketlerin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç veremeyecekleri, kredi kullandıramayacakları, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamayacakları, şartlarını iyileştiremeyecekleri, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramayacakları veya lehine kefalet gibi teminatlar veremeyecekleri anlaşılmaktadır.

Öte yandan; KYİ Tebliğinin EK 1’inde yer alan Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri “4.6.3. maddede yer alan düzenlemeye göre bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planlarının kullanılmayacağı belirtilmiştir.

KYİ Tebliğin EK 1’inde yer alan 4.5. numaralı kısmında Ücret komitesi ile ilgili ilkeler yer almakta olup ücretlerle ilgili söz konusu ilkeler ve uygulanma ve açıklama zorunluluğu aşağıda gösterilmiştir.

Çizelge 5.20: Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler / Ücret Komitesine İlişkin Düzenlemeler

Referans No	Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler / Ücret Komitesi	Uygulama Durumu
4.5.1.	Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen “Denetimden Sorumlu Komite” (bankalar hariç), “Riskin Erken Saptanması Komitesi” (bankalar hariç), “Kurumsal Yönetim Komitesi”, “Aday Gösterme Komitesi, Ücret Komitesi” (bankalar hariç) oluşturulur. Ancak, yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir aday gösterme komitesi ve ücret komitesi oluşturulamaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi bu komitelerin görevlerini yerine getirir.	Uygulanması zorunludur.
4.5.2.	Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenir ve KAP’ta açıklanır.	Uygulanması zorunludur.
4.5.3.	Komitelerin en az iki üyeden oluşması gerekir. İki üyeden oluşması halinde her ikisinin, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden oluşması zorunludur. Komitelerin başkanları, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. Denetimden sorumlu komitelerin tüm üyelerinin bağımsız yönetim kurulu üyesi niteliğinde olması gerekir. Yönetim kurulu üyesi olmayan konusunda uzman kişiler, denetimden sorumlu komite dışındaki diğer komitelerde üye olabilir.	Uygulanması zorunludur.
4.5.4.	İcra başkanı/genel müdür komitelerde görev alamaz.	Uygulanması zorunludur.

KYİ Tebliği’nin ekindeki KYİ’nin 4.5. numaralı kısımda yer alan komitelerin oluşturulması ile ilgili ilkeler incelendiğinde; yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı ve mevzuata uygun bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak bakımından ücret komitesinin oluşturulması, ancak; yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir ücret komitesi oluşturulamaması durumunda ise Kurumsal Yönetim Komitesi’nin bu komitenin görevlerini yerine getirmesi, ücret komitesinin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağının yönetim kurulu tarafından belirlenmesi ve kamuya açıklanması,

ücret komitesi başkanının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve icra başkanı/genel müdürün komitelerde görev alamaması gerektiği hususlarının zorunlu tutulduğu görülmektedir (Aktaş, 2013:26-27).

Ücret komitesi, yöneticiler için uygulanacak “ücret politikası”nı teklif şeklinde hazırlayarak yönetim kurulunun onayına sunmakla görevlidir. Ücret politikası, sabit, performansa dayalı ücret/ödeme planları, emeklilik düzenlemeleri gibi her türlü ödeme şeklini kapsamalıdır (Gündüz, 2009:46).

“Uygula-uygulamıyorsan açıkla” kuralının geçerli olduğu SPK KYİ'nin 4.6.3 maddesinde ise; ücret komitesinin, yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirleyeceği; ücretlendirmede kullanılacak ölçütleri şirketin ve üyenin performansı ile bağlantılı olacak şekilde belirleyeceği ve kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunacağı ifade edilmiştir.

KYİ'lerinde üst düzey yöneticilere ilişkin maddelerden genel olarak; üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin olarak ortakların ve kamunun ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmesinin, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak şekilde ve düzeyde olmasının, şirket performansından sorumluluğun yönetim kurulunda olmasının, ücret komitesi veya bu komitenin görevini yapacak başka bir komitenin mümkün olduğu kadar bağımsız olarak yönetim kurulu ve diğer üst düzey yöneticilerin ücretlerine ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

5.2.2.6 Sermaye piyasası mevzuatına göre kardan pay verilmesi

Sermaye piyasası mevzuatında çalışanlara kardan pay verilmesi ve bedelsiz pay dağıtımı konuları ile ilgili temel düzenlemeler aşağıda verilmiştir:

Çizelge 5.21: Sermaye Piyasası Mevzuatına Göre Kardan Pay Verilmesi İle İlgili Temel Düzenlemeler

Düzenlemenin Kaynağı	Madde Başlığı	Madde	Kanun/Tebliğ/İlke Metni
Sermaye Piyasası Kanunu	Kâr payı ve bedelsiz pay dağıtımı ile bağış yapılması	Madde 19/ 1,2,5	<p>(1) Halka açık ortaklıklar, kârlarını genel kurulları tarafından belirlenecek kâr dağıtım politikaları çerçevesinde ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak dağıtırlar. Kurul halka açık ortaklıkların kâr dağıtım politikalarına ilişkin olarak, benzer nitelikteki ortaklıklar bazında farklı esaslar belirleyebilir.</p> <p>(2) Kanunen ayrılması gereken yedek akçeler ve esas sözleşmede pay sahipleri için belirlenen kâr payı ayrılmadıkça başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kâr aktarılmasına ve intifa senedi sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine ve ortaklık çalışanlarına kârdan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, belirlenen kâr payı ödenmedikçe bu kişilere kârdan pay dağıtılamaz.</p> <p>(3) Halka açık ortaklıklarda kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın eşit olarak dağıtılır.</p> <p>(4) Halka açık ortaklıkların sermaye artırımlarında, bedelsiz paylar artırım tarihindeki mevcut paylara dağıtılır.</p> <p>(5) Halka açık ortaklıklar tarafından bağış yapılabilmesi veya pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay dağıtılabilmesi için esas sözleşmede hüküm bulunması şarttır. Yapılacak bağışın sınırı halka açık ortaklık genel kurulunca belirlenir. Kurul, bağış tutarına üst sınır getirmeye yetkilidir. Ortaklıkların ilgili mali yıl içinde yapmış olduğu bağışlar, dağıtılabılır kâr matrahına eklenir.</p>
Kar Payı Tebliği	Kâr payı dağıtım esasları	Madde/ 3,4,	<p>(3) TTK'ya göre ayrılması gereken yedek akçeler ile esas sözleşmede veya kâr dağıtım politikasında pay sahipleri için belirlenen kâr payı ayrılmadıkça; başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kâr aktarılmasına ve intifa senedi sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, pay sahipleri için belirlenen kâr payı nakden ödenmedikçe bu kişilere kârdan pay dağıtılamaz.</p> <p>Bu maddenin ikinci fıkrası ile TTK'nın 348 inci maddesinin birinci fıkrası ve üçüncü fıkrası hükümleri saklıdır.</p> <p>(4) İmtiyazlı pay sahiplerine, intifa senedi sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay verilebilmesi için ortaklık esas sözleşmesinde hüküm bulunması zorunludur. Esas sözleşmede söz konusu kişilere kâr payı dağıtılması hususunda hüküm bulunmasına rağmen, kâr payına ilişkin olarak herhangi bir oran belirlenmemişse; bu kişilere dağıtılacak kâr payı tutarı, imtiyazdan kaynaklananlar hariç her durumda pay sahiplerine dağıtılan kâr payının dörtte birini aşamaz.</p>

Çizelge 5.21: (devam) Sermaye Piyasası Mevzuatına Göre Kardan Pay Verilmesi İle İlgili Temel Düzenlemeler

Düzenlemenin Kaynağı	Madde Başlığı	Madde	Kanun/Tebliğ/İlke Metni
Halka Açık Anonim Ortaklıkların Kar Dağıtım Esaslarına İlişkin 05.05.2006 Tarih Ve 21/537 Sayılı Kurul İlke Kararı	Ortaklar Dışındaki Kişi ve Kuruluşlar ile İmtiyazlı Pay Sahiplerine Kar Payı Verilmesi		Şirket genel kurulu, imtiyazlı pay sahiplerine dağıtılacak kar payı ayrıldıktan sonra kalan kısmı, kısmen veya tamamen ikinci temettü olarak dağıtmaya veya yönetim kurulu üyelerine, çalışanlara, ve benzeri kişi ve/veya kuruluşlara kar payı olarak dağıtmaya ya da olağanüstü yedek akçe olarak ayırmaya yetkilidir.

SPKn'un 19. maddesi ve Kar Payı Tebliği'nin 3 ve 4'üncü maddelerinde; yönetim kurulu üyelerine ve diğer üst düzey yöneticilere kârdan pay verilebilmesi için; ortaklık ana sözleşmesinde bu yönde hüküm bulunması gerekmektedir. Ana sözleşmede söz konusu kişilere kâr payı dağıtılması hususunda hüküm bulunmasına rağmen, kâr payına ilişkin olarak herhangi bir oran belirlenmemişse; bu kişilere dağıtılacak kâr payı tutarının, imtiyazdan kaynaklananlar hariç, her durumda pay sahiplerine dağıtılan kâr payının dörtte birini aşamayacağı hüküm altına alınmıştır . Ayrıca; 05.05.2006 tarih ve 21/537 sayılı Kurul İlke Kararı uyarınca karın kimlere ve hangi oranda dağıtılacağını belirleme yetkisinin şirket genel kuruluna ait olduğu belirtilmiştir.

Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat incelendiğinde; kardan pay verilmesi ile ilgili hususlarda ayrıntılı düzenlemeler yer alırken, diğer ücret çeşitlerine ilişkin yeterli düzeyde açık hükümlerin olmadığı görülmektedir. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde halka açık şirketlerin hisse senetleri ve hisse senedi opsiyonlarını ücret politikalarına dahil etmeleri yönünde eğilimlerin başlaması nedeniyle bu konuda daha ayrıntılı ve açıklayıcı düzenlemelere ihtiyaç duyulması söz konusudur.

5.2.3 Türk Ticaret Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

5.2.3.1 Türk Ticaret Kanunu'na göre şartlı sermaye artırımını çerçevesinde çalışanlara hisse verilmesi

Şarta bağlı sermaye artırımını bir finansman aracı olarak tasarlanmış olup çalışanların da şirket sermayesine katılımını sağlayan bir uygulamadır. Söz konusu sistem 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 463 ile 472. maddeleri arasında düzenlenmiştir (Colgar 2014). Türk Ticaret Kanunu'nda şartlı sermaye artırımını ile ilgili yer alan maddeler ve madde detayı aşağıda verilmiştir:

Çizelge 5.22: Türk Ticaret Kanunu Şartlı Sermaye Artırımını Düzenlemeleri

Madde Başlığı	Madde	Kanun Metni
İlke	Madde 463	“(1) Genel kurul, yeni çıkarılan tahviller veya benzeri borçlanma araçları nedeniyle, şirketten veya topluluk şirketlerinden alacaklı olanlara veya çalışanlara, esas sözleşmede değiştirme veya alım haklarını kullanmak yoluyla yeni payları edinmek hakkı sağlamak suretiyle, sermayenin şarta bağlı artırılmasına karar verebilir”. “(2) Sermaye, değiştirme veya alım hakkı kullanıldığı ve sermaye borcu takas veya ödeme yoluyla yerine getirildiği anda ve ölçüde kendiliğinden artar”.
Sınırlar	Madde 464	“(1) Şartlı olarak artırılan sermayenin toplam itibarî değeri sermayenin yarısını aşamaz”. “(2) Yapılan ödeme, en az, nominal değere eşit olmalıdır”.
Esas Sözleşmedeki Dayanak	Madde 465	“(1) Esas sözleşme; a) Şarta bağlı sermaye artırımının itibarî değerini, b) Payların sayılarını, itibarî değerlerini, türlerini, c) Değiştirme veya alım hakkından yararlanabilecek grupları, d) Mevcut pay sahiplerinin rüçhan haklarının kaldırılmış bulunduğunu ve bunun miktarını, e) Belli pay gruplarına tanınacak imtiyazları, f) Yeni nama yazılı payların devrine ilişkin sınırlamaları, içerir”. “(2) Tahviller ve benzeri borçlanma araçlarına bağlı değiştirme ve alım hakları içeren tahviller veya benzeri borçlanma araçları, öncelikle pay sahiplerine önerilmeyorsa, esas sözleşme ayrıca; a) Değiştirme veya alım haklarının kullanılma şartlarını, b) İhraç bedelinin hesaplanmasına ilişkin esasları, da açıklar”. “(3) Şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin esas sözleşme hükmünün tescilinden önce tanınmış bulunan değiştirme ve alım hakları batıldır”.
“Pay Sahiplerinin Korunması”	Madde 466	“(1) Şarta bağlı sermaye artırımında, tahvillere ve benzeri borçlanma araçlarına bağlı olarak değiştirme ve alım hakları içeren senetler ihraç edildiği takdirde, bunlar önce, mevcut payları oranında, pay sahiplerine önerilir”. “(2) Bu önerilmeye muhatap olma hakkı, haklı sebeplerin varlığında kaldırılabilir veya sınırlandırılabilir”. “(3) Şarta bağlı sermaye artırımını için gerekli olan rüçhan ve önerilmeye muhatap olma haklarının kaldırılması veya sınırlandırılmasından dolayı, hiç kimse haklı görülmecek bir şekilde yararlandırılmaz veya kayba uğratılmaz”.

Çizelge 5.22: (devam) Türk Ticaret Kanunu Şartlı Sermaye Artırımı Düzenlemeleri

Madde Başlığı	Madde	Kanun Metni
“Değiştirme Veya Alım Hakkını Haiz Bulunan Kişilerin Korunması”	Madde 467	“(1) Kendilerine nama yazılı payları iktisap etme hakkı tanınmış bulunan değiştirme veya alım hakkını haiz alacaklılar veya çalışanlar, bu tür payların devirlerinin sınırlandırılmış olduğu gerekçesiyle, söz konusu hakları kullanmaktan engellenemezler; meğerki bu husus, esas sözleşmede ve izahnamede saklı tutulmuş olsun”. “(2) Değiştirme veya alım hakları, sermaye artırımı yapılması, yeni değiştirme veya alım hakları tanınması veya başka bir yolla kayba uğratılamaz; meğerki değiştirme fiyatı indirilmiş veya hak sahiplerine uygun bir denkleştirme sağlanmış ya da aynı şekilde, pay sahiplerinin hakları da kayba uğratılmış olsun”.
“Sermaye Artırımının Gerçekleştirilmesi”	Madde 468	“a) Hakların kullanılması, sermaye taahhüdü” “(1) Değiştirme ve alım hakları, esas sözleşmenin şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin hükmüne gönderme yapan yazılı bir beyan ile kullanılır; mevzuat, ihraç izahnamesinin yayımlanmasını gerekli gördüğü takdirde, buna da göndermede bulunulur”. “(2) Taahhüdün ifası, para yatırılması veya takas yoluyla bir mevduat veya katılım bankası aracılığıyla gerçekleştirilir”. “(3) Pay sahipliği hakları sermaye taahhüdünün ifası ile doğar”.
“Esas Sözleşmeden Çıkarma”	Madde 472	“(1) Değiştirme ve alım haklarının sona ermesi üzerine yönetim kurulu, şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin hükmü esas sözleşmeden çıkarır. Hüküm sicilde de silinir”.

Türk Ticaret Kanunu'nun 463-472. maddelerinde yer alan düzenlemeler incelendiğinde; TTK'nın 465. maddesinde yer alan hususlar çerçevesinde ana sözleşmeye hüküm konularak şarta bağlı sermaye artırımı yapılabileceği ve bu çerçevede çalışanlara doğrudan hisse senedi ve hisse senedi opsiyonları verilerek hisse bazlı ödemelerin yapılabileceği görülmektedir (Aktaş, 2013:20).

TTK'nın 463. maddesinin gerekçesinde “çalışanlar” kelimesinden şirketin ve topluluk şirketlerinin işçileri dahil sıfatlarına ve pozisyonlarına bakılmaksızın tüm çalışanları ve dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri ve diğer üst düzey yöneticileri kapsadığı belirtilmiştir.

Buna göre; yeni ihraç edilen tahviller ya da benzeri borçlanma araçlarından dolayı şirketten ya da topluluk şirketlerinden alacaklı olan taraflara veya çalışanlara, ana sözleşmede değiştirme ya da alım haklarını kullanarak ve yeni payları iktisap etme hakkı tanınarak sermayenin şarta bağlı olarak artırılması genel kurul tarafından kararlaştırılabilir. Bu çerçevede sermaye, değiştirme ya da alım hakkının kullanıldığı ve sermaye borcunun takası ya da ödenmesi suretiyle yerine getirildiği anda ve ölçüde kendiliğinden artmış olur.

5.2.3.2 Anonim şirketlerin kendi paylarını iktisap etmeleri neticesinde çalışanlara hisse verilmesi

Daha önce şirketlerin kendi paylarını iktisap etmeleri yasak iken 6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu ile anonim şirketlerinin kendi paylarını iktisap edebilmesine imkân tanınmış ve kanunun 379. ilâ 389. maddeleri arasında bu hususla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Kanunun; “Şirketin kendi paylarını iktisap veya rehin olarak kabul etmesi” başlıklı 379. maddesinin birinci fıkrasında; “(1) Bir şirket kendi paylarını, esas veya çıkarılmış sermayesinin onda birini aşan veya bir işlem sonunda aşacak olan miktarda, ivazlı olarak iktisap ve rehin olarak kabul edemez. Bu hüküm, bir üçüncü kişinin kendi adına, ancak şirket hesabına iktisap ya da rehin olarak kabul ettiği paylar için de geçerlidir.” denilmektedir.

Bu düzenleme ile bir şirketin, esas veya çıkarılmış sermayesinin % 10’una kadar olan kısmını iktisap edebilmesi mümkün hale gelmiştir (Otlı, Bekçi ve Karataş, 2014:288). Bu çerçevede; bir şirketin çalışanlarına hisse senedi veya hisse senedi opsiyonu vermesi daha kolay hale gelmiştir. Buna göre; şirketin çalışanlarına sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde vermeyi planladığı hisse senetlerini önceden geri alarak aktifinde muhafaza etmesi ve söz konusu hakların kullanılma zamanı geldiğinde hak sahiplerine vermesi mümkündür (Apalı, 2017:1).

Örnek: Şirketin kendi hisselerini iktisap edip çalışanlara bedelsiz olarak vermesi:

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren iki ortaklı Giyim Tekstil A.Ş.’nin ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.23: Kendi Hisselerini İktisap Eden Giyim Tekstil A.Ş. Ortaklık Yapısı

Ortaklar	Sermaye Miktarı	Nominal Sermaye Tutarı	Payı
A Gerçek Kişi	1.000.000	1.000.000,00	50%
B Tüzel Kişi	1.000.000	1.000.000,00	50%
Toplam	2.000.000	2.000.000,00	100%

Şirket üç üst düzey yöneticisine her birine % 3 oranında ortaklık payı vererek, 5 yıl şirkette kalmaları şartıyla 01.01.2014 tarihinde sözleşme imzalamıştır.

Şirketin işletme sermayesi yeterli seviyede olduğundan mevcut sermayenin artırılmadan yöneticilere pay verilmesi kararlaştırılmıştır. Şirket yönetim kurulu genel kurula hazırladığı bir teklifle mevcut ortakların hisselerinin bir kısmını şirkete satmalarını ve hakediş döneminde ise söz konusu hisselerin şirket tarafından söz konusu yöneticilere verilmesini önermiş ve bu yönde şirket genel kurulunda karar alınmıştır. Bu karar çerçevesinde şirket değerlemesi yapılmış her iki ortak kendi paylarının % 4,5’nu şirkete nominal bedelinin % 25 fazlası ile 15.01.2014 tarihinde şirkete satmıştır.

Buna göre; şirketin nominal sermayesi 2.000.000,00 TL olduğuna göre % 9’luk kısmı olan 180.000,00 TL’lık kısmı yine şirket tarafından satın alınacak ve 5. yılın sonunda %3’lük payla üç üst düzey yöneticiye verilecektir. Hak ediş sonunda personel açısından doğacak vergi ve sosyal güvenlik primi yükümlülükleri şirket tarafından karşılanacaktır.

Şirket tarafından geri satın alınan şirket payları nominal değeri üzerinden değil, satın alma değeri, diğer bir ifade ile maliyet bedeli esas alınarak kayıtlara alınmalıdır. Ancak, MSUGT’de öngörülen Tek Düzen Hesap Planında şirket tarafından geri alınan payların nasıl muhasebeleştirileceğine yönelik özel bir hesap yer almamaktadır. Buna karşın, TMS 32 “Finansal Araçlar: Sunum” standardının 33. maddesinde “İşletmenin, özkaynağına dayalı finansal araçlarını yeniden edinmesi durumunda, bu araçlar (işletmenin geri satın alınan kendi hisseleri) özkaynaktan düşülür” denilmektedir. Şirket tarafından iktisap edilen kendi pay senetlerinin şirketin bir varlığı olmadığı değerlendirilmektedir. Bundan dolayı şirket tarafından iktisap edilen kendi payları, TMS 32 standardı gereğince, bilançoda varlıklar içerisinde değil, özkaynaklar altında bir düzenleyici hesapta raporlanmasının daha uygun olacağı belirtilmektedir. Bu çerçevede geri alınan payların muhasebeleştirilmesinde, bir düzenleyici hesap olarak “514 Geri Alınan Hisse Senetleri” hesabı kullanılmıştır (Otlı, Bekçi ve Karataş, 2014:290-291).

Şirketin kendi paylarının % 9’luk kısmını ortaklarından nominal bedelinin % 25 fazlası ile iktisap etmesi neticesinde yapılması gereken hesaplamalar ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır.

Şirket sermayesinin nominal bedeli = 2.000.000,00.-TL*%9 = 180.000,00.- TL
ise 180.000,00.- TL'nin % 25 fazlası = 180.000,00.-TL x 1,25 = 225.000,00.-TL
olmaktadır.

15.01.2014		
514 GERİ SATIN ALINAN PAYLAR	225.000,00	
102 BANKA HESABI		225.000,00
Şirketin kendi hisselerinin % 3'üne tekabül eden 180.000.-TL'lık kısmını 225.000,00.-TL'ye iktisap etmesi		
/		

Öte yandan; TTK'nin 520. maddesinde yer alan “şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırır. Bu yedek akçeler, anılan paylar devredildikleri veya yok edildikleri takdirde çözülebilir” hükmü gereğince; yeni TTK ile anonim şirketlerin iktisap ettikleri kendi pay senetleri için yedek akçe ayırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu nedenle, iktisap edilen şirket payları nedeniyle iktisap bedelleri tutarında yedek akçe ayrılması gerektiğinden ve şirketin geçmiş yıl karları hesabında yeterli bakiye bulunduğu varsayımı çerçevesinde yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

15.01.2014		
570 GEÇMİŞ DÖNEM KARLARI	225.000,00	
540 YASAL YEDEKLER		225.000,00
Geri alınan paylar için yedek akçe ayrılması		
/		

Şirketin muhasebe kayıtlarında sermaye hesapları arasında gerekli virmanlar yapılarak sermaye hesabının güncellenmesi gerektirir.

15.01.2014		
500 SERMAYE HESABI (A GERÇEK KİŞİ)	90.000,00	
500 SERMAYE HESABI (B TÜZEL)	90.000,00	
500 SERMAYE HESABI (GİYİM A.Ş.)		180.000,00
Şirketin kendi hisselerini iktisap etmesi nedeniyle sermaye hesabının güncellenmesi		
/		

Öte yandan; TMS 32 no.lu standartta, “İşletmenin özkaynağına dayalı finansal araçlarının alışından, satışından, ihracından ya da iptalinden dolayı gelir tablosuna herhangi bir kazanç ya da kayıp yansıtılmaz” denilmektedir. Bu

nedenle şirket iktisap ettiği kendi paylarını daha sonra hakediş tarihinde personele verdiği zaman maliyet bedeli kadar ilgili düzenleyici hesap kapatılmalı, ancak, bunun karşılığı gider veya maliyet yazılmamalıdır. TMS 32 Standardı uyarınca, maliyet varsa, öncelikle şirket bilançosunda yer alan 520 Hisse Senetleri İhraç Primleri Hesabı'ndan düşülmelidir. Finansal durum tablosunda 520 Hisse Senetleri İhraç Primleri Hesabı yoksa ya da bakiyesi yeterli değilse, ana sözleşme ya da genel kurul kararına göre ayrılan ve belirli bir amaca tahsis edilmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbest bir şekilde kullanılması mümkün olan bölümleri ve diğer mevzuatın bilançoda gösterilmesine ve sermayeye ilave edilmesine müsaade ettiği fonlardan mahsup işlemi yapılmalıdır (Otlu, Bekçi ve Karataş, 2014:292).

Örneğimize göre; 31.12.2018 tarihinde 3 yönetici de 5 yıllık hak ediş süresini doldurmuş olduklarından hisseler hak kazanmış ve şirket söz konusu hisseleri bedelsiz olarak ilgili yöneticilere vermiştir. Şirket tarafından iktisap edilip hak ediş süresi sonunda çalışanlara bedelsiz olarak verilen hisseler çalışanlar açısından net ücret olarak değerlendirilip brütleştirilerek vergilendirilmesi gerekmektedir.

Hisse senetlerinin piyasa değerinin değişmediği varsayımı çerçevesinde vergi ve sosyal güvenlik primi kesintileri ile ilgili yapılması gereken hesaplama aşağıdaki gibi olacaktır:

Çizelge 5.24: Giyim Tekstil A.Ş. Tarafından İktisap Edilip Personele Bedelsiz Olarak Verilen Şirket Hisseleri Vergi ve Sosyal Güvenlik Primi Kesinti Tablosu

Kalemler	1. Yönetici	2. Yönetici	3. Yönetici	Toplam
Brüt	101.807,48	101.807,48	101.807,48	305.422,44
SSK İşçi Payı	2.131,00	2.131,00	2.131,00	6.393,00
İşsizlik İşçi Payı	152,21	152,21	152,21	456,63
SSK İşveren Payı	2.359,32	2.359,32	2.359,32	7.077,96
İşsizlik İşveren Payı	304,43	304,43	304,43	913,29
Gelir Vergisi Matrahı	99.524,27	99.524,27	99.524,27	298.572,81
Aylık Gelir Vergisi	23.751,55	23.751,55	23.751,55	71.254,65
Damga Vergisi	772,72	772,72	772,72	2.318,16
Net Tutar	75.000,00	75.000,00	75.000,00	225.000,00

Buna göre yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmiştir.

31.12.2018			
540 YASAL YEDEKLER		225.000,0	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		88.413,69	
514 GERİ SATIN ALINAN PAYLAR			225.000,00
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR			73.572,81
361 ÖDENECEK SOYAL GÜVENLİK KES.			14.840,88
Şirketin kendi hisselerini bedelsiz olarak çalışanlara vermesi			
/			

Örnekten de anlaşılacağı üzere şirket 514 Geri Satın Alınan Paylar hesabını daha önce kendi hisse senetlerini iktisap ettiği zaman ayırdığı yedek akçe tutarı karşılığında kapatmıştır. Şirket tarafından vergi ve sosyal güvenlik mevzuatına göre ödenmesi gereken yükümlülükler ise doğrudan gider yazılmıştır.

Görüldüğü üzere şirket tarafından iktisap edilip personele verilen kendi hisse bedelleri TMS 32 no.lu standart gereğince gider veya maliyet yazılmamıştır. Dolayısıyla, şirket tarafından iktisap edilen kendi hisse bedelleri pay edindirme planları kapsamında personele verildiğinde TFRS 2 standardı değil TMS 32 no.lu standart çerçevesinde işlem yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere TFRS 2 standardı pay edindirme planları kapsamında sermaye artışı yoluyla personele verilen hisse bedellerinin personele sağlanan faydalar kapsamında gider yazılmasını zorunlu görmektedir.

Personele verilen paylar nedeniyle şirketin 500 Sermaye Hesabı'nda gerekli virman işlemlerinin yapılması gerekmekte olup bu yönde yapılacak kayıtlar aşağıdaki gibi olacaktır.

31.12.2018			
500 SERMAYE (GİYİM A.Ş.)		180.000,00	
500 SERMAYE (A ŞAHSİ)			60.000,00
500 SERMAYE (B ŞAHSİ)			60.000,00
500 SERMAYE (C ŞAHSİ)			60.000,00
Şirket kendi hisselerinin % 9'una tekabül eden 180.000,00.-TL'lık kısmını iktisap edip çalışanlara vermesi nedeniyle sermaye hesaplarının güncellenmesi			
/			

5.2.3.3 Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde üst düzey yönetici ücretleri

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda üst düzey yöneticilerle ilgili ücretler konusunda daha açık ve ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Üst düzey yönetici ücretleri ile ilgili TTK'da yer alan temel düzenlemeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Çizelge 5.25: Türk Ticaret Kanunu'nda Üst Düzey Yönetici Ücretleri İle İlgili Düzenlemeler

Madde Başlığı	Madde	Kanun Metni
“Yönetim Kurulu Üyelerinin Mali Hakları”	Madde 394	“(1) Yönetim Kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir”.
“Esas Sözleşme / İçerik”	Madde 339-2/f	“(2) Esas sözleşmeye aşağıdaki hususlar yazılır: “f) Kurucularla yönetim kurulu üyelerine ve diğer kimselere şirket kârından sağlanacak menfaatler”.
“Görev Ve Yetkileri (Genel Kurul)”	Madde 408-2/b	“(2) Çeşitli hükümlerde öngörülmuş bulunan devredilemez görevler ve yetkiler saklı kalmak üzere, genel kurula ait aşağıdaki görevler ve yetkiler devredilemez”. “b) Yönetim Kurulu üyelerinin seçimi, süreleri, ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi, ibraları hakkında karar verilmesi ve görevden alınmaları”.
“Kazanç Payları”	Madde 511	“(1) Yönetim Kurulu üyelerine kazanç payları, sadece net kârdan ve ancak kanuni yedek akçe için belirli ayırım yapıldıktan ve pay sahiplerine ödenmiş sermayenin yüzde beşi oranında veya esas sözleşmede öngörülen daha yüksek bir oranda kâr payı dağıtıldıktan sonra verilebilir.”
“Yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu”	Madde 516-2/c	“(2) Yönetim kurulunun faaliyet raporu ayrıca aşağıdaki hususları da içermelidir.” “c) Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar.”

Buna göre; TTK'nun 339-2/f'de; şirket karından kurucular, yönetim kurulu üyeleri ile diğer kimselere sağlanacak menfaatlerin ana sözleşmede yer alması gerektiği, 394. maddesine göre; “tutarı esas sözleşmede yer alması veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olması koşuluyla yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebileceği” hüküm altına alınmıştır. TTK 408-2/b maddesinde ise; “yönetim kurulu üyelerinin ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi genel kurulun

devredilemez görev ve yetkileri arasında” sayılmış olup söz konusu yetkilerin yönetim kuruluna devri kati bir şekilde yasaklanmıştır (Aktaş, 2013:20-21).

Öte yandan; Türk Ticaret Kanunu’nun 128. maddesinin 3 nolu bendinde “Hizmet karşılığı olarak verilecek ücretin kısmen veya tamamen kâra iştirak suretiyle ifası kararlaştırıldığı takdirde bu kayıt çalışanlara ortak sıfatını vermez.” denilmektedir. Bu düzenlemeden yola çıkarak çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması çerçevesinde personele nakit olarak sağlanan faydalar ile şirkete ortak olunmasının mümkün olmadığı görülmektedir.

TTK’nın 359’uncu maddesine göre ortak olmayan herhangi bir kişinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilmesi veya tayin edilmesi mümkündür. SPK’ya tabi şirketler hariç, ortak olmayan yönetim kurulu üyelerine daha sonra hisse bazlı ödemeler kapsamında hisse verilmesine bir engel bulunmamaktadır. Ancak; TTK’da yönetim kurulu üyelerinin mali hakları ile ilgili düzenlemelerde ortak olan veya ortak olmayan ayrımına gidilmemiş olduğundan ortak olmayan yönetim kurulu üyelerine hisse bazlı ödemeler kapsamında hisse verilmesi durumunda da ana sözleşmede hüküm olması ve genel kurul kararına bağlanması gerektiği söylenebilir. Ancak, bu konuda kanuna daha açık bir hüküm konulması ortak olmayan yönetim kurulu üyesi – ortak ihtilaflarını önleyecektir.

5.2.3.4 Türk Ticaret Kanunu’na göre sermaye olabilecek varlıklar

TFRS 2 standardı çerçevesinde çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili hesaplama ve muhasebeleştirme işlemlerinden doğan fonların TFRS 2 uygulamaları çerçevesinde sermayeye ilave edileceği ve çıkarılan hisselerin personele verileceği belirtilmektedir. Ancak, bun yönde gerek TTK ve gerekse vergi kanunlarında bir düzenleme bulunmamaktadır.

Anonim ve limited şirketlere sermaye olarak konulabilecek varlıklar temelde nakdi sermaye ve aynı sermaye olmak üzere iki grupta incelenebilir. Türk Ticaret Kanunu’nda nakdi sermayenin nelerden ibaret olduğu açık olmamakla birlikte teoride sadece paranın nakdi sermaye olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Yavuz, 2015:89-90).

Öte yandan; Türk Ticaret Kanunu'nun dış kaynak veya iç kaynaklardan karşılanarak sermaye olabilecek varlıklarla ilgili temel düzenlemeleri ise aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.26: Türk Ticaret Kanunu'na Göre Sermaye Olabilecek Varlıklar

Madde Başlığı	Madde	Kanun Metni	Sermaye Kaynağı
"Sermaye Koyma Borcu /Konusu"	Madde 127	“(1) Kanunda aksine hüküm olmadıkça ticaret şirketlerine sermaye olarak;” “a) Para, alacak, kıymetli evrak ve sermaye şirketlerine ait paylar,” “b) Fikrî mülkiyet hakları,” “c) Taşınırlar ve her çeşit taşınmaz,” “d) Taşınır ve taşınmazların faydalanma ve kullanma hakları”, “e) Kişisel emek,” “f) Ticari itibar,” “g) Ticari işletmeler,” “h) Haklı olarak kullanılan devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerler,” “i) Maden ruhsatnameleri ve bunun gibi ekonomik değeri olan diğer haklar,” “j) Devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer, konabilir.” “(2) Kanunun 307 nci maddesinin ikinci, 342 nci maddesinin birinci ve 581 inci maddesinin birinci fıkrâ hükümleri saklıdır.”	Dış kaynaklar
"Karıneler"	Madde 128	“(1) Sermaye olarak konulan aylara, bilirkişi tarafından biçilecek değerler, ilgililerce kabul edilmiş sayılır.” “(2) Şirket sözleşmesinde veya esas sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa, sermaye olarak konan ayınların mülkiyeti şirkete ait ve haklar şirkete devredilmiş olur.” “(3) Hizmet karşılığı olarak verilecek ücretin kısmen veya tamamen kâra iştirak suretiyle ifası kararlaştırıldığı takdirde bu kayıt çalışanlara ortak sıfatını vermez.”	Dış kaynaklar
"İç Kaynaklardan Sermaye Artırımı"	Madde 462	“(1) Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrılmış ve belirli bir amaca özgülmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları ve mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar sermayeye dönüştürülerek sermaye iç kaynaklardan artırılabilir.” “(2) Sermayenin artırılan kısmını, iç kaynaklardan karşılayan tutarın şirket bünyesinde gerçekten varolduğu, onaylanmış yıllık bilanço ve yönetim kurulunun vereceği açık ve yazılı bir beyanla doğrulanır. Bilanço tarihinin üzerinden altı aydan fazla zaman geçmiş olduğu takdirde, yeni bir bilanço çıkarılması ve bunun yönetim kurulu tarafından onaylanmış olması şarttır.” “(3) Bilançoda sermayeye eklenmesine mevzuatın izin verdiği fonların bulunması hâlinde, bu fonlar sermayeye dönüştürülmeden, sermaye taahhüt edilmesi yoluyla sermaye artırılmaz. Hem bu fonların sermayeye dönüştürülmesi hem de aynı zamanda ve aynı oranda sermayenin taahhüt edilmesi yoluyla sermaye artırılabilir. Artırım genel kurul veya yönetim kurulu kararının ve esas sözleşmenin ilgili maddelerinin değişik şeklinin tescili ile kesinleşir. Tescil ile o anda mevcut pay sahipleri mevcut paylarının sermayeye oranına göre bedelsiz payları kendiliğinden iktisap ederler. Bedelsiz paylar üzerindeki hak kaldırılmaz ve sınırlandırılmaz; bu haktan vazgeçilemez.”	İç kaynaklar

Yukarıda verilen Türk Ticaret Kanunu'nun 127. maddesinin j bendinde; her ne kadar "devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer" in sermaye olarak konulabileceği hüküm altına alınmış olsa bile bu madde dış kaynaklardan karşılanan sermaye unsurlarına işaret ettiğinden hisse bazlı ödemeler hakediş koşulları çerçevesinde şirket bilançosunda oluşan özel fonların bu kapsamda dış kaynak olarak değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir.

Öte yandan; Türk Ticaret Kanunu'nun 462. maddesinde iç kaynaklardan sermaye artırımını konusu düzenlenmiştir. Bu çerçevede; ana sözleşme ya da genel kurul kararına istinaden ayrılan ve belli bir amaca tahsis edilmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbest bir şekilde kullanılabilen kısımlarının ve mevzuatın bilançoda gösterilmesine ve sermayeye ilave edilmesine müsaade ettiği fonların sermayeye ilavesi sağlanarak sermayenin iç kaynaklardan/fonlardan artırılması mümkündür (Öncü 2013).

İç kaynaklardan sermaye artırımının iki mesnedi bulunmakta olup bunlar yedek akçeler ve fonlardır. TTK'nın 462. madde metni incelendiğinde yedek akçeler "esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrılmış ve belirli bir amaca özgülenmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları" olarak karşımıza çıkmaktadır (Yavuz, 2013:130).

Sermaye şirketlerinde yedek akçe basiretli tacir ilkesinin bir gereğidir (Demir, 1993:41). Yedek akçe; şirketin yıllık net karının bir kısmının muhtemel veya beklenmedik finansal problemlerine karşı sermaye desteği olarak kullanılmak üzere veya belli amaçların yerine getirilmesi maksadıyla ortaklara dağıtılmayıp şirkette tutulan paraları ifade etmektedir. Bu çerçevede yedek akçe, acil durumlarda kullanma ve risklere karşı direnç sağlama amacıyla ayrılmaktadır (Bozkurt 2013). Genel itibariyle yedek akçenin üç temel fonksiyonu bulunmakta olup bunlar, şirket sermayesinin ve mevcut durumun muhafazası, şirket bünyesinin otofinansman yoluyla güçlendirilmesi ve istikrarlı bir kar dağıtımının planlanabilmesine olanak vermesidir (Yavuz, 2015:131).

TKK'nın 462. maddesi incelendiğinde; mevzuatın bilançoya dahil edilmesine ve sermayeye ilavesine müsaade ettiği fonların sermayeye dönüştürülmesi mümkün olmakla birlikte söz konusu fonların neler olduğu hususunda bir saptama yapılmamıştır. Söz konusu kanun maddesi diğer mevzuatlara atıfta bulunmakla

yetinmiştir. Diğer bir ifade ile iç kaynakların sermayeye ilavesi hususunda kanunda bir sınırlama yokken fonlar bakımından bir sınırlamaya gidildiği görülmektedir. Hangi fonların sermayeye ilave edilebileceği hususu ise genel itibariyle vergi mevzuatında belirlenmiş olup bunlar emisyon primleri, iştirak ve gayrminekul satış kazancı istinası gelirleri, enflasyon düzeltmesi farkları olarak belirtilebilir (Öncü 2013).

Türk Ticaret Kanunu'nun sermaye konulması ile ilgili hükümleri incelendiğinde; çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma uygulamaları sonucunda şirket bünyesinde oluşturulan fonun sermayeye ilave edilmesi ile ilgili bir belirleme bulunmamaktadır. Bunun yanında, diğer mevzuata atıf yapılmış olduğundan ve söz konusu fonun TRFS 2 standardı kapsamında olduğu dikkate alındığında ilgili fonun sermayeye ilave edilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak, bu durumda ise vergi mevzuatındaki sınırlamalar söz konusu olacaktır. Bu nedenle gerek TTK ve gerekse vergi kanunlarında TFRS 2 kapsamında oluşturulan fonların sermayeye ilave edilebileceği yönünde düzenlemeye gidilmesi gerekmektedir. Söz konusu hususlar vergi mevzuatı ile ilgili bölümlerde etraflıca irdelenmiştir.

5.2.3.5 Türk Borçlar Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun altıncı bölümünde "Hizmet Sözleşmeleri", bu bölümün birinci ayrımında ise "Genel Hizmet Sözleşmeleri"ne yer verilmiştir. Genel hizmet sözleşmeleri ile ilgili temel başlıklar aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.27: Türk Borçlar Kanunu'da Genel Hizmet Sözleşmeleri İle İlgili Temel Düzenlemeler

Genel Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Düzenlemeler / Konu Başlığı	Madde Aralığı
A. Tanımı	: 393. madde
B. Kurulması	: 394. madde
C. İşçinin borçları	: 395.madde- 400.madde
D. İşverenin borçları	: 401.madde-426.madde
E. Sinai ve fikri mülkiyet hakkı	: 427. madde
F. Hizmet ilişkisinin devri	: 428. madde- 429.madde
G. Sözleşmenin sona ermesi	: 430.madde-447.madde

Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmış ve ayrıca; işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmelerin de hizmet sözleşmesi olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır .

Kanunun işverenin işçiye karşı olan borçlarının düzenlendiği 401 ila 426. maddeleri arasında yer alan düzenlemeler incelendiğinde 401 ila 412. maddeleri arasında işverenin ücret ödeme borcu ile ilgili hükümlere etraflıca yer verildiği görülmektedir.

Kanunun 401. maddesinde; “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü” olduğu, “İşin Sonucunda Pay Alma” konusunun düzenlendiği 403. maddede “Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu payın, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirleneceği”, “Ücretin Ödenmesi/Ödeme Süresi” ile ilgili hususların düzenlendiği 406. maddesinde; “aksine âdet olmadıkça, işçiye ücretinin her ayın sonunda ödeneceği, ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme sürelerinin belirlenebileceği, asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesinin şart” olduğu düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hakkındaki maddeleri gereğince, işçilere ücret yanında kardan da pay verileceğine ilişkin anlaşmaların da geçerli olduğu anlaşılmaktadır (Özdemir, 2011:401). Bu çerçevede; “Diğer Sermaye Unsurlarına Dayalı Planlar”dan olan “Phantom Hisse Senedi” benzeri planların kar payı dağıtımına ilişkin planların Türkiye'deki şirketler tarafından çalışanları lehine uygulanması mümkün görülmekle birlikte; bu yöntemde hisse senetlerinin mülkiyeti çalışanlara geçmediğinden sadece kar payı verilmesi hususunda bir sistem öngörülmektedir (Demirkan, 1999:34). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanun'da net ve açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, kanunun 407.

maddesinde yer alan "...o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi..." hükmünden ücretin para olarak ödenip, ayın olarak ödenmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır (Eray 2017).

Sonuç itibariyle, şirket tarafından mülkiyetin de geçişini sağlayan modeller kapsamında çalışanlara faydaların sağlanması ile ilgili düzenlemelerin (pay verilmesi veya pay opsiyonu sağlanması gibi) Türk Borçlar Kanunu'nda yer almadığı ve bu yönde bir boşluk olduğu görülmektedir.

5.2.4 Vergi mevzuatı açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

Çalışmada etraflıca belirtildiği üzere; çalışanların çalıştıkları şirkete ortak olmaları, başta ABD olmak üzere çeşitli ülkelerde yaygınlaşmakta ve özellikle çalışanları hisse senedi edindirme planlarından biri olan hisse opsiyonu ("stock option") uygulaması son yıllarda ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede; çalışanların şirket sermayesine ortak olması, özünde, halka açık yahut kapalı bir şirketin adi veya imtiyazlı hisselerinin bedelli ya da bedelsiz olarak şirket çalışanına verilmesi şeklinde uygulama alanı bulmaktadır (Ayrancı 2017).

Dünyadaki uygulamalara paralel olarak Türkiye'de de çalışanların sermaye ortaklığı kapsamında "hisse senedi edindirme planları"nın özellikle üst düzey kilit personellere uygulanması yönünde eğilimlerin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda şirket hisse senetlerinin bedelsiz veya indirimli bir fiyattan verilmesi ya da çalışanlara şirket hisse senedini belli bir fiyattan satın alma hakkı verilmesi şeklinde uygulamalar yaygınlaşmaktadır(Çalışaneller 2016).

Çalışanların sermaye ortaklığı ve dolayısıyla IFRS 2 uygulamaları ülkeden ülkeye benzerlik arz etse de yerel vergi kanunlarındaki farklılıklar nedeniyle, söz konusu uygulamalardan kaynaklanan vergi etkileri ilgili olduğu ülkeye özgüdür (Earnest&Young 2015). Bu çerçevede IFRS 2'de yapılan değişikliklerle işletmenin çalışanın vergilendirme yükümlülüğünün parasal değerine eşit özkaynak araçlarının sayısını, çalışanlara verilebilecek hisse senedi araçlarının adedinden çıkarılmasını gerektirmektedir. Gerekli olduğu hallerde, bir işletme, çalışanın vergi yükümlülüğünü yerine getirmek için vergi dairesine transfer etmeyi beklediği tutarın tahminini açıklar (Amendments to IFRS 2 Share-based

Payment 2016). Bu yönüyle hisse bazlı ödemelerin gelir vergisi etkisinin muhasebeleştirilmesi en karmaşık yönlerden biridir (Earnest&Young 2017). Bu nedenle bu bölümde çalışanların sermaye ortaklığı ve dolayısıyla TFRS 2 uygulamaları Türk Vergi Mevzuatı açısından incelenmiş ve tespitlerde bulunularak yapılacak önerilerin teorik alt yapısı oluşturulmuştur.

5.2.4.1 Sermaye dayalı teşviklerden faydalandırılarak çalışanlara verilen hisseler ve ücret

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydandırılması (çalışanların sermaye ortaklığı/hisse edindirime planları) kapsamında yapılan ödemelerle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ücret ve ücret sayılan ödemelerle ilgili temel hususları düzenleyen GVK 61. maddesinde; “Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez...” denilmektedir.

Söz konusu maddede yer alan hususlar incelendiğinde ücret gelirini meydana getiren üç temel unsur bulunmakta olup aşağıda açıklanmıştır (Komisyon, Ankara 2017:41):

Bir işverene tabi olma unsuru: Herhangi bir ödemenin ücret olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan ilk unsur çalışanın işverene tabi olması gerekir. İşveren ise, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dâhilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olup çalışanın işverene bağlılığı, fiili olabileceği gibi kanun, tüzük, yönetmelik veya sözleşmelerle de saptanmış olması mümkündür.

Belli bir iş yerine bağlı olma unsuru: İşyeri ticari, sınai, zirai ve mesleki bir faaliyetin icrası için tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerler olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu yerlere bağlılık, hukuki anlamda bir bağlılığı ifade etmekte olup hizmetin mutlaka fiilen iş yerinde yapılması zorunlu değildir.

Hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılması: Ödemenin bir hizmet karşılığı olması gerekmekte olup hizmet karşılığı olarak yapılan ödeme, nakit (haftalık, aylık vb.), âyın (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) veya para ile temsil edilebilen menfaatler (konut, araç sağlanması gibi) şeklinde olabilir.

Öte yandan, 193 sayılı Kanunun 61. maddesine göre bu kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılır:

- 23'üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, malüliyet, dul ve yetim aylıkları;
- Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler;
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Bilirkişilere, resmî arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

Öte yandan 193 sayılı GVK'nun aşağıda belirtilen maddelerinde ücret gelirlerine ilişkin indirim ve istisnalar düzenlenmiştir.

Çizelge 5.28: Türk Mevzuatında Ücret Gelirlerine İlişkin İstisna ve İndirimlerle İlgili Yer Alan Temel Düzenlemeler

Ücret Gelirlerine İlişkin İstisna ve İndirimler	: Kanun	:	Madde No
Diplomat muaflığı	: GVK	:	Madde 15
Muhtelif ücretler	: GVK	:	Madde 23
Gider karşılığı	: GVK	:	Madde 24
Tazminat ve yardımlar	: GVK	:	Madde 25
Vatan hizmetleri yardımları	: GVK	:	Madde 26
Teçhizat ve tayın bedelleri	: GVK	:	Madde 27
Tahsilat ve takibat giderleri	: GVK	:	Madde 28

Çizelge 5.28: (devam) Türk Mevzuatında Ücret Gelirlerine İlişkin İstisna ve İndirimlerle İlgili Yer Alan Temel Düzenlemeler

Ücret Gelirlerine İlişkin İstisna ve İndirimler	: Kanun	:	Madde No
Teşvik gayesiyle verilen ikramiye ve mükâfatlar	: GVK	:	Madde 29
Engellik indirimi	: GVK	:	Madde 31
Asgari geçim indirimi	: GVK	:	Madde 32
Arge, tasarım ve destek personeli ücret istisnası	: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu	:	Geçici 2. madde
Arge, tasarım ve destek personeli ücret istisnası	: 5746 sayılı Ar-Ge ve Tasarım faaliyetlerinin desteklenmesi hakkında kanun	:	Madde 3
Serbest bölgeler ücret istisnası	: Serbest bölgeler kanunu	:	Geçici 2/b maddesi
Gemi adamlarına ödenen ücretlere ilişkin istisna	: 4490 sayılı kanun	:	Madde 12

Gerek ücretle ilgili GVK 61. maddesinde yer alan tanım ve düzenlemelere ve gerekse ücretle ilgili istisnaların yer aldığı diğer kanuni düzenlemelere göre; evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler de dahil olmak üzere, çalışanlara sağlanan para ve para ile temsili mümkün olan her türlü menfaatin ücret olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle; çalışanların sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde, bir bedel karşılığı, düşük bedelle veya bedelsiz olarak elde ettikleri ortaklık paylarının da ücret olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Gündüz, 2014:6).

Mevcut 193 sayılı GVK’da sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde çalışanların sermaye ortaklığı ile ilgili net bir düzenleme bulunmamakla birlikte GVK Tasarısı’nda bu yönde yeni düzenlemelerin olduğu görülmektedir.

GVK Tasarısı’nın 32. maddesinde “Ücretin ödenek, cezai şart olarak ödenenler dâhil tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı) tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı, pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya başka adlar altında ödenmiş ya da sağlanmış olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartıyla kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması, onun mahiyetini değiştirmez...” denilmektedir. Bu hüküm gereğince çalışanlara sermaye ortaklığı planları kapsamında sağlanan faydalar ücret olarak değerlendirilmektedir.

Opsiyon sözleşmeleri kapsamında uygulama alanı bulan hisse opsiyonu çalışanlar tarafından gerekli şartların yerine getirilmesi durumunda daha

önceden tespit edilen düşük bir bedelle veya bedelsiz bir şekilde çalıştıkları şirketin hisselerini elde etmelerine imkan tanıyan bir uygulamadır. Tipik bir hisse opsiyonu uygulaması temelde üç safhadan meydana gelmektedir (Çelik, 2013:108):

Çizelge 5.29: Hisse Senedi Opsiyonu Uygulama Safhaları

Safha Sırası	Safhalar	Açıklama
1	Hisse Senedi Opsiyonu Hakkı Verilmesi (Granting)	Çalışanlara, belirli şartların sağlanmış olması durumunda, çalıştıkları şirketin hisselerine düşük bir bedelle veya bedelsiz bir şekilde elde etme hakkının sağlanmasıdır.
2	Haketme Dönemi (Vesting)	Şirket ile çalışanın yaptığı hisse opsiyonu anlaşmasında yer alan şartların yerine getirilmiş olması (örnek olarak çalışanın belli bir süre şirkette çalışmasını sürdürmesi) durumunda hakkın elde edilmesidir.
3	Uygulama Dönemi (Exercising)	Çalışan tarafından elde edilen hak kullanılarak şirketin hisselerininin elde edilmesidir.

Şirketlerin istihdam ettikleri çalışanlarına hisse opsiyonu uygulaması kapsamında sağladıkları menfaatlerin hangi safhada ve ne şekilde vergilendirileceği konusu, ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir (Çelik, 2013:109).

Hisse senedi opsiyonu ya da hisse senedi edindirme planları, ülkemizde yeterince uygulama alanı bulamamıştır. Bunun nedenleri arasında; ülkemizde halka açılma ve borsada işlem görme oranlarının düşük seviyede olması, önceden var olan kısmen giderilen ticari mevzuattaki kısıtlamalar (eski TTK'da yer alan şirketlerin kendi hisse senetlerine sahip olmalarını engelleyen düzenleme), vergi mevzuatındaki belirsizlikler ve teşvik edici düzenlemelerin yer almaması nedenler arasında gösterilebilir (Yaşar 2013).

Öte yandan, 193 sayılı mevcut Gelir Vergisi Kanunu'nda çalışanlara sağlanan hisse planlarının gelir vergisine tabi olup olmadığı ya da nasıl vergilendirileceği konusunda açık bir düzenleme yer almamakla birlikte yaygın görüş bu tür uygulamaların çalışanlara işveren tarafından sunulan bir menfaat olduğu ve GVK'nın ücretle ilgili düzenlemeleri çerçevesinde gelir vergisine tabi bulunduğu değerlendirilmektedir. Bu çerçevede; personele ilk kere verilen hisse senetlerinin bedelleri ücret olarak dikkate alınarak bordroya dahil edilmesi ve gelir vergisi stopajına tabi tutulması gerektiği belirtilmektedir (Varolsun 2011).

Ancak, doktrinde bunun aksini ileri süren yaklaşımlar da mevcuttur. Bu tür planlarla çalışanlara sağlanan menfaatlerin ücret olarak vergiye tabi olduğu kabul edilse bile, vergi matrahının ne olacağı, vergilemenin ne zaman ve nasıl yapılacağı hususları belirsizlik arz etmektedir (Yaşar 2013).

Sermayeye dayalı teşvik modelleri kapsamında hisse edindirme planlarında, üzerinde anlaşılan süre ve performans hedefi şartlarının yerine getirilmesi sonucuna göre çalışan tarafından iktisap edilen hisselerin mahiyetinin ve vergileme aşamasının ve zamanının belirlenmesi için GVK'nın ücretle ilgili 61. maddesi yanında tevkifatla ilgili 94. ve 96. maddesinde yer alan düzenlemelere de bakmak gerekmektedir. Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesinde; "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez." denilmektedir. Gelir Vergisi Kanunu'nun 96. maddesinde ise, "Vergi tevkifatı, 94'üncü madde kapsamına giren nakten veya hesaben yapılan ödemelere uygulanır. Bu maddede geçen hesaben ödeme deyimi, vergi tevkifatına tabi kazanç ve iratları ödeyenleri istihkak sahiplerine karşı borçlu durumda gösteren her türlü kayıt ve işlemleri ifade eder." denilmektedir. Bu düzenlemeye göre işverenlerin hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61. maddede yazılmış olup ücret sayılan ödemeleri (istisnadan faydalananlar hariç), nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar. Bu çerçevede değerlendirme yapıldığında; çalışanlara bedelsiz veya piyasa değerinden düşük bedelli olarak sağlanan hisselerin, çalışanların bağımlı faaliyetleri karşılığında elde edilmesi nedeni ile, ücret olarak değerlendirilmesi ve vergilemeye tabi tutulması söz konusu olacaktır. Ancak; verginin doğması için çalışanın, hisse edindirme planındaki şartları yerine getirmesi sonucunda şirket hisselerini almaya hak kazanması yeterli olmayacaktır (Altun 2014).

GVK'nın 1. maddesine göre; "Gerçek kişilerin gelirleri gelir vergisine tâbidir. Gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi

tutarıdır.” Gelir vergisinde elde etme bazı gelirler için tahsil (ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul ve menkul sermaye iratları) bazıları için (ticari kazançlar ile gerçek usuldeki zirai kazançların) “hem tahsil hem de tahakkuk esasına” bağlanmıştır.

Muhasebe biliminde genel itibariyle “tahakkuk esası” geçerli olup kayıt yapmak için bir tutarın “ödenmiş olması” ya da “tahsil edilmiş olması” şart değildir, tahakkuk etmiş olması yeterli görülmektedir. Bu çerçevede, vergi hukuku ile muhasebe bilimi arasında “elde etme fiili” açısından bir çatışma olduğu görülmektedir. Bu durum vergiyi doğuran olayın tespiti açısından daha da önem arz etmektedir (Özel, 201:1).

Vergiyi doğuran olay vergilendirme işleminin sebep unsurunu oluşturmaktadır (Oktar, 2010:106). Gelir vergisinde vergiyi doğuran olay; vergi borcunun doğması için verginin konusu ile yükümlüsü arasında kanunun aradığı koşulların ve ilişkinin doğması şartına bağlıdır. Bu çerçevede; gelir vergisi açısından “elde etme” kavramı ön plana çıkmakta olup, gelir sahibi gerçek kişi, şahsında gelir elde etme olayı gerçekleştiğinde vergi yükümlüsü (borçlusu) haline gelmektedir. Ancak, gelirin elde edilmesi, gelir vergisinde vergiyi doğuran olay olarak kabul edilmekle birlikte, elde etme kavramının içeriği ve gelir türleri bakımından elde etme kavramının değerlendirilmesi doktrinde tartışmalı konuların başında gelmektedir (Taylar, 2013:174).

Vergi hukuku gelir vergisinde “vergiyi doğuran olay”ı gelirin ya “tahakkukuna” ya da “elde edilmesine” bağlamıştır (Özel, 2011:1). Gelirin elde edilme süreci ise muhtelif aşamalardan oluşmaktadır (Safoglu, 2007:37-42).

Çizelge 5.30: Gelirin Elde Edilme Süreci

Gelirin Elde Edilme Süreci	Açıklama	Kapsama Giren Gelir Unsurları
1 Tahakkuk Esası	Tahakkuk gelirin mahiyet ve tutar itibariyle kesinleşmesini ifade etmektedir.	Ticari kazanç ile zirai kazançta tahakkuk esası geçerlidir.

Çizelge 5.30: (devam) Gelirin Elde Edilme Süreci

Gelirin Elde Edilme Süreci	Açıklama	Kapsama Giren Gelir Unsurları
2 Hukuki Tasarruf	Hukuki tasarruf, gelirin sahibi tarafından talep edilebilir hale gelmesini ifade etmektedir. Gelir mahiyet ve tutar itibarıyla kesinlik kazanıp tahakkuk etmiş olsa bile sahibi tarafından talep edilebilir hale gelmemiş olabilir. Bundan başka talepte bulunabilmek için, örneğin vadesinin dolmuş olması da gerekmektedir.	Ücretler ile menkul sermaye iratlarının elde edilmesinde "Hukuki ve Ekonomik Tasarruf" ilkesi geçerlidir.
3 Ekonomik Tasarruf	Hukuki tasarrufu izleyen üçüncü safha olan ekonomik tasarruf, ödemeyi yapacak olan tarafından, gelirin sahiplerinin emrine sunulmasını ifade etmekte olup teorik olarak gelirin sahibi tarafından talep edilecek hale gelmesidir.	
4 Fiili Tasarruf İlkesi (Tahsil Esası)	Tahsil esası, gelirin nakit veya ayın şeklinde maddi bir kıymet veya gayri maddi bir servet unsuru olarak sahibinin mal varlığına dahil olmasını ifade etmektedir.	Serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratlarının vergilendirilmesinde nakit esası geçerlidir.

Görüldüğü üzere; ücretlerde elde etme hukuki tasarruf imkânlarının gerçekleştiği anda elde edilmiş sayılmakla birlikte, hukuki tasarrufun gerçekleşmesine karşın, gelir işveren tarafından çalışanın emrine sunulmamış ise ücret gelirinin elde edildiği söz konusu edilemez. Diğer bir ifade ile ücret gelirinin elde edilmiş olması; hukuki tasarruf imkânının doğmasına müteakiben işveren tarafından çalışanın emrine sunulması ve ekonomik tasarruf imkânının gerçekleşmesi ile mümkün hale gelmektedir.

Yukarıda yapılan tespit ve izahatlardan da görüldüğü üzere; çalışan tarafından opsiyon sözleşmesi çerçevesinde şirket hissesinin hak kazanılmış olması verginin doğması açısından yeterli olmayacaktır. Ayrıca, gelirin elde edilmiş olması da gerekli olmaktadır. Gelirin elde edilmiş olması ise çalışanın hisse senedi opsiyonları üzerindeki fiili, ekonomik ve hukuki tasarrufunun bulunduğu safhanın gerçekleşmesi ile mümkün olmaktadır. Çalışanın iktisap ettiği hisseleri kullanma, 3. kişilere devretme gibi hakları da elde ettiği safhayı takiben geliri elde ettiği kabul görmektedir (Altun 2014).

Mevcut GVK'da net bir şekilde yer almayan vergileme işleminin zamanı ve matrahın ne şekilde belirleneceği ile ilgili hususlarda Taslak Gelir Vergisi Kanunu'nun 33. maddesinde yer alan düzenlemeler şöyledir:

“Hizmet erbabına pay senedi verilmesi durumunda ücret, bu pay senetlerinin hukuki ve ekonomik olarak tasarruf edilebilir olduğu tarihte, pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda ise bu hakkın fiilen kullanıldığı tarihte elde edilmiş sayılır. Hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki fark, ücret olarak vergilendirilir. Hakkın kullanılmadan önce satılması durumunda ise satış fiyatı ile çalışana maliyeti arasındaki fark, ücret sayılır.”

Buna göre; doğrudan hisse edindirme planlarında (şirket hissesinden çalışana pay verilmesi); çalışanlara verilmesi planlanan hisseler, çalışanın hukuki ve ekonomik tasarrufuna hakediş dönemi sonunda, diğer bir ifadeyle hakediş tarihinde (“vesting date”) geçmektedir. Çalışana bedelsiz pay verilmesinde; çalışan açısından bir maliyet söz konusu olmadığından; hakediş tarihinde geçerli piyasa fiyatı esas alınarak tespit edilecek gelir ücretin matrahını verecektir. Çalışana iskontolu fiyattan hisse sağlanması halinde ise; hakediş tarihinde geçerli piyasa fiyatı ile çalışana maliyeti arasındaki fark ücret matrahı olarak esas alınacaktır. Sözleşme gereği çalışan açısından hesaplanan gelir vergisinin işveren tarafından karşılanması kararlaştırılmış ise söz konusu tutarın net ücret olarak dikkate alınması ve brüte iblağ edilerek matraha ulaşılması gerekecektir (Gündüz 2014).

Hisse opsiyon kazancının ne zaman vergilendirileceği hususunda mali idarenin konuya bakışı ise; vergilendirme işleminin payların çalışanın hukuki ve ekonomik tasarrufuna geçtiği sırada, diğer bir ifade ile elde edilen hakkın fiilen kullanıldığı anda, yapılması gerektiği yönündedir. GİB'nın 02.23.2012 tarih ve B.07.1.GİB.4.34.16.01-GVK 61-724 sayılı özelgesinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

“Yurt dışındaki grup firması tarafından belli şartları haiz personele belli koşulları yerine getirmiş olmaları şartıyla Hisse Edindirme Planı kapsamında bedelsiz hisse senedi verileceğine ilişkin taahhütte bulunulmasıyla ve şartların gerçekleşmiş olması halinde hisse senetlerinin bedelsiz verilmesi nedeniyle Şirketinizce sağlanan menfaatin, çalışanın hukuki ve ekonomik tasarrufuna geçtiği dönem ücret geliri olarak değerlendirilmesi gerekmekte olup, söz konusu personelin şirketinizde çalışmaları ve belli koşullar karşılığı sağlanan söz

konusu menfaatin şirketiniz tarafından vergi tevkifatına tabi tutulup muhtasar beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir.”

Sonuç itibariyle; hisse senedi planları çerçevesinde çalışanlara ilk kere sağlanan ücretsiz hisse bedelleri GVK'nın 61. maddesi çerçevesinde ücret sayılan ödemeler çerçevesinde vergilendirilecektir. Bu nedenle; Türkiye mukimi şirketler, hisse kapsamında çalışanlarına sağladıkları ücret niteliğindeki bu menfaatler üzerinden, çalışanın hukuki ve ekonomik tasarrufunun gerçekleştiği anda, Gelir Vergi Kanunu'nun 94. maddesi gereğince tevkifat yapmak ve muhtasar beyannamelerine dâhil ederek beyan etmekle sorumludurlar.

5.2.4.2 Çalışanlar tarafından sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde iktisap edilen hisselerin veraset ve intikal vergisi karşısındaki durumu

Veraset ve intikal vergisi ivazsız yollardan edinilen tüm servet unsurlarını kapsamakta olup servet transferi dolayısıyla ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2009:1). Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nun 2/c maddesinde “Veraset” tabirinin; miras vasiyet ve miras mukavelesi gibi ölüme bağlı tasarrufları, 2/d maddesinde ise “İvazsız intikal” tabirinin; hibe yoluyla veya herhangi bir tarzda olan ivazsız iktisapları (maddi ve manevi bir zarar mukabili verilen tazminatlar ivazsız sayılmaz.) İfade ettiği” hüküm altına alınmıştır. Buna göre veraset ve intikal vergisi açısından vergiyi doğuran olay; ölüm, gaiplik ve ivazsız intikal (bağış, karşılıksız) şeklinde gerçekleşebilmektedir.

İvazsız intikal; bir malın veraset dışında bağış, hediye, ikramiye gibi değişik adlarla bir kişiden diğer bir kişiye karşılıksız olarak geçmesidir (Aydın, 2009:40). Bu çerçevede “ivaz” ise sözcük anlamı ile “karşılık” deyimini ifade etmekle birlikte “eda” veya “edim” olarak da kullanılmaktadır. Bir kimsenin bir yükümlülük altına girmediği muameleler çerçevesinde edindiği faydalar “ivazsız hukuki muameleler” olarak kabul edilmektedir. Örnek olarak bağışlama işleminde kendisine bir şey bağışlanan kimse malvarlığından bir şey çıkmadan veya kişisel bir yükümlülüğe girmeden bir malın mülkiyetine sahip olabilmektedir (Seviğ 2005).

Sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde çalışanlara süre ya da performans koşulları esas alınarak bir bedel tahsil edilmeden verilen hisseler karşılığında her ne kadar çalışandan bir bedel tahsil edilmese de aslında işçi işveren ilişkisi

ve belirli hakediş koşulları çerçevesinde bir edime dayandığı, çalışanın çabası, performansı veya belli bir süre şirkette kalması gibi ilave şartlar, fedakârlıklar sonucu elde edildiği açıktır. Bu nedenle sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde çalışanlar tarafından iktisap edilen hisselerin veraset ve intikal vergisi anlamında ivazsız olmadığı ve bu verginin kapsamına girmediği anlaşılmaktadır

5.2.4.3 Sermaye artırımını dolayısıyla bedelsiz olarak iktisap edilen hisselerin vergilendirilmesi

Kurumlar tarafından iç kaynaklardan sermaye artırımını yapılarak artırılan sermayeyi temsilen ortaklara bedelsiz hisse verilmesi mümkündür. Bu çerçevede çıkarılıp ortaklara bedelsiz olarak verilen hisse senetlerinin vergilendirilmesine ilişkin olarak Gelir Vergisi Kanunu'nda özel bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, söz konusu kanunun 94/6/b-i maddesinde; “Tam mükellef kurumlar tarafından; tam mükellef gerçek kişilere, gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olmayanlara ve bu vergilerden muaf olanlara dağıtılan, kâr paylarından (kârın sermayeye eklenmesi kâr dağıtımı sayılmaz.)”, 6/b-ii bendinde ise “Tam mükellef kurumlar tarafından; dar mükellef gerçek kişilere, dar mükellef kurumlara (Türkiye'de bir işyeri veya daimi temsilci aracılığıyla kâr payı elde edenler hariç) ve gelir ve kurumlar vergisinden muaf olan dar mükelleflere dağıtılan, kâr paylarından (Kârın sermayeye eklenmesi kâr dağıtımı sayılmaz.)” hususları hüküm altına alınmıştır. Parantez içi hükümden de anlaşılacağı üzere karın sermayeye eklenmesi kar dağıtımı sayılmadığından bu çerçevede edinilen bedelsiz hisseler gelir vergisi kapsamında vergilendirilmeyecektir. Ancak, dar mükellef kurumlardan elde edilen bedelsiz hisselerin gelir vergisine tabi olduğu anlaşılmaktadır (Varolsun 2011).

5.2.4.4 Hisseler dolayısıyla elde edilen kar payı gelirlerinin vergilendirilmesi

Kar payı, şirketlerin yılsonunda elde ettikleri kârın dağıtılması sonucu elde edilen gelirdir. Temettü de denilen kâr payı Gelir Vergisi Kanun'un 75. maddesine göre menkul sermaye iradı olarak vergilendirilmektedir. GVK'nın 22/3'üncü maddesinde yer alan düzenlemeye göre tam mükellef kurumlardan elde edilen, GVK 75/1-3 maddesinde yazılı kâr paylarının yarısı gelir vergisinden müstesnadır. Ancak, istisna edilen tutar üzerinden 94'üncü madde

uyarınca tevkifat yapılır ve tevkif edilen verginin tamamı, kâr payının yıllık beyanname ile beyan edilmesi durumunda yıllık beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilir (Beyanname Düzenleme Kılavuzu, 2014:240).

Stopaja tabi tutularak elde edilen gelirlerin beyannameye aktarılmasında ana kural bu gelirlerin brüt olarak nazara alınmasıdır. Net gelir üzerinden vergilendirme yapılmamaktadır. Bu nedenle kâr payı elde edenlerin istisna olan yarı tutarı hesaplamadan önce elde ettikleri kâr paylarını brütleştirmeleri, sonra yarısını alarak istisna ve vergiye tabi tutarı hesaplamaları gerekmektedir.

Söz konusu kâr paylarının istisna tutarını, yani, yarısını aşan kısmının (GVK.m.22/2), GVK'nun 86. maddesinde yazılı beyan sınırını aşması halinde aşan kısmın yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Bu sınır 2018 yılında elde edilecek gelirler için 34.000 TL'dir. Söz konusu beyan sınırı her yıl mali idarece belirlenmektedir. Beyan edilen kâr payları üzerinden hesaplanan yıllık vergiden ise stopajın yarısı değil tamamı mahsup edilir.

Çizelge 5.31: Gerçek Kişiler Tarafından Elde Edilen Kar Paylarının Vergilendirilmesi

Tam Mükellef Gerçek Kişi	Dar Mükellef Gerçek Kişi
Kar dağıtımının yapıldığı dönemde ilgili şirket tarafından %15 oranında stopaj yapılarak beyan edilir.	Kar dağıtımı yapılan dönemde ilgili şirket tarafından %15 oranında stopaj yapılarak beyan edilir.
Ancak, gayrimenkul yatırım ortaklığı, menkul kıymet yatırım ortaklığı ve girişim sermayesi yatırım ortaklığı kar dağıtımında stopaj oranı % 0'dır.	Ancak, gayrimenkul yatırım ortaklığı, menkul kıymet yatırım ortaklığı ve girişim sermayesi yatırım ortaklığı kar dağıtımında stopaj oranı % 0'dır.
Şirket karının sermayeye eklenmesi stopaja tabi değildir.	Şirket karının sermayeye eklenmesi stopaja tabi değildir.
Şirket tarafından dağıtılan karın stopaj öncesi (brüt) tutarının yarısı gelir vergisinden istisnadır. Geriye kalan kısım 2018 yılı için beyana dahil edilen diğer gelirlerle beraber 34.000,00.-TL'yi aşması durumunda tamamının beyan edilmesi gerekir (beyan sınırı yıllara göre değişkenlik arz etmektedir).	Stopaj dışında başka bir vergileme yapılmaz. Elde edilen gelirin yıllık gelir vergisi beyanname ile beyanı gerekmez.

Çizelge 5.31: (devam) Gerçek Kişiler Tarafından Elde Edilen Kar Paylarının Vergilendirilmesi

Tam Mükellef Gerçek Kişi	Dar Mükellef Gerçek Kişi
<p>Kâr payı esas alınarak şirket bünyesinde yapılan stopajın tamamı beyannamede yer alan vergiden mahsup edilerek işlem yapılır.</p>	
<p>Bedelsiz hisse şeklinde dağıtılan kar payları ile 1998 ve daha öncesinden kaynaklanan kazançlardan dağıtılan kar paylarının beyanı gerekmez.</p>	
<p>1999 ile 2002 yılları arasındaki dönemlere ilişkin dağıtılan istisna kazançların net tutarının 1/9 fazlasının yarısı dikkate alınarak işlem yapılır. Beyan edilen tutarın 1/5'inin ise beyannamede mahsubu yapılır.</p>	
<p>01.01.2006 tarihinden daha önce elde edilen yatırım ortaklığı hisse senetlerinden sağlanan kâr paylarına enflasyon indirimi uygulanarak enflasyondan arındırılır.</p>	

Kaynak: Deloitte (2017).

5.2.4.5 Çalışanlar tarafından iktisap edilen hisselerin satılması halinde vergileme

5.2.4.6 Gelir vergisi açısından hisse alım-satım kazançlarının vergilendirilmesi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 80. maddesinde sayılan mal ve hakların elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar değer artışı kazancıdır. Elden çıkarma; söz konusu mal ve hakların satılması, bir ivaz karşılığında devir ve temlik, trampa edilmesi, takası, kamulaştırılması, devletleştirilmesi, ticaret şirketlerine sermaye olarak konulmasını ifade etmektedir (Akyol 2007).

Aynı maddenin 1. bendinde “İvazsız olarak iktisap edilenler ile tam mükellef kurumlara ait olan ve iki yıldan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri hariç, menkul kıymetlerin veya diğer sermaye piyasası araçlarının elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar” ile 4. bendinde “ortaklık haklarının veya

hisselerinin elden çıkarılmasından doğan kazançlar”ın değer artış kazancı olduğu ve vergilendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Öte yandan; 01.01.2006 tarihinden itibaren iktisap edilen hisse senetleri alım-satım kazançlarının vergilendirilmesinde, “Alım-satım kazançları geçici 67’nci madde kapsamında tevkifata tabi olup, 27.04.2012 tarihli ve 2012/3141 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile tam ve dar mükellef gerçek kişi ve kurumlar tarafından geçici 67’nci madde kapsamında hisse senetlerine ve hisse senedi endekslerine dayalı olarak yapılan vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, Borsa İstanbul’da işlem gören aracı kuruluş varantları dahil olmak üzere hisse senetleri (menkul kıymetler yatırım ortaklıkları hisse senetleri hariç) ve hisse senedi yoğun fonların katılma belgelerinden elde edilen kazançlar için uygulanacak tevkifat oranı %0 olarak tespit edilmiştir” (G.V.K. Geçici 67’nci Madde Uygulaması İle İlgili Olarak Gerçek Kişilere Yönelik Vergi Rehberi 2018).

Ayrıca, tam mükellef kurumlara ait olan ve Borsa İstanbul’da işlem gören ve 1 yıldan daha fazla süre elde tutulan hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan gelirler tevkifata tabi olmayacağı gibi bu gelirler için Gelir Vergisi Kanunu’nun mükerrer 80’inci maddesi de uygulanmayacağından değer artış kazancı olarak yıllık gelir vergisi beyannamesi verilmesi de söz konusu değildir (Earnest&Young 2018).

01.01.2006 tarihinden önce iktisap edilen hisse senetleri alım-satım kazançları için geçici 67. madde çerçevesinde stopaj yapılması gerekmez. Bu gelirler 31.12.2005 tarihinde yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre vergilendirilecek olup, maliyet bedeli endekslemesi ve istisna uygulamasından sonra kalan tutar ne olursa olsun beyan edilecektir (G.V.K. Geçici 67’nci Madde Uygulaması İle İlgili Olarak Gerçek Kişilere Yönelik Vergi Rehberi 2018).

Çizelge 5.32: Gerçek Kişiler Tarafından Hisse Senetlerinin Elde Çıkarılmasında Doğan Kazançların Vergilendirilmesi

Tam Mükellef Gerçek Kişi	Dar Mükellef Gerçek Kişi
01.01.2006 tarihinden sonra elde edilen hisse senetlerinin vergilendirilmesi: Halka açık olup Borsa İstanbul’da işlem gören menkul kıymet yatırım ortaklıklarına ait hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar üzerinden %10, yine BİST’e tabi diğer hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar ise %0 oranında stopaja tabi tutulur.	01.01.2006 tarihinden sonra elde edilen hisse senetlerinin vergilendirilmesi: Halka açık olup Borsa İstanbul’da işlem gören menkul kıymet yatırım ortaklıklarına ait hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar üzerinden %10, yine BİST’e tabi diğer hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar ise %0 oranında stopaja tabi tutulur

Çizelge 5.32: (devam) Gerçek Kişiler Tarafından Hisse Senetlerinin Elde Çıkarılmasında Doğan Kazançların Vergilendirilmesi

Tam Mükellef Gerçek Kişi	Dar Mükellef Gerçek Kişi
Stopaj dışında başka vergileme yapılmaz ve beyan edilmez.	Stopaj dışında başka vergileme yapılmaz ve beyan edilmez.
Borsa İstanbul'da alım satıma konu edilmeyen ve Sermaye Piyasası Kurulu'na kayıtlı olsalar dahi banka ve aracı kurumlar aracılığıyla sağlanmayan alım satım kazancı (örnek olarak yabancı hisse senetlerinin elden çıkarılması) beyan edilir. Beyanı zorunlu kazancın tespit edilmesinde, elde bulundurulmuş döneme ait (son ay hariç) Yİ-ÜFE artışı %10 ya da üzerinde gerçekleşirse maliyet revizesi yapıldıktan sonraki tutarın beyan edilmesi gerekir.	Borsa İstanbul'da alım satıma konu edilmeyen ve Sermaye Piyasası Kurulu'na kayıtlı olsalar dahi banka ve aracı kurumlar aracılığıyla sağlanmayan alım satım kazançlarının (örnek olarak yabancı hisse senetleri satışı) beyanı zorunludur. Borsa İstanbul'da işlem gören ve bir yıldan daha uzun bir süre elde bulundurulmuş hisse senetlerinden sağlanan kazançlar stopaja tabi olmayıp beyanı da gerekmez.
Borsa İstanbul'da işlem gören ve bir yıldan daha uzun bir süre elde bulundurulmuş hisse senetlerinden sağlanan kazançlar stopaja tabi olmayıp beyanı da gerekmez.	İki yıldan daha fazla bir süre elde bulundurulmuş tam mükellef kurumlar tarafından ihraç edilmiş hisse senetlerinden (hisse senetlerinin basılmış olması kaydıyla) sağlanan kazançlar vergiden istisna edilmiştir.
İki yıldan daha uzun süre elde bulundurulmuş tam mükellef kurumların hisse senetlerinin (hisse senetlerinin bastırılmış olması kaydıyla) elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar gelir vergisine tabi değildir.	Borsada işlem görmeyip ivazsız bir şekilde elde edilen hisse senetlerinden sağlanan kazançlar beyana tabi olmadığı gibi stopaj da yapılmaz. Bunun yanında kur farklarından kaynaklanan gelirlerin de vergilendirilmesi gerekmez.
Borsada işlem görmeyip bedelsiz olarak elde edilen hisse senetlerinden sağlanan kazançlar beyana tabi olmadığı gibi stopaj da yapılmaz.	
01.01.2006 tarihinden önce elde edilen hisse senetlerinin vergilendirilmesi:	01.01.2006 tarihinden önce elde edilen hisse senetlerinin vergilendirilmesi:
Stopaj yapılmaz. Borsa İstanbul'da işlem gören hisse senetleri ile tam mükellef kurumlar tarafından ihraç edilmiş olan hisse senetleri açısından elde bulundurma süreleri geçmiş olduğundan bu çerçevede sağlanan gelirler vergiden istisna edilmiştir, diğerlerinin ise beyanı zorunludur. Elde edilen gelirin, elde bulundurulduğu dönemin (son ay hariç) Yİ-ÜFE ile maliyet revizesi sonrası (Yİ-ÜFE artışı %10 altında olsa dahi) tutarı GVK hükümleri eaa alınarak beyanı zorunludur.	Stopaj yapılmaz. Borsa İstanbul'da işlem gören hisse senetleri ile tam mükellef kurumlar tarafından ihraç edilmiş olan hisse senetleri açısından elde bulundurma süreleri geçmiş olduğundan bu çerçevede sağlanan gelirler vergiden istisna edilmiştir, diğerlerinin ise beyanı zorunludur. Kur farklarından kaynaklanan gelirler vergilendirilmez. Bunun dışında kalan gelirlerin GVK hükümleri eaa alınarak beyanı zorunludur.

Kaynak: Deloitte (2017).

Görüldüğü üzere; limited şirketlerde, menkul kıymet anlamında hisse senedi çıkartılmadığı için, şirket hissesi ne zaman satılırsa satılsın, satıştan doğan kazanç “değer artışı kazancı” olarak gelir vergisine tabidir (GVK- Mükerrer Mad. 80/4). Vergilendirme sırasında, iktisap bedeli, hisselerin elden çıkarıldığı ay hariç olmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu'nca belirlenen ÜFE endeksindeki artış oranında artırılarak tespit edilir. Endekslemenin

yapılabilmesi için artış oranının % 10 veya üzerinde olması gerekir. Elde edilen kazanç ilgili yılda GİB tarafından açıklanan beyan sınırını aşan kısmı gelir vergisine tabi tutulur.

Borsa’da işlem görenler hariç olmak üzere, 1 Ocak 2006 tarihinden itibaren iktisap edilen tam mükellef kurum hisse senetlerinin iki yıl içinde elden çıkarılması halinde elde edilen kazanç, değer artış kazancı olarak gelir vergisine tabi olacaktır (GVK Mükerrer Mad. 80/1). İki yıl geçtikten sonra satılan hisse senetlerinin alım-satım kazancı ise vergiye tabi değildir. Ancak, anonim şirket ortaklık payları hisse senedine bağlanmamış ise iki yıl tutulmuş olsa bile bundan doğan kazanç “Değer artışı kazancı” olarak gelir vergisine tabidir (GVK Mükerrer Md. 80/4).

Öte yandan, hisse senetleri ivazsız (karşılıksız) bir şekilde iktisap edilmiş ise bunların elden çıkarılmasından sağlanan kazançların değer artış kazancı olarak vergilendirilmesi mümkün değildir (Komisyon, 2015:527). Bu tür intikallerin veraset ve intikal vergisine tabi tutulması gerekmektedir. Bu durumda hakediş koşulları çerçevesinde bir bedel ödemeksizin çalışanlara verilen hisselerin, kanundaki ifadeyle ivazsız mı olduğu ya da çalışanın bir çabası sonucunun karşılığı olarak ivazlı mı olduğu hususu duraksamalara neden olacaktır. Bu husus veraset ve intikal vergisi başlığı altında etraflıca irdelendiğinden bu kısımda tekrardan kaçınılmıştır. Ancak, ilgili bölümde etraflıca irdelendiği üzere çalışanların hakediş koşulları çerçevesinde bir bedel ödmeden elde ettikleri hisselerin ivazsız olmadığı, işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde çalışanların çabasına veya fedakârlığına dayandığı, ücretinin bir unsuru olduğu ve bu madde kapsamına girmediği kanaatindeyiz. Ancak, uygulamada duraksamalara yer verilmemesi açısından GVK’nın mükerrer 80. maddesinin revize edilmesi önerilmektedir.

5.2.4.7 Sermayeye dayalı teşvikler kapsamında çalışanların sermayeye ortak edilmesinin KDV açısından incelenmesi

3065 Sayılı KDV Kanunu’nun 1/1. maddesinde; “Türkiye’de yapılan ticari, sinai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesindeki mal teslimleri ve hizmet ifalarının KDV’ye tabi” olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak; aynı Kanun’un 17/4-g maddesinde; “Külçe altın ve külçe gümüş teslimleri ile

kıymetli taşların (elmas, pırlanta, yakut, zümrüt, topaz, safir, zebercet, inci) 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa göre Türkiye’de kurulu borsalarda işlem görmek üzere ithali, borsaya teslimi ve borsa üyeleri arasında el değiştirmesi, döviz, para, damga pulu, değerli kâğıtlar, hisse senedi, tahvil(elde edilen faiz gelirleri ile sınırlı olmak üzere tahvil satın almak suretiyle verilen finansman hizmetleri dâhil),varlık kiralama şirketleri tarafından ihraç edilen kira sertifikaları, Türkiye’de kurulu borsalarda işlem gören sermaye piyasası araçları ile metal, plastik, lastik, kauçuk, kâğıt, cam hurda ve atıkları ile konfeksiyon kırıntılarının teslimi”nin KDV'den istisna olduğu belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere, gerek gerçek ve gerekse tüzel kişiler açısından Katma Değer Vergisi Kanununun 17/4-g maddesinde “hisse senetleri”nin tesliminin KDV’den istisna edildiği açık bir şekilde yer almaktadır.

Öte yandan; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile limited şirketlere “pay senedi” çıkarma imkânı getirilmiştir. TTK’nın limited şirketlerle ilgili “İntifa Senetleri” başlıklı 584’üncü maddesi “Şirket sözleşmesinde intifa senetlerinin çıkarılması öngörülebilir; bu konuda anonim şirketlere ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.” şeklindedir. Aynı kanunun 503’üncü maddesinde ise “İntifa senedi sahiplerine pay sahipliği hakları verilemeyeceği; ancak, bu kişilere, net kâra, tasfiye sonucunda kalan tutara katılma veya yeni çıkarılacak payları alma hakları tanınabileceği” hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı; 6102 sayılı Kanun ile limited şirketlere anonim şirketler de olduğu gibi pay senedi çıkarma imkânı getirilmiş olsa da limited şirket pay senetlerinin menkul kıymet olmadığı ve vergilendirilmesi konusunda da menkul kıymet gibi işlem görmeyeceği yönünde görüşler ağırlıktadır. Bu çerçevede; limited şirket pay senetlerinin anonim şirket hisse senetleri ile aynı nitelikte olmadığından, ilgili bentte yer alan istisna hükmü limited şirket pay senetleri için geçerli olmayacaktır. Ancak, Limited şirket pay senedinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti olmayan bir gerçek kişi tarafından devredilmesi halinde devir işleminden elde edilen kazancın değer artış kazancı olacağı açıktır. Bu durumda ticari, zirai veya mesleki faaliyet kapsamında yapılan teslimden söz edilemeyeceğinden pay senedinin devri KDV’nin konusuna girmeyecektir (Doğan ve Güzel, 2016:44).

Yukarıda yapılan tespit ve izahatlardan da görüleceği üzere; hisse senetleri ister gerçek isterse tüzel kişiler tarafından devredilsin KDV'den istisnadır. Limited şirket gibi şirketlerin ortaklık payları mükellef olmayan gerçek kişiler tarafından devredilmesi durumunda değer artış kazancı olarak KDV'ye tabi değildir. Limited şirket gibi şirketlerin ortaklık payları tüzel kişiler tarafından devredilmesi durumunda ise en az iki tam yıl süreyle elde tutulmuşsa KDV'den istisna (KDVK 17/4-r maddesi), değilse KDV'ye tabidir. Buna göre, çalışanların sermaye ortaklığı kapsamında elde ettikleri hisse senetleri veya ortaklık payları çalışanlar tarafından daha sonra elden çıkarılması durumunda KDV kapsamına girmemektedir.

Örnek: Çalışanlara sermaye ortaklığı kapsamında hisse opsiyonu verilmesi

Mobil iletişim alanında faaliyet gösteren ve halka açık olan "M İletişim A.Ş." yönetim kurulu tarafından 01.01.2016 tarihinde 20 üst düzey kilit yöneticisinin şirkete bağlılığını ve performansını artırmak maksadıyla her bir yöneticiye 500 adet aşağıda yer verilen koşullar ve varsayımlar çerçevesinde hisse senedi opsiyonu vermeye karar verilerek genel kuruldan onay alınmış ve söz konusu kilit personelle bu yönde sözleşme imzalanmıştır. Buna göre;

- Kendilerine hisse senedi opsiyonu verilen yöneticiler 01.01.2016 tarihinden itibaren 3 yıl boyunca şirkette çalışmalıdırlar.
- 31.12.2018 tarihi itibarıyla M İletişim A.Ş.'nin hisse senedi fiyatlarında en az %15 oranında bir artış olmalıdır.
- Hisse senedi opsiyon fiyatının belirlenmesinde "Nakit Akış Yöntemi" çerçevesinde değerlendirilerek veriliş tarihi itibarıyla her bir hissenin gerçeğe uygun değerinin 25,00.-TL olacağı tahmin edilmiştir.
- Hisselerin kullanım fiyatı 15,00.-TL olarak belirlenmiştir.
- 3 yıl içerisinde kendilerine hisse senedi opsiyonu verilen 3 yöneticinin şirketten ayrılacağı, buna göre üçüncü yılın sonunda 17 üst düzey yöneticinin 8.500 adet (500 adet hisse senedi *17 yönetici =8.500) hisse senedi opsiyonuna hak kazanacağı tahmin edilmektedir.

İlk iki yılda 3 yöneticinin işten ayrılacağı varsayımı sürdürülmüş olmakla birlikte ikinci yıl 4 üst düzey yönetici şirketten ayrılmıştır. Öte yandan, önceden

hedeflenen hisse senedindeki en az % 15 artış oranı 31.12.2018 itibariyle sağlanmıştır. 2018 yıl sonu itibariyle şirket nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç edip söz konusu yöneticilere verilmiştir.

Bu çerçevede, TFRS 2 standardı açısından muhasebe kayıtları için temel veriler aşağıdaki şekilde olmaktadır.

Çizelge 5.33: M İletişim A.Ş. Çalışanlarına Hisse Opsiyonu Verilmesi Şartları

Açıklama	:	Hakediş Koşulları/Gerçekleşen Durum
Opsiyon hakkının verilme tarihi	:	01.01.2016
Hakediş tarihi	:	31.12.2018
Hakediş süresi	:	3 yıl
Opsiyon verilen kişi sayısı	:	20 kişi
Yönetici başına opsiyon	:	500 adet
Kullanım fiyatı	:	15,00.-TL
Ölçüm tarihinde opsiyonun gerçeğe uygun değeri	:	25,00.-TL
İçsel değer	:	10,00.-TL
Değerleme yöntemi	:	Nakit akım yöntemi
Tahminler	:	1) Opsiyonun verilme tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde 3 yöneticinin işten ayrılacağı varsayılmıştır.
Hakediş koşulları	:	1) 3 yıllık hizmet süresi tamamlanmalıdır. 2) 2018 sonunda hisse senedi fiyatlarında en az % 15 artış olmalıdır.
2016 yılında işten ayrılma durumu	:	İşten ayrılma olmamıştır.
2017 yılında işten ayrılma durumu	:	4 üst düzey yönetici işten ayrılmıştır.
2018 yılında işten ayrılma durumu	:	İşten ayrılma olmamıştır.
2018 itibariyle hakediş durumu	:	1) Hak ediş koşulu gerçekleşmiştir. 2) 16 yönetici hakediş koşulunu sağlamıştır. 3) 1,00.-TL nominal bedelle hisse ihraç edilmiştir.
Hakedilen opsiyon kullanım tarihi	:	31.12.2018
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	:	1,00.-TL

Şirketin yıllar itibariyle yapacağı hesaplamalar çerçevesinde kayda alacağı tutarlar aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.34: M İletişim A.Ş. Çalışanlara Tanınan Hisse Opsiyon Hakkı Hesaplama Tablosu

	A	B	C	D= (A*B*C)	E	F	G = (D*E)/F	H	I=(G-H)
Yıllar	Opsiyon Verilen Yönetici Sayısı	Opsiyon Hakkı (Adet)	Gerçeğe Uygun Değer	Kümülatif Değer	Geçen Yıl	Hakediş Süresi	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2016	20	500	25	250.000,00	1	3	83.333,33	0,00	83.333,33
2017	16	500	25	200.000,00	2	3	133.333,33	83.333,33	50.000,00
2018	16	500	25	200.000,00	3	3	200.000,00	133.333,33	66.666,67

Buna göre; “M” A.Ş.’nin 31.12.2016, 31.12.2017 ve 31.12.2018 tarihinde yapması muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır (TMS 12 nolu standarda göre ayrılması gereken vergi karşılıkları ihmal edilmiştir):

31.12.2016			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		83.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			83.333,33
2016 yılı özkaynaktan karşılanan hisse bazlı faydalar gider kaydı			
	/		
31.12.2017			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		50.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			50.000,00
2017 yılı özkaynaktan karşılanan hisse bazlı faydalar gider kaydı			
	/		
31.12.2018			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		66.666,67	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			66.666,67
2018 yılı özkaynaktan karşılanan hisse bazlı faydalar gider kaydı			
	/		

2018 yılsonu itibariyle hisse senedi fiyatlarında en az %15 artış gerçekleşmiş olduğundan 16 üst düzey yönetici hakediş şartını sağlamıştır. Hakediş koşulunu sağlayan 16 yönetici söz konusu opsiyonlarını 02.01.2019 tarihinde kullanmıştır. Bu nedenle, “M” A.Ş. sermaye artırımını yaparak nominal değeri 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç etmiş ve ilgili yöneticilere vermiştir.

02.01.2019			
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		8.000,00	
500 SERMAYE HESABI			8.000,00
500 adet hisse x 16 yöneticix 1,00.-TL = 8.000,00.-TL sermaye taahhüdü			
	/		

İhraç edilen hisse senedi bedellerinin çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerden karşılanması sonucunda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

02.01.2019		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	8.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		8.000,00
Sermaye taahhüt hesabının kapatılması		
/		

Söz konusu yöneticilere verilen nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senetlerine ilişkin sermaye artırımını, nominal değer toplamının 530 Hisse Bazlı Faydalar Hesabı'ndan mahsup edilmek suretiyle karşılanmıştır. Sermaye artırımından sonra, 530 Hisse Bazlı Faydalar Hesabının alacak kalanı olan 192.000,00.-TL (200.000,00.-TL - 8.000,00.-TL) bilançoda özkaynaklar içerisinde çalışanlara sağlanan faydalar olarak görülecektir.

Öte yandan kullanım fiyatının tahsili ile ilgili muhasebe kaydı ise aşağıdaki şekilde olacaktır: (16 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 15,00.-TL birim hisse senedi fiyatı) = 120.000,00.- TL – 8.000,00.- TL nominal sermaye = 112.000,00.- TL

02.01.2019		
102 BANKALAR HESABI	112.000,00	
520 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMLERİ		112.000,00
Hisse senetlerinin ihracı esnasında oluşan kullanım fiyatı ile nominal bedel farkının kaydı		
/		

Görüldüğü üzere şirket 15,00.-TL kullanım fiyatıyla 120.000,00.-TL'lık hisse senetlerini çalışanlarına vermiştir. Bu durum bir satış işlemi olsa da KDV Kanunu'nun 17/4-g maddesi hükmü gereğince KDV'den istisnadır.

Ancak, Türkiye uygulaması açısından örneğimize göre söz konusu şirketin hukuki yapısı anonim şirket değil de limited şirket olsaydı KDV açısından durum farklı olacaktır.

KDV Kanununun 17/r maddesine göre; “kurumların aktifinde en az iki tam yıl süreyle bulunan iştirak hisseleri”nin KVD'den istisna olduğu, bunun dışındakilerin KDV'nin konusuna girdiği anlaşılmaktadır. Örneğimize göre; limited şirket tarafından sermaye artışı yapılarak ortaklık payı ihdas edilmiş

olduğundan, kurumun aktifinde olan bir hissenin satışı söz konusu olmamakla birlikte, şirket tarafından personele limited şirket payı satışı söz konusudur. Bu yönüyle KDV Kanunu'nda bir boşluk olduğu görülmekte olup istisna olduğu yönünde de bir düzenleme bulunmadığından KDV hesaplanması gerektiği sonucuna da ulaşılabilmektedir.

Örneğimizdeki söz konusu şirketin limited şirket olduğu varsayımıyla kullanım fiyatının tahsili ile ilgili muhasebe kaydı ise aşağıdaki şekilde olacaktır:

16 çalışan x 500 adet hisse senedi adedi x 15,00.-TL birim hisse senedi fiyatı = 120.000,00.- TL – 8.000,00.- TL nominal sermaye = 112.000,00.- TL.

02.01.2019		
102 BANKALAR HESABI	132.160,00	
679- DİĞER OLAĞANDIŞI GELİR VE KARLAR		112.000,00
319- HESAPLANAN KDV		20.160,00
Limited şirket hisselerinin kullanım fiyatı ile nominal bedel farkının kaydı		

Görüldüğü üzere, limited şirketler menkul kıymet babında hisse senedi çıkaramayacağından nominal bedel ile satış bedeli arasındaki fark gelir olarak dikkate alınmıştır.

Çalışanların sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde limited şirket hissesi alınması da uygulamada söz konusu olabilir. Bu nedenle, planların teşvik edilmesi bakımından KDV Kanunu'nda düzenleme yapılmasında fayda görülmektedir.

5.2.4.8 Sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yapılan işlemlerin veya ödemelerin şirket tarafından gider yazılması

5.2.4.9 Muhasebe standartları ile vergi mevzuatına göre hesaplanan kar arasındaki farklar

Vergi mevzuatında yer alan gelirin tanımı ile muhasebe standartlarında yer alan gelirin tanımı birbirinden farklıdır. Söz konusu farklılıklar esas itibariyle muhasebe standartlarında öngörülen değerlendirme ilkeleri ile vergi mevzuatında öngörülen değerlendirme ilkeleri arasında yer alan temel farklılardan ileri gelmektedir. Örneğin, muhasebe standartlarında muhtemel yükümlülük ve varlıklarda değer düşüklüğü için karşılık ayrılması ön görülürken, vergi mevzuatında bu tür karşılıklar öngörülmemiş veya belli şartlara bağlanmış

olabilir (Dabbağoğlu, 2011:163-164). Diğer bir neden; standartlarda yer alan finansal olayların gerçekleşme zamanı ile bunların vergi mevzuatı tarafından kabul edilme zamanının birbirinden farklı olmasıdır. Bunun yanında, muhasebe ilkeleri, işletmenin mali yapısının ve durumunun doğru bir şekilde yansıtılmasını ön planda tutarken vergi mevzuatı ise vergi matrahının doğru bir şekilde tespit edilmesini ön plana almaktadır. Bundan dolayı, ticari kar (muhasebe karı) ile mali kar birbirinden farklı olabilmektedir (zulucan ve Keleş, 2018:28).Bu çerçevede ortaya çıkan farkları ise geçici farklar ve kalıcı farklar olarak gruplandırmak mümkündür (Dabbağoğlu, 2011:163-164).

Muhasebe kârı (ticari kar) ile vergiye esas kâr (mali kar) arasında farklılaşma olduğunda ertelenmiş vergi kavramı ortaya çıkmaktadır. Muhasebe kârı ile vergiye esas kâr arasındaki farkların etkilerini gidermek ve kurum kazancı üzerinden hesaplanan vergilerin muhasebeleştirilmesini göstermek maksadı ile TMS 12 Gelir Vergileri Standardı yayınlanmıştır. Söz konusu standart ayrıca; henüz mahsup edilmemiş geçmiş yıl zararlarından kaynaklanan ertelenmiş vergi varlıklarının veya kullanılmamış vergi avantajlarının muhasebeleştirilmesini, finansal tablolarda sunumunu ve açıklanmasını da kapsamaktadır (Tekşen, 2010:298).

TMS 12 Gelir Vergisi Standardı'nda bazı kavramlara yer verilmiş olup standart düzenlemelerinin daha iyi anlaşılabilmesi için söz konusu kavramların açıklanmasında fayda görülmektedir. Söz konusu standartta yer alan ne çıkan kavramlara aşağıda yer verilmiştir (TMS 12, Paragraf 5):

- Muhasebe Karı (Muhasebe Zararı): Vergi ncesi dönem karını (zararını) ifade etmektedir.
- Vergiye Tabi Kar (Mali Zarar): “Vergi otoriteleri tarafından belirlenen ilke ve esaslara göre bir hesap dönemi için hesaplanan ve bu hesaplanan tutar üzerinden verginin ödendiği karı (zararı) ifade etmektedir”.
- Vergi Gideri (Vergi Geliri): “Dönem karı ya da zararının tespit edilmesinde dönem vergisi ve ertelenmiş vergi etkisi bakımından dikkate alınan toplam vergi tutarını ifade etmektedir.”

- Dönem Vergisi: “Vergiye tabi kar veya zarar (mali kar veya zarar) açısından ilgili dönemde ödenecek veya geri kazanılacak olan gelir vergisi tutarını ifade etmektedir”.
- Ertelenmiş Vergi Varlıkları: “Vergiye tabi geçici farklar üzerinden hesaplanarak, gelecek dönemlerde geri kazanılması beklenen gelir vergisi tutarını ifade etmektedir.”
- Ertelenmiş Vergi Borçları: “Vergiye tabi geçici farklar üzerinden hesaplanarak, gelecek dönemlerde ödenmesi beklenen gelir vergisi tutarını ifade etmektedir”.
- Vergiye Esas Değer: “İşletme varlıklarının ya da borçlarının vergi mevzuatı açısından taşıdığı tutarı ifade etmektedir.”
- Geçici Farklar: “İşletme varlıklarının ya da borçlarının finansal durum tablosundaki defter değeri ile bu varlık ya da borcun vergisel açıdan taşıdığı değerler arasındaki farkları ifade etmektedir. Geçici farklar iki şekilde sınıflandırılmaktadır”. Bunlar;
- İndirilebilir Geçici Farklar: “Vergiye tabi kar-zararın hesaplanması sırasında gelecek dönemlerde hesaplanacak vergi matrahından indirilecek tutardır. Örneğin; kıdem tazminatlarına ilişkin karşılık tutarları ile menkul kıymet değer azalış tutarları indirilebilir geçici farklara örnek olarak gösterilebilir”.
- Vergilendirilebilir Geçici Farklar: “Vergiye tabi kar-zararın hesaplanması sırasında gelecek dönemlerde hesaplanacak vergi matrahına dâhil edilecek tutardır. Örneğin; duran varlıklara ilişkin yeniden değerlendirme artış tutarları ile menkul kıymet değer artış tutarları vergilendirilebilir geçici farklara örnek olarak gösterilebilir”.

TMS 12 Gelir Vergileri Standardı verginin hesaplanmasında ticari karı esas almaktadır (Örten, Kaval ve Karapınar, 2015:169). Bu çerçevede; TMS 12 Gelir Vergileri Standardı Türkiye’deki genel uygulamanın aksine; gelecekte vergilenebilecek olan gelirler için ertelenmiş vergi borcunun (yükümlülüğünün), gelecekte indirilebilecek giderler için ertelenmiş vergi alacağının (varlığının)

hesaplanıp kaydedilmesini ve finansal tablolarda gösterilmesini hedeflemektedir (Özerhan ve Yanık 2015:529).

Gelir ve giderlerle ilgili geçici farklar yanında varlıklara ve borçlara ait geçici farklılıkların da hesaplanıp dikkate alınması zorunludur. Varlıkların muhasebe değeri vergi değerinden büyük ise; ertelenmiş vergi borcu, küçük ise ertelenmiş vergi alacağı, borçlar için ise borçların muhasebe değeri vergi değerinden büyük ise ertelenmiş vergi alacağı, borçların muhasebe değeri vergi değerinden küçük ise ertelenmiş vergi söz konusu olacaktır.

Mali Tablo kalemleri dikkate alınarak ertelenen verginin işleyişi ile ilgili özet bilgi aşağıdaki tabloda verilmiştir (Akbulut, 2013:30; Örtten, Kaval ve Karapınar, 2015:164).

Çizelge 5.35: Ertelenen Verginin İşleyiş Özeti

Mali Tablo Kalemleri	Vergiye Esas Değer	Muhasebeleştirme	Ertelenen Vergi Türü
Varlık	TMS/TFRS Değeri > VUK Değeri	Vergilendirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Borçları (EVB)
Varlık	TMS/TFRS Değeri < VUK Değeri	İndirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Varlıkları (EVV)
Borç	TMS/TFRS Değeri > VUK Değeri	İndirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Varlıkları (EVV)
Borç	TMS/TFRS Değeri < VUK Değeri	Vergilendirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Borçları (EVB)
Giderler	TMS/TFRS Değeri > VUK Değeri	İndirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Varlıkları (EVV)
Giderler	TMS/TFRS Değeri < VUK Değeri	Vergilendirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Borçları (EVB)
Gelirler	TMS/TFRS Değeri > VUK Değeri	Vergilendirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Borçları (EVB)
Gelirler	TMS/TFRS Değeri < VUK Değeri	İndirilebilir Geçici Fark	Ertelenen Vergi Varlıkları (EVV)

Muhasebe standartlarına göre bazı varlıkların gerçeğe uygun değer ile değerlendirilmesi zorunludur. Ancak, söz konusu değerlemeler sonucunda ortaya çıkan değerlendirme farklarının gelir tablosu ile ilişkilendirilerek kar-zararda muhasebeleştirilmesi yerine finansal durum tablosu ile ilişkilendirilerek özkaynaklarda muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, maddi duran varlıkların yeniden değerlendirilmesi sonucunda hesaplanan değer artışları, gelir tablosunda değil, diğer kapsamlı gelir unsuru olarak finansal durum tablosunun özkaynaklar bölümünde muhasebeleştirilmelidir (Özulucan ve Keleş, 2018:40).

Vergi mevzuatı ile muhasebe standartları arasındaki uygulama farklarından doğan ve geçici farklar ile sürekli farklara neden olan hususlar aşağıdaki tabloda

sınıflandırılmıştır (Tekşen, 2010:300-301; Örtten, Kaval ve Karapınar, 2015:164-165).

Çizelge 5.36: Vergi Mevzuatı İle Muhasebe Standartları Arasında Geçici Ve Sürekli Farklara Neden Olan Hususlar

Fark türü	Gelirler	Giderler
Sürekli Farklar Vergisel açıdan gelecekte yük getirmeyen ve vergiden istisna olan gelirler ile hiçbir zaman indirimi mümkün olmayan/olmayacak KKEG'ler sürekli farklara neden olmaktadır. Bu farklılıklar hiçbir zaman ortadan kalkmayacağı için ertelenmiş vergi etkisi doğmamaktadır.	İştirakler temettü gelirleri, Yurtdışı inşaat onarma, montaj ve teknik hizmet karşılıktan, Uluslararası anlaşmalarda yer alan kurumlar vergisine ilişkin istisnalar, Serbest bölge kazançtan, Teknoloji geliştirme bölgelerinde yazılım ve ar-ge giderleri, Risk sermayesi ve gayrimenkul yatırım fonları ve ortaklıkları kazançları.	Vergi cezaları ve zamları, Trafik cezaları ve zamları, 6183 sayılı Kanuna uygun şekilde ödenen ceza ve tazminatlar, Binik otolarına ait Motorlu Taşıtlar Vergisi, Yasal sınırları aşan bağış ve yardımlar.
Geçici Farklar Geçici farklar gelecek dönemde ortadan kalkacak farkları ifade etmekte olup vergi mevzuatı ile standartlar arasında gelir ve giderlerin kabul edilme zamanının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklar gelecek bir tarihte ortadan kalkacağı için ertelenmiş vergi etkisi doğurmaktadır.	Hisse senetleri değer artış kazançları, Vadesiz borçlar reeskont gelirleri, Vergi yasalarına göre maliyet bedelinin üzerinde bir değerle değerlendirilen varlıklar (devlet tahvili, hazine bonoları hariç). Yenileme fonu vb.	Kıdem Tazminatı Karşılığı Giderleri, Diğer Borç ve Gider Karşılığı Giderleri, Vadesiz Alacak Reeskont Giderleri, Fazla ayrılan veya geçmiş döneme ilişkin ayrılan amortisman giderleri, Alış bedelinin altında bir değerle değerlendirilmiş hisse senetleri nedeniyle gider yazılan tutarlar, Kanunen indirilmesi mümkün olmayan aktif hesap karşılık giderleri, Ödemesi yapılmayan SSK prim tutarları TFRS 2 kapsamında hakediş döneminden önce tahakkuk ettirilen hisse bazlı faydalarla ilgili giderler.

TFRS 2 standardına göre hakediş döneminden önce tahakkuk ettirilen hisse bazlı faydalarla ilgili döneme isabet eden giderler henüz kesinleşmediğinden vergi mevzuatı açısından gider kabul edilmeyecektir. Bu nedenle söz konusu giderler hakediş döneminden önceki dönemlerde KKEG olarak matraha ilave edilmeli, hakediş döneminde ise matrahtan indirilmelidir. Bu zamanlama farkından kaynaklanan geçici farklar nedeniyle ertelenmiş vergi alacağı söz konusu olacaktır. Hakediş döneminden önceki dönemlere isabet eden, ancak henüz kesinleşmeyen giderlerin vergi mevzuatı karşısındaki durumuna bir sonraki başlık altında etraflıca yer verildiğinden bu bölümde tekrardan kaçınılmıştır.

5.2.4.10 Sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yapılan işlemlerin veya ödemelerin şirket tarafından gider yazılması

Safi kurum kazancının tespitinde KVK'nun 7 ve müteakip maddeleri ile GVK'nın indirilecek giderlerle ilgili 40. maddesinin birlikte dikkate alınması ve ticari kazançta dönemsellik ilkesi ile tahakkuk esası ilişkisinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Yalçın, 2006:62).

1 Seri no.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde muhasebenin temel kavramlarından dönemsellik kavramı; “İşletmenin sınırsız olarak kabul edilen ömrü belli dönemlere ayrılır ve her dönemin faaliyetleri birbirinden bağımsız olarak sürdürülür. Muhasebede bu dönem genellikle **bir yıldır**. Her dönem birbirinden bağımsızdır. Her dönemin gelir ve gideri birbiri ile karşılaştırılarak o döneme ait kar ya da zarar rakamı bulunur.” şeklinde tanımlanmıştır.

Vergi Usul Kanunu'nda, dönemsellik hesap dönemi olarak ifade edilmektedir. VUK/174. maddesinde yer alan düzenlemeye göre “Defterler hesap dönemi itibariyle tutulur. Kayıtlar her hesap dönemi sonunda kapatılır ve ertesi dönem başında yeniden açılır. Hesap dönemi normal olarak takvim yılıdır...” denilmektedir. Ayrıca; işletmeye ait kıymetlerin her hesap dönemi sonunda değerlemeye tabi tutulması da dönemsellik ilkesi gereğince zorunludur. VUK'nun 283.maddesinde; “Gelecek bir hesap dönemine ait olarak peşin ödenen giderler ile cari hesap dönemine ait olup da henüz tahsil edilmemiş olan hasılat, mukayyet değerleri üzerinden aktifleştirilmek suretiyle değerlendirilir...” . VUK'nun 287. maddesinde ise; “Gelecek hesap dönemlerine ait olarak peşin tahsil olunan hasılat ile cari hesap dönemine ait olup henüz ödenmemiş olan giderler mukayyet değerleri üzerinden pasifleştirilmek suretiyle değerlendirilir.” denilmektedir.

Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 6. maddesinde; “Kurumlar Vergisi birinci maddede yazılı mükelleflerin bir hesap dönemi içinde elde ettikleri safi kurum kazancı üzerinden hesaplanır.” hükmüne yer vermiştir. Yine Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasında “... Beyanname ilgili bulunduğu hesap döneminin sonuçlarını içerir...” denilmektedir. Ayrıca; aynı kanunun 16. maddesinde; “...Kurumlar Vergisinde vergilendirme dönemi hesap dönemidir...” denilmek suretiyle dönemsellik ilkesine dikkat çekilmiştir (Doğru

2013). Kendilerine özel hesap dönemi tayin edilenlerin vergilendirme dönemi ise özel hesap dönemidir (Doğrusöz, 2007:280). Bu düzenlemelere bakıldığında, vergi mevzuatı açısından bir dönemin gelir ve giderinin diğer dönemin gelir ve giderlerinden ayrılması ve dolayısıyla dönemsellik ilkesinin ön plana tutulması gerekmektedir (Vergi Mevzuatımızda Dönemsellik ve Tahakkuk İlkesi 2007).

Gelir tablosu ilkelerinin temel amacı; satışların, gelirlerin, maliyetlerin, giderlerin, kar zarara ait hesapların ve belli döneme ait işletme faaliyeti sonuçlarının sınıflandırılmış ve gerçeğe uygun olarak gösterilmesini sağlamaktır (Kishalı, 2016:12). Gelir tablosu ilkelerinden şarta bağlı giderlerin gelir tablosuna yansıtılması ilkesi gereğince “Bilanço tarihinde var olan ve sonucu belirsiz bir veya bir kaç olayın gelecekte ortaya çıkıp çıkmamasına bağlı durumları ifade eden, şarta bağlı olaylardan kaynaklanan, makul bir şekilde gerçeğe yakın olarak tahmin edilebilen gider ve zararlar, tahakkuk ettirilerek gelir tablosuna yansıtılır.” Ancak, uygun karşılık ilkesi gereğince; “Karşılıklar, işletmenin karını keyfi bir şekilde azaltmak veya bir döneme ait karı diğer döneme aktarmak amacıyla kullanılmamalıdır” (Gelir Tablosu İlkeleri 2014).

Tahakkuk ilkesi; “gelir ve giderlerin tahsil edildikleri veya ödendikleri döneme bakılmaksızın, maliyet veya tutar itibarıyla kesinleştikleri dönemin gelir ve gideri olarak dikkate alınması gerektiğini” ifade etmektedir. Gelir Vergisi Kanunu’nun 39. maddesinde; “Elde edilen hasılat, tahsil olunan paralarla tahakkuk eden alacakları; giderler ise, tediye olunan ve borçlanılan meblağları ifade eder.” denilmektedir. Bu ifadelerden;

- Bir hasılatın “gelir” olarak dikkate alınabilmesi için tahsil edilmiş olmasına gerek olmadığı, alacak olarak tahakkuk etmesinin gerekli ve yeterli olduğu,
- Bir giderin “gider” olarak dikkate alınabilmesi için ödenmiş olmasının şart olmadığı, borç olarak tahakkuk etmesinin gerekli ve yeterli olduğu, anlaşılmaktadır (Vergi Mevzuatımızda Dönemsellik ve Tahakkuk İlkesi 2007).

Vergi mevzuatı açısından bir gelir ya da giderin tahakkuk ettirilmesinde, 213 sayılı VUK’da sayılan belgelerden uygun olanına (fatura, gider pusulası,

müstahsil makbuzu v.b.) dayanılarak işlem yapılması gerekmektedir (Doğru 2013).

Tahakkuk esasına muhasebe standartları açısından bakıldığında; muhasebe standartlarına göre hazırlanan finansal raporlar, büyük ölçüde kesin açıklamalardan çok, tahminlere, yargılara ve yöntemlere dayanır. Tahakkuk esaslı muhasebe yaklaşımı sadece işletmenin geçmiş performansı ile ilgili değil aynı zamanda işletmenin gelecekteki yükümlülükleri ve kaynakları ile de ilgili bilgi sağlar (Demir ve Bahadır, 2009:5). Kavramsal Çerçeve, bu tahminlerin, yargıların ve yöntemlerin temelini oluşturan esasları belirlemektedir (Özerhan ve Yanık 2015:9).

Gerek muhasebe standartları ve gerekse vergi kanunlarında iktisadi işlemlerin “tahakkuk ilkesi” gözetilerek yapılması gerektiği belirtilmektedir. Ancak; vergi kanunlarında “tahakkuk ilkesi” mahiyet ve tutar olarak kesinleşme olarak tanımlanmış olmasına karşın standartlarda gelir veya giderin muhtemel olması tahakkuk için yeterli sayılmıştır. Diğer bir ifadeyle Kavramsal Çerçeve’de, güvenilir bir ölçüm yapılabildiği sürece tahmin sonucu tespit edilen tutarın tahakkuk için yeterli olduğu vurgulanırken, vergi kanunlarında miktar itibariyle kesinlik koşulu da aranmaktadır (Kavak, 2016:7-8).

Yukarıda yapılan açıklamalara bakıldığında; vergi mevzuatı açısından kurum kazancının tespitinde tahakkuk esasına göre, kazancın tespitinde ödeme veya tahsilat yapılmış olması şart değildir. Bu çerçevede hasılat veya giderin mahiyet ve tutar olarak kesinleşmiş olması yeterlidir (Arpacı, 2007:21). Ancak, dönemsellik ilkesi gereği bir gelir veya gider tahakkuk etmemiş olsa bile ilgili olduğu hesap dönemine aktarılması gerekir. Bu açıdan bakıldığında, dönemsellik ilkesi tahakkuk ilkesinin önüne geçmekle birlikte bir gelir veya giderin ticari veya kurum kazancının tespitinde dikkate alınması için tahakkuk etmesi gerekmektedir. Tahakkuk etmeyen bir gelirin ve giderin dönemsellik ilkesi gereği vergi matrahının tespitinde dikkate alınması mümkün bulunmamaktadır (Yalçın, 2006:62-63).

Öte yandan karşılıklar; Vergi Usul Kanununun 288’ inci maddesinde “hasıl olan veya husulü beklenen fakat miktarı katıyetle kestirilmeyen ve teşebbüs için bir borç mahiyetini arz eden belli bazı zararları karşılamak maksadıyla hesaben

ayrılan meblağlar” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre; karşılık ayırmak için, gerçekleşen veya gerçekleşmesi beklenen, ancak; miktarı tam olarak tahmin edilemeyen ve işletme için zarar mahiyetinde olan bir durumun varlığı gerekmektedir.

Görüldüğü üzere; vergi mevzuatı uygulamalarında gerçekleşme olmadan karşılık ya da giderleştirmeye izin verilmemektedir. Muhasebe Standartlarında ise işletmenin bazı olumsuz beklentilerine de ihtiyatlılık gereği karşılık ayırabilme imkânı verilmektedir (Kavak, 2016:8).

Sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında çalışanlara sağlanan menfaatlerin ücret olarak kabul edilmesi neticesinde bu tür ödemelerin giderleştirilmesi GVK'nın 40. maddesinin birinci bendine göre “ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılan genel giderler” hükmü kapsamında mümkün olmaktadır. Ancak; hisse bazlı ödemelerle ilgili gider kayıtları ve bunun karşılığında atılan karşılık/borç veya öz kaynak kayıtları hakediş süresi tam olarak dolmadan zamanlama açısından sorun olacaktır. Türk Vergi Mevzuatı'na göre şirketin sermayeye dayalı teşvik uygulamaları çerçevesinde çalışanlarına sağladığı faydalar, örneğin hisse bazlı ödemeler, vergi matrahı açısından ancak çalışanlar tarafından tam olarak hak edildiği dönemde gider olarak kabul edilecektir. Dolayısıyla dönemsellik ilkesi gereğince hakediş döneminden önceki dönemlerde giderleştirilen tutarların ise ilgili dönemlerde vergi matrahından indirimi kabul edilmeyecek ve şirket tarafından KKEG olarak dikkate alınması gerekecektir (İçten, 2012:189). TFRS 2 kapsamında hakediş döneminden önce tahakkuk ettirilen ve KKEG olarak dikkate alınan hisse bazlı faydalarla ilgili geçici faklar nedeniyle ertelenmiş vergi alacağı hesaplanması ve mali tablolarda gösterilmesi gerekmektedir. Ancak; daha önce de belirtildiği üzere ilgili dönemlerde KKEG olarak dikkate alınan tutarların kesin hakediş döneminde beyanname üzerinden indirilmesi mümkün olacaktır.

Örnek: Hisse bazlı ödemelerin şirket tarafından gider yazılması

Gemi taşımacılığı alanında faaliyet gösteren ve tamamı yabancı ortaklı olan Türkiye’de mukim (tam mükellef) A Gemi Taşımacılığı A.Ş. 3 üst düzey yöneticisine 5 yıl şirkette kalmaları şartıyla her birine gerçeğe yakın değeri 15,00.-TL olan 12.000 adet hisse senedini bedelsiz olarak vereceği yönünde

01.02.2018 tarihinde sözleşme imzalamıştır . Şirket yabancı ortaklara TFRS'ye göre raporlama yapmakta olup muhasebe kayıtlarını da TFRS'ye göre oluşturmaktadır.

Buna göre şirketin hakediş dönemi ve hakediş sonundaki hesaplama ve kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır (hisselerin gerçek değerlerinin 5 yıl boyunca değişmediği varsayılmıştır):

1.Yıl ücret gideri tahakkuku = (15,00.-TL x 3 kişi x 12.000 adet)* 1/ 5 = 108.000,00.-TL

2.Yıl ücret gideri tahakkuku = (15,00.-TL x 3 kişi x 12.000 adet)* 1/ 5 = 108.000,00.-TL

3.Yıl ücret gideri tahakkuku = (15,00.-TL x 3 kişi x 12.000 adet)* 1/ 5 = 108.000,00.-TL

4.Yıl ücret gideri tahakkuku = (15,00.-TL x 3 kişi x 12.000 adet)* 1/ 5 = 108.000,00.-TL

5.Yıl ücret gideri tahakkuku = (15,00.-TL x 3 kişi x 12.000 adet)* 1/ 5 = 108.000,00.-TL

TFRS'ye göre kayıt oluşturan şirket 31.12.2018 tarihinde 1. yıl için 108.000,00.-TL döneme isabet eden gideri karşılık yoluyla kaydetmiştir. Bu tutar çalışanlar tarafından henüz hak edilmemiş olduğundan, gelir vergisi açısından hukuki ve ekonomik tasarruf ilkesi gereğince hakediş tarihine kadar stopaja tabi tutulmayacaktır. Kurumlar vergisi açısından ise henüz kesinleşmeyen bir gider söz konusu olduğundan hakediş tarihine kadar ayrılan karşılıkların KKEG olarak matraha ilave edilmesi gerekecektir. Hakediş döneminde ise daha önceki dönemlerde KKEG olarak dikkate alınan söz konusu tutarlar kurumlar vergisi beyannamesinde indirim konusu yapılacaktır.

Örneğimize göre; hisse bazlı ödemenin şirket için kesin borç olarak değerlendirilmesi ancak 5 yıl sonra mümkün olacaktır. Eğer söz konusu yöneticilerin tamamı veya bir kısmı 5 yıllık süre dolmadan şirketten ayrılırsa ayrılanlar açısından herhangi bir hakedişten söz edilmesi mümkün olmayacağından borç mahiyetini arz eden bir tutar da bulunmayacaktır. Bu nedenle, hakediş süresi boyunca dönemsel ilkesi gereğince karşılık yoluyla

gider yazılan hisse bazlı ödeme karşılıklarının kesin hakediş gerçekleşmeden vergi matrahından düşülmesinin mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde mümkün olmadığı görülmektedir. Bu yönüyle, dönemsellik ilkesine uygun ve TMSUGT ile TMS düzenlemeleri arasında bir uyum olmasına karşın VUK'nun 288 maddesinde karşılık ayırma esası ile vergi mevzuatında uygulanan tahakkuk esasında aranılan kesinlik durumunun buna engel olduğu görülmektedir.

Örneğimize göre 31.12.2018 dönem sonunda vergi öncesi şirketin gelir tablosunun aşağıdaki gibi olduğu ve ticari karının 2.030.000,00.-TL olarak gerçekleştiği varsayımı çerçevesinde yapılması gereken işlemler ve muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmiştir.

Çizelge 5.37: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. VUK Gelir Tablosu

Hesaplar	TL
Hasılat	25.000.000
Satışların maliyeti	-20.000.000
Brüt kar	5.000.000
Faaliyet Giderleri	-3.700.000
Esas faaliyet karı	1.300.000
Finansman gelir / (gideri) öncesi faaliyet karı	1.300.000
Finansman gelirleri	750.000
Finansman giderleri	-20.000
Vergi öncesi kar	2.030.000

2018 yılı ile ilgili hesaplama ve muhasebe kayıtları

2018 yılı ile ilgili ayrılan karşılık tutarının kayda alınması ile ilgili muhasebe kaydının aşağıda gösterildiği şekilde yapılması gerekecektir.

31.12.2018	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	108.000,00
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZILIFAYDALAR	108.000,00
2018 yılı hisse bazlı faydalar gider kaydı	
/	

2018 yılı ile ilgili ayrılan karşılık tutarının KKEG olarak dikkate alınması ve muhasebe kaydının aşağıda gösterildiği şekilde yapılması gerekmektedir.

31.12.2018	
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	108.000,00
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	108.000,00
2018 yılı hisse bazlı faydalar KKEG kaydı	
/	

İlgili dönemde KKEG olarak dikkate alınan tutarın kesin hakediş döneminde kurumlar vergisi beyannamesi üzerinden matrahtan indirilecek olması nedeniyle nazım hesaplarda aşağıdaki şekilde kayıt ve takip edilmesi gerekmektedir.

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR	108.000,00	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HES.		108.000,00
2018 yılı hisse bazlı faydalar indirim kaydı		
/		

Buna göre VUK ve TFRS uygulamalarına göre vergi karşılığı aşağıdaki şekilde olacaktır:

Çizelge 5.38: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. TFRS-VUK Vergi Karşılığı Hesabı

Kalemler	TFRS	VUK	Fark
Vergi Öncesi Kar	2.030.000,00	2.030.000,00	0,00
Kanunen Kabul Edilmeyen Gider	0,00	108.000,00	-108.000,00
Kurumlar Vergisi Matrahı	2.030.000,00	2.138.000,00	-108.000,00
Vergi Oranı (%22)	22%	22%	
Vergi Karşılığı	446.600,00	470.360,00	-23.760,00

Görüldüğü üzere; TFRS'ye göre vergi karşılığı 446.600,00.-TL iken VUK'a göre 470.360,00.-TL'dir. Buna göre şirket 31.12.2018 dönemi için TFRS'ye göre 23.760,00.-TL ertelenmiş vergi karşılığı hesaplayarak kayda almalıdır (108.000,00.-TL*%22=23.760,00.-TL).

31.12.2018		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	23.760,00	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		23.760,00
2018 yılı ertelenmiş vergi varlığı kaydı		
/		

Şirket vergi yükümlülüğünü faaliyet gösterdiği Türk Vergi Mevzuatına göre yerine getirmesi gerektiğinden bu kaydı yaparak fiilen vergi yükümlülüğüne uyum sağlamış olmaktadır. Bu durumda şirketin gelir tablosu aşağıdaki gibi olacaktır:

Çizelge 5.39: A Gemi Taşımacılığı A.Ş. TFRS- VUK Mukayeseli Gelir Tablosu

Hesaplar	TFRS	VUK	Fark
Hasılat	25.000.000	25.000.000	0
Satışların maliyeti	-20.000.000	-20.000.000	0
Brüt kar	5.000.000	5.000.000	0
Faaliyet Giderleri	-3.700.000	-3.700.000	
Esas faaliyet karı	1.300.000	1.300.000	0
Finansman gelir / (gideri) öncesi faaliyet karı	1.300.000	1.300.000	0
Finansman gelirleri	750.000	750.000	0
Finansman giderleri	-20.000	-20.000	0
Vergi öncesi kar	2.030.000	2.030.000	0
Vergi gelir / (gideri)	-470.360	-470.360	0
- Dönem vergi gideri (-)	-446.600	-470.360	23.760
- Ertelenmiş vergi geliri / (gideri)	-23.760	0	-23.760
Net dönem karı	1.559.640	1.559.640	0

Şirket her yıl karşılık yoluyla gider yazmasına karşın vergi matrahından düşemediği yıllık 108.000,00.-TL'yi nazım hesaplarda izleyerek kesin hakediş dönemine kadar bekleyip kesin hakediş durumuna göre vergi beyannamesinde indirim olarak dikkate alması gerekecektir. Kesin hakediş 5. yılın sonunda gerçekleşeceğinden ilk 4 yıl karşılık yoluyla gider yazılmış olmasına karşın vergi matrahına KKEG olarak ilave edilen tutar 108.000,00.-TL x 4 yıl= 432.000,00.-TL olacaktır.

Beşinci yılın sonunda üç yöneticinin de şirketten ayrılmadığını ve hakediş koşullarının gerçekleştiğini varsayalım. Bu durumda 540.000,00.-TL'lik giderin tamamı hakediş döneminde indirim konusu yapılabilecektir. Bu tutarın 108.000,00.-TL'lik kısmının son yıl, diğer bir ifade ile hakediş döneminde gider yazılıp KKEG olarak dikkate alınmadan vergi matrahından düşülmesi mümkündür. Ancak, daha önce karşılık yoluyla gider yazılmış olmasına karşın vergi matrahına ilave edilen ilk 4 yıllık 432.000,00.-TL'lik tutar ise kurumlar vergisi beyannamesinde diğer indirimler kısmında vergi matrahından indirilebilecektir.

5.2.4.11 Sermayeye dayalı teşvik planı uygulamalarında TFRS 2 standardı çerçevesinde şirket bünyesinde oluşturulan fonun sermayeye ilavesinin Türk Ticaret Kanunu ve vergi mevzuatı karşısındaki durumu

İç kaynaklardan sermaye artırımını 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 462. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrılmış ve belirli bir amaca özgülenmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları ve mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar sermayeye dönüştürülerek sermaye iç kaynaklardan artırılabilir” denilmektedir.

Bir önceki Ticaret Kanununda iç kaynaklardan sermaye artışı hususu hiç düzenlenmemiş olmasına karşın 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda iç kaynaklardan sermaye artışı yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda iç kaynaklardan sermayeye ilave edilebilecek fonlar ismen sayılmamış diğer mevzuata atıfta bulunulmakla yetinilmiştir. TTK'nun 462. maddesinin gerekçesi ise şöyledir:

“Birinci fıkra Tasarıda ve diğer mevzuatta yer alan iç kaynakları göstermekte ve mevzuattaki fonlara gönderme yapmaktadır. İçkaynaklar sınırlı sayı (numerus clausus) karakter taşımaz; fonlar ise belirlenmeden mevzuatta sermayeye eklenmesine cevaz verilen fonlar olarak tanımlanmıştır. Tasarıda yer alan iç kaynaklar esas sözleşme ve/veya genel kurul kararıyla ayrılmış (isteğe bağlı) yedek akçeler ile, kanunî yedek akçelerin serbest kısımlarıdır. Diğer mevzuatta ise fonlar söz konusudur. Bunların örnekleri yeniden değerlendirme, iştirak ve taşınmaz satış hâsılatı ve enflasyon düzeltmesi fonudur.”

Söz konusu madde düzenlemeleri gereğince, mevzuatın sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar açısından, 6102 sayılı TTK çerçevesinde konuya ilişkin ikincil mevzuat düzenlemesi henüz bulunmamaktadır. Ancak, 6762 sayılı eski Türk Ticaret Kanunu kapsamında düzenlenen ikincil mevzuat incelendiğinde ise, Resmi Gazete'de 25 Temmuz 2003'te Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca yayımlanan 2003/3 sayılı Anonim ve Limited Şirketlerin Kuruluş ve Ana Sözleşme Değişikliği İşlemlerine dair İç Ticaret Tebliğinde (“2003/3 sayılı Tebliğ”) bazı düzenlemeler dikkati çekmektedir. Söz konusu 2003/3 sayılı Tebliğ'in eklerinden Ek 2'de sermaye artırımında istenen belgeler arasında “

sermaye artırımını hisse senetlerinin konulması veya değer artış fonu, iştiraklerden gelen değer artış fonu, maliyet artış fonu, iştirak hisseleri ve gayrimenkul satış karının ilavesi yoluyla yapılması halinde bunların tespitine dair Yeminli Mali Müşavir raporu” denilmek suretiyle, iç kaynaklardan sermaye artırımını halleri belirtilmiştir. Ancak, yeniden değerlendirme sonucu ortaya çıkan artışların, değer artış fonu veya yeniden değerlendirme fonu olarak bilançoya kaydedilmesi ve sermayeye ilavesi ile ilgili VUK’ta mevcut olan düzenleme 30.12.2003 tarih ve 25332 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5024 sayılı “Vergi Usul Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” (“5024 sayılı Kanun”) ile Vergi Usul Kanunu’nun değiştirilen mükerrer 298’inci maddesi ile kaldırılmış ve yine bu Kanunla VUK’a eklenen Geçici 25’inci madde ile “enfasyon düzeltmesi esası” vergi sistemimizde hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, yeniden değerlendirme değer artış fonu, maliyet artış fonu gibi fonların yerini enflasyon düzeltmesi olumlu farkları almıştır (Erdem 2012).

Şirket bünyesinde mevzuata uygun fon oluşturulması ve bu fonların nasıl kullanılacağı ile ilgili temel düzenlemeler esas itibariyle vergi kanunlarında yer almaktadır. Buna göre, Türk Ticaret Kanunu ile Türk Vergi Kanunlarında sermayeye ilave edilebilecek iç kaynaklar/fonlarla ilgili yer alan temel düzenlemeler aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5.40: Sermayeye İlave Edilebilecek İç Kaynaklar/Fonlar

Yer Aldığı Kanun	Madde Başlığı ve Maddesi	Sermaye Kaynağı	Kanun Metni
6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu	“İç kaynaklardan sermaye artırımını” Madde 462	“Yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları ve mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar”	“Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrılmış ve belirli bir amaca özgülenmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları ve mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar sermayeye dönüştürülerek sermaye iç kaynaklardan artırılabilir”.

Çizelge 5.40: (Devam) Sermayeye İlave Edilebilecek İç Kaynaklar/Fonlar

Yer Aldığı Kanun	Madde Başlığı ve Maddesi	Sermaye Kaynağı	Kanun Metni
6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu	“Yedek akçeler / Kanuni yedek akçe /Genel kanuni yedek akçe”, Madde 519	Kanuni yedek akçelerin serbest kalan kısımları (Kanuni yedek akçeler ve emisyon primleri)	“(1) Yıllık kârın yüzde beşi, ödenmiş sermayenin yüzde yirmisine ulaşınca kadar genel kanuni yedek akçeye ayrılır”. “(2) “Birinci fıkradaki sınıra ulaşıldıktan sonra da”; a) “Yeni payların çıkarılması dolayısıyla sağlanan primin, çıkarılma giderleri, itfa karşılıkları ve hayır amaçlı ödemeler için kullanılmamış bulunan kısmı”, b) “Iskat sebebiyle iptal edilen pay senetlerinin bedeli için ödenmiş olan tutardan, bunların yerine verilecek yeni senetlerin çıkarılma giderlerinin düşülmesinden sonra kalan kısmı”, c) “Pay sahiplerine yüzde beş oranında kâr payı ödendikten sonra, kârdan pay alacak kişilere dağıtılacak toplam tutarın yüzde onu, genel kanuni yedek akçeye eklenir”. “(3) Genel kanuni yedek akçe sermayenin veya çıkarılmış sermayenin yarısını aşmadığı takdirde, sadece zararların kapatılmasına, işlerin iyi gitmediği zamanlarda işletmeyi devam ettirmeye veya işsizliğin önüne geçmeye ve sonuçlarını hafifletmeye elverişli önlemler alınması için kullanılabilir”. “(4)İkinci fıkranın (c) bendi ve üçüncü fıkra hükümleri, başlıca amacı başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketler hakkında uygulanmaz”. “(5)Özel kanunlara tabi olan anonim şirketlerin yedek akçelerine ilişkin hükümler saklıdır”.
6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu	“Şirketin iktisap ettiği kendi pay senetleri için ayrılan yedek akçe ve yeniden değerlendirme fonları”, Madde 520	“Şirketin iktisap ettiği kendi pay senetleri için ayrılan yedek akçe ve yeniden değerlendirme fonları”	“(1) Şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırır. Bu yedek akçeler, anılan paylar devredildikleri veya yok edildikleri takdirde iktisap değerlerini karşılayan tutarda çözülebilirler”. “(2) Yeniden değerlendirme fonu ile ilgili mevzuat uyarınca pasifte yer alan diğer fonlar, sermayeye dönüştürüldükleri ve yeniden değerlendirilen aktifler amorti edildikleri veya devredildikleri takdirde çözülebilirler”.

Çizelge 5.40: (Devam) Sermayeye İlave Edilebilecek İç Kaynaklar/Fonlar

Yer Aldığı Kanun	Madde Başlığı ve Maddesi	Sermaye Kaynağı	Kanun Metni
6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu	“Şirketin isteği ile ayırdığı yedek akçe”, Madde 521	“Ana sözleşmeye göre ayrılan yedek akçeler”	“(1) Yedek akçeye yıllık kârın yüzde beşinden fazla bir tutarın ayrılacağı ve yedek akçenin ödenmiş sermayenin yüzde yirmisini aşabileceği hakkında esas sözleşmeye hüküm konabilir. Esas sözleşme ile başka yedek akçe ayrılması da öngörülebilir ve bunların özgülleme amacıyla harcama yolları ve şartları belirlenebilir”.
5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu	İstisnalar, Madde 5 / e	“İştirak hisseleri ile gayrimenkul satış kazancından oluşan fonlar”	“Kurumların, en az iki tam yıl süreyle aktiflerinde yer alan iştirak hisseleri ile aynı süreyle sahip oldukları kurucu senetleri, intifa senetleri ve rüçhan haklarının satışından doğan kazançların %75'lik kısmı ile aynı süreyle aktiflerinde yer alan taşınmazların satışından doğan kazançların %50'lik kısmı”. “Bu istisna, satışın yapıldığı dönemde uygulanır ve satış kazancının istisnadan yararlanan kısmı satışın yapıldığı yılı izleyen beşinci yılın sonuna kadar pasifte özel bir fon hesabında tutulur. Ancak satış bedelinin, satışın yapıldığı yılı izleyen ikinci takvim yılının sonuna kadar tahsil edilmesi şarttır. Bu süre içinde tahsil edilmeyen satış bedeline isabet eden istisna nedeniyle zamanında tahakkuk ettirilmeyen vergiler ziyaa uğramış sayılır. İstisna edilen kazançtan beş yıl içinde sermayeye ilave dışında herhangi bir şekilde başka bir hesaba nakledilen veya işletmeden çekilen ya da dar mükellef kurumlarca ana merkeze aktarılan kısım için uygulanan istisna dolayısıyla zamanında tahakkuk ettirilmeyen vergiler ziyaa uğramış sayılır. Aynı süre içinde işletmenin tasfiyesi (bu Kanuna göre yapılan devir ve bölünmeler hariç) halinde de bu hüküm uygulanır”.
213 Sayılı Vergi Usul Kanunu	“Enflasyon düzeltmesi ve yeniden değerlendirme oranı”, Mükerrer Madde 298 / A-5	“Pasif kalemlere ait enflasyon farkları”	“A) Malî tablolarda yer alan parasal olmayan kıymetler aşağıdaki hükümlere göre enflasyon düzeltmesine tâbi tutulur. ... “Pasif kalemlere ait enflasyon fark hesapları, herhangi bir suretle başka bir hesaba nakledildiği veya işletmeden çekildiği takdirde, bu işlemlerin yapıldığı dönemlerin kazancı ile ilişkilendirilmeksizin, bu dönemde vergiye tâbi tutulur. Ancak öz sermaye kalemlerine ait enflasyon farkları düzeltme sonucu oluşan geçmiş yıl zararlarına mahsup edilebilir veya kurumlar vergisi mükelleflerince sermayeye ilave edilebilir; bu işlemler kâr dağıtımı sayılmaz”.

Çizelge 5.40: (Devam) Sermayeye İlave Edilebilecek İç Kaynaklar/Fonlar

Yer Aldığı Kanun	Madde Başlığı ve Maddesi	Sermaye Kaynağı	Kanun Metni
193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu	“Vergi Tevkifatı,” Madde 94/6-b-i., ii.	“Kârın sermayeye ilavesi”	“i) Tam mükellef kurumlar tarafından; tam mükellef gerçek kişilere, gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olmayanlara ve bu vergilerden muaf olanlara dağıtılan, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kâr paylarından (kârın sermayeye eklenmesi kâr dağıtımını sayılmaz.)” “ii) Tam mükellef kurumlar tarafından; dar mükellef gerçek kişilere, dar mükellef kurumlara (Türkiye’de bir işyeri veya daimi temsilci aracılığıyla kâr payı elde edenler hariç) ve gelir ve kurumlar vergisinden muaf olan dar mükelleflere dağıtılan, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kâr paylarından (Kârın sermayeye eklenmesi kâr dağıtımını sayılmaz.)”

Daha önce de belirtildiği üzere; esas itibariyle iç kaynaklardan sermaye artırımını hususu 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 462’inci maddesinde düzenlenmiş olup buna göre; kanuni yedek akçelerin (emisyon primleri dahil) serbestçe kullanılabilen kısımları (yasal yedek akçelerin esas sermayenin yarısını aşan kısmı), mevzuatın bilançoda gösterilmesine ve sermayeye ilave edilmesine izin verdiği fonlar ile ana sözleşme ya da genel kurul kararıyla ayrılmış ve belli bir amaca tahsis edilmiş yedek akçelerin sermayeye dönüştürülerek sermayenin iç kaynaklardan artırılması mümkündür .

Yasal yedek akçelerin esas sermayenin yarısı aşmayan kısımları “bağlı yedek akçe” niteliğinde olup bu tutarların ancak zararların kapatılması veya işlerin iyi gitmediği dönemlerde işletmenin faaliyetinin devamını sağlamaya, işsizliği engellemeye ve sonuçlarını hafifletmeye yönelik önlemlerin alınması amacıyla kullanılması mümkündür. Yasal yedek akçelerin esas sermayenin yarısını aşan kısmı ise “serbest yedek akçe” olarak adlandırılmakta olup istenmesi halinde sermayeye ilave edilmesi mümkündür (Öncü 2013).

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere; esas sermayenin yarısı aşıldıktan sonra genel kanuni yedek akçenin ve emisyon priminin herhangi bir koşul olmaksızın sermayeye ilave edilebileceği veya ortaklara dağıtılabileceği kabul edilmektedir (Kurtçu 2014).

Yukarıda da belirtildiği üzere; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 462'inci maddesinde "mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar" ifadesi dikkat çekmektedir. Ayrıca; TTK'nun 462. maddesinin gerekçesinde ise diğer mevzuatta yer alan fonlara yeniden değerlendirme, iştirak ve taşınmaz satış hâsılatı ve enflasyon düzeltmesi fonları örnek gösterilmiştir. Görüldüğü üzere; "mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar" esas itibariyle vergi kanunlarında düzenlenmiştir.

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5/e maddesine göre; kurumların en az iki tam yıl aktifinde yer alan iştirak hisseleri ile gayrimenkullerin satışından doğan ve belli şartlarda vergiden istisna edilen karların 5 yıllık fonda tutma süresi beklenmeden sermayeye ilavesi, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 94/6-b-i., ii. maddesine göre geçmiş yıl karlarının sermayeye ilavesi ve 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. maddesine göre pasif kalemlere ait enflasyon farklarının sermayeye ilavesi mümkündür. Bu iç kaynakların sermayeye ilave edilmesi, istisna şartlarının ihlali ve kar dağıtımı sayılmadığından vergiye tabi tutulmamaktadır.

Çalışmamızda etraflıca irdelendiği üzere; çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları ve TFRS 2 Standardı kapsamında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödeme işlemlerinde 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar veya uygun başka bir hesap karşılığında gider tahakkuku yapılmakta ve hakediş şartları gerçekleştikten sonra ise söz konusu fon hesabı karşılığında sermaye artışı yapılarak çalışanlara hisse verilmektedir. Ancak, gider tahakkuku karşılığında oluşturulan söz konusu fonun Türk Mevzuatına göre sermayeye ilave edilebilecek iç kaynak olarak kullanılıp kullanılmayacağı yönünde ciddi bir boşluk bulunmaktadır. Bu nedenle; çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları ve TFRS 2 Standardı kapsamında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödeme işlemlerinde gider tahakkuku karşılığında oluşturulan fonun sermayeye ilave edilebilmesi için Tek Düzen Hesap Planı ve vergi kanunlarında düzenlemeye gidilmesi gerekmektedir.

5.2.4.12 Sermaye artışı sırasında itibari değerin üzerinde pay çıkarılmasının vergi mevzuatı karşısındaki durumu

Çalışmada da etraflıca irdelendiği üzere; çalışanlara verilmek üzere, sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yapılan sermaye artışlarında, şirketin değerine göre tespit edilen ve nominal sermaye tutarının üzerinde yapılan tahsilatlar anonim şirketlerde hisse senedi ihraç primi olarak gösterilmektedir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 583. maddesinin 4. bendinde limited şirketlerin, 347. maddesinde ise anonim şirketlerin, ana sözleşmede hüküm bulunmak şartıyla, itibari değerin üzerinden pay çıkarabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Örneğin limited şirketler açısından da nominal değeri 100.000,00.-TL olan bir sermaye taahhüdü için 200.000,00.-TL ödenmesi gerektiği kararlaştırılabilir ve bu yönde pay çıkarılıp taraflara verilebilir (Earnest&Young 2012).

Türk Ticaret Kanunu uygulamalarına göre nakden artırılan sermayenin yüzde yirmibeşinin, emisyon primlerinin ise tamamının tescil işleminden önce ödenmiş olması zorunludur (Öğredik 2012).

Anonim şirketler tarafından kuruluş veya sermaye artırımını sırasında ihraç edilen payların itibari değerini aşan kısmı emisyon primi olarak adlandırılmakta olup kurumlar vergisi kanununun 5/1-ç maddesi gereğince kurumlar vergisinden istisnadır. Söz konusu fark şirket açısından gelir olsa da yapılan düzenlemeler gereği özkaynaklarda hisse senedi ihraç primi veya emisyon primi olarak kaydedilmektedir (Kurtçu 2014). Kanun metninden “hisse senedi” yerine “paylar” ibaresi kullanılmış olduğundan anonim şirketler açısından hisse senedi bastırılmadan da emisyon primi istisnasından faydalanılabileceği söylenebilir.

Yukarıda da belirtildiği üzere limited şirketler de itibari değerin üzerinden pay çıkarabilirler (Earnest&Young 2012). Ancak, limited şirketler açısından itibari değerin üzerindeki kısmın kurumlar vergisinden istisna olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü, KVK'nun istisnalar başlıklı 5/ç maddesinde “anonim şirketlerin” emisyon priminden yararlanacağı yer alırken limited şirket ifadesine yer verilmemiştir. Bu yönüyle limited şirket aleyhine bir durum olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum limited şirketler itibari değerin üzerinden çıkardıkları paylar nedeniyle ilave kurumlar vergisi yüküne maruz kalacakları için

kanundaki “anonim şirketler” ifadesi yerine “sermaye şirketleri” ifadesi konularak limited şirketlerin de teşvik edilmesi sağlanmalıdır.

5.2.4.13 Sermayeye dayalı teşvik planlarının ABD ile Türkiye vergileme sistemi açısından mukayesesi

Çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planlarının en yaygın şekilde uygulandığı ABD’deki vergileme sistemi ile Türkiye’deki uygulamalar aşağıdaki tabloda mukayese edilmiştir:

Çizelge 5.41: Sermayeye Dayalı Teşvik Planlarının ABD ile Türkiye Vergileme Sistemi Açısından Mukayesesi

Sermayeye Dayalı Teşvik Planları	Çalışan / Şirket Açısından Vergileme	ABD Uygulaması*	Türkiye Uygulaması
Hisse Senedi Satınalma Planı	Çalışan açısından	<p>Doğrudan satın alma planlarında eğer hisse senedi iskontolu alınmışsa, piyasa fiyatı ile satın alma fiyatı arasındaki fark çalışan açısından gelir kabul edilerek vergilendirilir.</p> <p>Ancak; Bölüm 423 indirimli satın alma planı uygulaması kapsamında iktisap edilen hisse senetleri çalışan tarafından satılana kadar vergilendirilmez.</p>	<p>Türk vergi mevzuatına göre piyasa değerinin altında iktisap edilen hisselerle ilgili iskonto bedellerinin çalışan açısından gelir kabul edilip vergilendirilmesi veya elde edilince değil elden çıkarılınca vergilendirilmesi yönünde açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, piyasa fiyatı ile uygulama fiyatı arasındaki farkın çalışan açısından ücret geliri olarak kabul edileceği yönünde çıkarımlar bulunmaktadır.</p> <p>Öte yandan, GVK Tasarısı’nda hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği yönünde bir düzenleme yer almaktadır.</p> <p>Yürürlükteki vergi mevzuatına göre çalışan tarafından hisse senetlerinin daha sonra elden çıkarılması durumunda ortaya çıkan fark üzerinden belli şartlarda değer artış kazancı kapsamında vergilendirme yapılır.</p>

Çizelge 5.41: (Devam) Sermayeye Dayalı Teşvik Planlarının ABD ile Türkiye Vergileme Sistemi Açısından Mukayesesi

Sermayeye Dayalı Teşvik Planları	Çalışan / Şirket Açısından Vergileme	ABD Uygulaması*	Türkiye Uygulaması
Hisse Senedi Satınalma Planı	Şirket açısından	Doğrudan satın alma planlarında yapılan indirim tutarı şirket tarafından kurumlar vergisi uygulamasında indirim olarak dikkate alınır. Hisse senetleri çalışan tarafından, asgari elde tutma sürelerinin bitiminden önce satılmadıkça, indirim işveren tarafından vergiden düşülemez.	Muhasebe standartlarına göre gerçeğe uygun fiyat ile uygulama fiyatı arasındaki farktan dolayı gider olarak kayda alınan iskonto bedellerinin kurumlar vergisi açısından matrahtan düşülmesi ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır.
Hisse Senedi Teşviği	Çalışan açısından	Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği uygulamasında bedelsiz edinilen hisse senedinin gerçek piyasa değeri çalışan açısından ücret geliri kabul edilerek vergilendirilir. Kısıtlanmış hisse senedi teşviği uygulamasında ise hak kazanma süreci sona erdikten sonra hisse senedinin gerçek piyasa değeri ücret geliri olarak vergilendirilir.	Mevcut GVK düzenlemelerinde personele bedelsiz verilen hisselerin ücret kabul edileceği ile ilgili açık bir hüküm bulunmamakla birlikte GVK madde 61 düzenlemeleri çerçevesinde ücret olarak dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Yeni GVK taslağında ise personele sağlanan bedelsiz pay senetlerinin ücret olarak kabul edileceği belirtilmektedir.
	Şirket açısından	Kısıtlanmamış hisse senedi teşviği uygulamasında şirket çalışanın elde ettiği gelir tutarında vergi matrahından indirim elde eder. Kısıtlanmış hisse senedi teşviği uygulamasında şirket hak kazanma süreci sona erdikten sonra çalışanın elde ettiği gelir tutarında vergi indirimi elde eder.	Her iki durumda da ücret gideri kapsamında vergilendirilen hisse bedellerinin gelir veya kurumlar vergisinden indirim konusu yapılabileceği yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, genel esaslar çerçevesinde hakediş döneminde söz konusu bedellerin beyannameye indirimi mümkün görülmektedir.

Çizelge 5.41: (Devam) Sermayeye Dayalı Teşvik Planlarının ABD ile Türkiye Vergileme Sistemi Açısından Mukayesesi

Sermayeye Dayalı Teşvik Planları	Çalışan / Şirket Açısından Vergileme	ABD Uygulaması*	Türkiye Uygulaması
Hisse Senedi Opsiyon Planı	Çalışan açısından	Teşvikli hisse senedi opsiyonlarında; çalışan opsiyonun uygulandığı tarihte vergi ödemez. Hisse senetlerinin satışında ise sermaye kazancı (değer artış kazancı) vergisi öder.	Mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte opsiyonun kullanıldığı tarihte piyasa fiyatı ile uygulama fiyatı arasındaki farkın çalışan açısından ücret geliri olarak kabul edileceği yönünde görüşler fazladır.
		Vergi ayrıcalıklı olmayan hisse senedi opsiyonlarında; çalışan opsiyonun uygulandığı tarihte uygulama fiyatı ile hisse senedinin piyasa fiyatı arasındaki fark üzerinden gelir vergisi öder. Çalışan daha sonra hisse senedini satması halinde, uygulama fiyatı ile satış fiyatı arasındaki fark üzerinden sermaye kazancı (değer artış kazancı) vergisi öder.	Çalışan tarafından hisse senetlerinin daha sonra elden çıkarılması durumunda ortaya çıkan fark üzerinden belli şartlarda değer artış kazancı kapsamında vergilendirme yapılır.
	Şirket açısından	Opsiyon uygulandığında, şirket fiyat farkı tutarında vergi indirimi elde eder.	GVK Tasarısı'nda hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği yönünde bir düzenleme yer almaktadır
401 (k) Planları ve KSOP	Çalışan açısından	Çalışan tarafından yapılan ödemeler çalışanın vergiye tabi gelirini azaltır ve fondaki yatırım tutarı vergiden muaf bir şekilde artar. Fondaki getirinin emeklilik haricinde bir sebeple çalışana verilmesi halinde, çalışan gelir vergisini ve %10 federal ceza vergisini ödemek zorunda kalır.	Opsiyon uygulandığında, fiyat farkı tutarının gelir veya kurumlar vergisinden indirim konusu yapılabileceği yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır.
	Şirket açısından	Azami katkı sınırları saklı kalmak üzere, şirket tarafından yapılan, nakit veya hisse senedi şeklindeki tüm katkılar vergiden düşülebilir.	Bu müesseseye benzeyen BES uygulamasında çalışanın vergiden önceki geliri değil, vergilendirilmiş net ücretinden kesinti yapılmaktadır. Bu yönüyle çalışan açısından bir vergi teşviği bulunmamaktadır.
			Bireysel Emeklilik Sistemi'ne nakit olarak ödenen katkı payları mali kâr/zararın tespitinde belli sınırlamalar çerçevesinde doğrudan gider yazılabilmektedir. Bu çerçevede gider yazılabilecek tutar personelin ödemenin yapıldığı ayda elde ettiği brüt ücretinin %15'i ve yıllık olarak da yıllık asgari ücret tutarı ile sınırlıdır. Mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde şirket tarafından BES'e hisse senedi şeklinde katkı yapılması mümkün değildir.

Çizelge 5.41: (Devam) Sermayeye Dayalı Teşvik Planlarının ABD ile Türkiye Vergileme Sistemi Açısından Mukayesesi

Sermayeye Dayalı Teşvik Planları	Çalışan / Şirket Açısından Vergileme	ABD Uygulaması*	Türkiye Uygulaması
ESOP	Çalışan açısından	İşveren tarafından fona yapılan katkılar senetlerin dağıtımına kadar vergiye tabi değildir.	Türk vergi mevzuatında bu yönde bir uygulama ve düzenleme bulunmamaktadır.
	Şirket açısından	Hisse senedi veya nakit olarak işveren tarafından fona yapılan bütün katkılar, belirli kurallar dahilinde vergiden düşülebilir.	Türk vergi mevzuatında bu yönde bir uygulama ve düzenleme bulunmamaktadır.
Hisse Senedi Değer Artış Hakları (SAR)	Çalışan açısından	Elde edilen nakit, hisse senedi vb. çalışan açısından olağan gelir/ücret olarak vergilendirilir.	Nakit veya bedelsiz hisseler çalışanlar açısından ücret geliri kabul edilip vergilendirilir.
	Şirket açısından	SAR'ın nakit olarak uygulanması halinde, şirket bu tutarda bir vergi indirimi elde eder.	Nakit olarak ödenen hisse bazlı ödemeler yıllar itibariyle KKEG olarak matraha ilave edilir, hakediş döneminde ise vergi matrahından indirilebilir.
Kar Paylaşım Planları	Çalışan açısından	Çalışan açısından kar paylaşım planlarında elde edilen gelirler ücret geliri kapsamında vergilendirilir.	Çalışan açısından kar paylaşım planlarında elde edilen gelirler ücret geliri kapsamında vergilendirilir.
	Şirket açısından	Kar paylaşım planları kapsamında personele yapılan ödemeler kurumlar vergisi matrahından düşülebilir.	Kar paylaşım planları kapsamında personele yapılan ödemeler kurumlar vergisi matrahından düşülebilir.

*ABD uygulaması ile ilgili; Demirkan (1999), Atasoy (2009), Sakınç ve Bal (2007), çalışmaları yanında; Bi-Iagat, Brickley ve R.Lease (1985), Taxation of Stock Awards & Stock Bonuses (2014), How Your Stock Award Is Taxed (2018), How Do 401(k) Tax Deductions Work? (2018), Crove Horwart LLP (2018), How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works (2018) ve Chandel (2016) kaynaklarından faydalanılmıştır.

Yukarıda yer alan tabloda yapılan mukayeselerden de anlaşılacağı üzere; hisse senedi satınalma planı ile hisse senedi opsiyon planlarında çalışanların payları teşvik veya motivasyon amacıyla gerçek piyasa değerinin altında satın alması söz konusudur. Piyasa değeri ile satınalma değeri arasındaki fark ABD vergi mevzuatına göre çalışan açısından olağan gelir (ücret geliri) olarak kabul edilmekte, belli şartlarda hakediş döneminde ücret geliri kapsamında vergilendirilmekte, belli şartlarda ise payların elden çıkarıldığı tarihe kadar vergilendirilmemekte, elden çıkarma tarihinde ise sermaye kazancı (değer artış kazancı) olarak vergilendirilmektedir.

Bu iki modele Türkiye açısından bakıldığında, GVK Tasarısı'nda hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı

tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği belirtilmektedir. Ancak, yürürlükteki mevzuatta bu yönde bir düzenleme bulunmaktadır. Her ne kadar GVK'nun 61. maddesinde “çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler”in ücret kabul edileceği belirtiliyor olsa da yürürlükteki vergi mevzuatına göre iskonto bedellerinin çalışan açısından gelir kabul edilerek vergilendirilmesi ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır . Ancak, bazı çalışmalarda söz konusu indirim tutarının (piyasa değeri – satınalma bedeli) çalışan açısından ücret olduğu ve vergilendirilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır (Çalışaneller 2016).

Hisse senedi teşvik planı kapsamında personele bedelsiz sağlanan hisseler ABD vergi mevzuatına göre ücret kabul edilmekte ve belli şartlarda vergilendirilmektedir. Yürürlükteki Türk vergi mevzuatına göre ise ücret kabul edileceği yönünde açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte GVK'nın 61.maddesi kapsamında ücret benzeri menfaat kapsamında vergilendirilmesi gerektiği yönünde hem mali idarenin görüşü bulunmakta hem de literatürde bu yönde görüşler ağırlıktadır. Yeni GVK tasarısında ise çalışanlara pay senedi verilmesi çerçevesinde sağlanan menfaatlerin ücret olduğu yönünde düzenlemeler mevcuttur.

ABD’de 401 (k) emeklilik planları kapsamında fona hem nakit hem de hisse senedi şeklinde katkı yapılabilir. ABD’de çalışanlar tarafından fona nakit olarak yapılan katkılar vergiden önceki gelir üzerinden yapılmakta ve personel bu yönüyle teşvik edilmektedir. Türkiye’de ise bu sisteme benzeyen BES uygulamasında çalışanın stopaj sonrası net ücreti üzerinden kesinti yapılmaktadır. Bu yönüyle devletin % 25 sağladığı nakit bir katkı olmakla birlikte vergi yönünden çalışanlar açısından bir teşvik söz konusu değildir. Yine ABD’de söz konusu model kapsamında fona şirket hisse senedi şeklinde katkı yapılabilir iken Türkiye’de böyle bir sistem bulunmamaktadır.

ABD’de 401 (k) planı kapsamında şirket tarafından fona yapılan gerek nakit ve gerekse şirket hisse senedi şeklindeki katkılar belli şartlarda kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de ise BES’e şirket tarafından nakit olarak yapılan katkılar belli şartlarda vergi matrahının

tespitinde gider olarak kabul edilmektedir. Bu yönüyle nakit katkıları açısından kısmen bir benzerlik olduğu söylenebilir.

Öte yandan çalışanlara sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında hisse payı veya pay senedi şeklinde sağlanan menfaatlerin (bedelsiz veya indirimli şirket pay senedi sağlanması gibi) ABD vergi mevzuatına göre belli şartlarda kurumlar vergisi matrahından indirilmesi mümkün iken Türk vergi mevzuatında personele indirimli veya bedelsiz olarak sağlanan hisse bedellerinin kurumlar vergisi matrahından indirilebileceği yönünde açık bir düzenleme bulunmamaktadır . Ancak, söz konusu faydalar ücret kabul edildiğinde genel esaslar çerçevesinde vergi matrahından indiriminin de kabul edilmesi mümkün görülmektedir.

5.2.5 İş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

5.2.5.1 İş Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması

10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu’nun üçüncü bölümünde “Ücret” konusu düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinde göre: “Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede; ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Öte yandan; 32. maddede; “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği” hüküm altına alınmıştır. “Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak” ifadelerinden işverenin, işçinin verimini artırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan pay verebileceği anlaşılmaktadır.

Sermayeye dayalı teşvikler kapsamında nakit dışında sağlanan faydaların veya hisse bazlı ödemelerin de ücret olarak değerlendirileceği açıktır. Performans koşuluna bağlı olarak çalışana bedelsiz veya indirimli hisse senedi verilmesi işlemi mahiyeti itibariyle prim olup sadece ödeme şekli nakit değildir. Ancak, bu durumda İş Kanunu'nun "Türk parası ile ödeme yapılabileceği" hükmüne aykırı işlem yapılmış olmaktadır. Bu yönüyle İş Kanunu'nda bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması çerçevesinde çalışanlara sağlanan hisse bazlı faydaların uygulanabilmesi için İş Kanunu'nda düzenleme yapılması gerekmektedir.

5.2.5.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydandırılması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80'inci maddesinin birinci fıkrasında, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki çeşitli istihkakların prime esas tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Kural olarak, sigortalıların elde ettikleri kazançların tümünden prim alınması öngörülmüştür (Tezel ve Kurt, 2008:259).

Hak Edilen Ücretler: Kanunun 80. maddesinde, hizmet akdine istinaden çalışan sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında; hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır. Ücretin sigortalıya ödenmesinin önemli olmadığı, sadece ücretin tahakkuk etmiş olmasının yeterli olacağı belirtilmiştir.

Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkaktan O Ay İçin Yapılan Ödemeler: Kanunun 80. maddesine göre, hizmet akdine istinaden çalışan sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında, hak edilen ücretlerin yanı sıra, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınacaktır. Sigortalının almış olduğu prim ve ikramiye, ücretin eki niteliğindedir. Kanunun 80. maddesinde, "Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir."

hükümünü içermektedir. Buna göre ücret dışındaki yapılan ödemelerden dolayı sigorta primine esas kazancın tavanını aşan kısmı takip eden iki ay içerisinde, üst sınırın altında kalan aylara mal edilmek suretiyle prime tabi tutulacaktır.

Toplu İş Sözleşmelerine Tabi İşyerleri İşverenlerince veya Kamu İdareleri veya Yargı Mercilerince Verilen Kararlara İstinaden Yapılan Ödemeler: Sigortalılara, toplu sözleşme hükümleri veya kamu idareleri veya yargı mercileri tarafından verilen kararlara istinaden ödenen ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan, ödendiği ayın kazancına dâhil edilerek sigorta primi kesilecektir (Yelmen 2018).

Prime esas kazancın hesabına dâhil edilmeyecek kazançlar ise maddede sayılanlarla sınırlanmış, sigortalıların belirli olmayan süre ve miktar üzerinden ücret ve kazanç elde etmeleri ya da aynı ay içinde birden fazla işverenin emrinde çalışmaları durumunda veya çağrı üzerine çalışma halinde prime esas kazancın nasıl hesaplanacağı açıklanmıştır (Tezel ve Kurt, 2008:259) .

Kanununun 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca; “aynî yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları” prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır. Aynî yardımlar, eşya niteliğinde (gıda torbası, ramazan kolisi, bayram kolisi gibi) yapılan ödemeleri ifade etmektedir (Geçer, 2009:177).

Yemek, çocuk ve aile zamlarının Sosyal Güvenlik Kurumu’na belirlenecek yıllar itibarıyla tutarları da prime esas kazançta dâhil edilmeyecektir. Ayrıca, özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgarî ücretin % 30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları da prime esas kazançların dışında kalacaktır. Bunların yanı sıra, görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak yapılan aynî yardımlar prime esas kazançta dâhil edilmeyecektir. (Yelmen 2018). Sigorta primine dahil olmayan kazançlar kanunda istisnai olarak sayılmış olup bunlar dışında kalan diğer aynî ve nakdi yardımların tamamı prime esas kazançta dâhil edilecektir (Geçer, 2009:177).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda belirtilen prime tabi olan ve olmayan kazançlar incelendiğinde; kanunda ismen istisna edilen nakdi ödemeler (doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile istisna haddi içinde kalan yemek, çocuk ve aile zamları, özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları) dışında bütün nakdi ödemelerin SSK primine tabi olduğu görülmektedir. Aynı yardımların ise tamamının prime esas kazançtan istisna olduğu hüküm altına alınmıştır.

Bir borcun para yerine mal veya hizmet ile ödenmesi “ayni ödeme” olarak tanımlanmaktadır (Ayni Ödeme Nedir? 2018). Bu çerçevede; çalışanların sermayeye dayalı teşvikler kapsamında sermayeye ortaklığı ve TFRS 2 Standardı kapsamında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödemelerin nakdi mi ya da ayni mi olduğu hususuna bakılması gerekmektedir.

Sermaye şirketlerine ait paylar Türk Ticaret Kanunu'na göre ayni sermaye olarak konulabilecek malvarlığı unsurları arasında yer almaktadır. Bu çerçevede; senede bağlanmış olsun veya olmasın sermaye şirketlerine ait paylar, mahkemece atanan bilirkişi tarafından yapılan değerlendirme sonucuna göre, başka bir şirkete ayni sermaye uygulaması kapsamında sermaye olarak konulabilmektedir (Yavuz, 2015:92). Bu nedenle; çalışanların sermayeye ortaklığı ve TFRS 2 Standardı kapsamında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödemelerin de ayni ödeme olduğu açıktır. Ancak; SSK mevzuatı açısından ayni ödemeler değil, ayni yardımlar SSK priminden muafır. Bu nedenle çalışanlara performans veya belli şartlar çerçevesinde hisse verilmesi ücret kapsamında ayni bir ödeme olmakla birlikte ayni yardım mahiyetinde olmadığından mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde SSK primine tabi tutulması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak, uygulamada herhangi bir tereddüte neden olunmaması ve yapılan işlemlerin riski de göz önüne alınarak bu tür ödemelerin SSK primine tabi veya SSK priminden muaf olup olmadığı açık kanun maddesi ile düzenlenmesi önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışanların sermayeye dayalı planlardan faydalandırılmasını teşvik etmek bakımından sağlanan faydaların tamamının veya bir kısmının belli şartlarda SSK priminden muaf tutulması yönünde bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz.

6. UYGULAMANIN KONUSU, AMACI, YÖNTEMİ VE VARSAYIMLAR

Son yıllarda gözlemlenen hızlı teknolojik gelişmeler, uzmanlaşma ve küreselleşme ile birlikte vizyon ve misyon sahibi şirketler teşvik edici ücret ve ortaklık politikalarını uygulayarak şirketin hedeflerine bağlı, nitelikli, verimli ve istikrarlı bir personel yapısını sağlamayı, beşeri sermayeyi korumaları, böylelikle orta vadede verimliliği, uzun vadede ise güçlü bir sermaye yapısı yanında şirket değerini artırarak rekabet gücü elde etmeyi hedeflemektedirler. Ayrıca çok uluslu şirketler kendi ülkelerinde uygulamakta oldukları sermayeye dayalı teşvik planlarından faaliyetlerinin bulunduğu diğer ülkelerdeki çalışanlarını da faydalandırmak ve bu suretle çalışanlarını sermayelerine ortak etmek istemektedirler. Aynı şekilde Türkiye’de faaliyette bulunan şirketler de bu tür planları uygulayarak uzman personeli şirkete çekmek ve bağlamak, topyekün çalışanların motivasyonlarını ve verimliliklerini artırmak istemektedirler. Ancak, gerek Türkiye’de ve gerekse yurt dışında yerleşik şirketler açısından vergi ve diğer yasal kısıtlamalar ve maliyetler bu tür planların Türkiye’de uygulanmasını sınırlandırmaktadır.

Türkiye’de bu tür planların uygulanmasında en önemli engel planlara özgü yasal düzenlemelerin olmaması, muhasebe standartları ve uygulamaları ile vergi ve diğer mevzuat arasında çelişen düzenlemelerin olması, planları teşvik edici düzenlemelerin bulunmaması ve bazı hususlarda ise hiç düzenlemenin veya uygulamanın olmamasıdır.

Çalışmada yapılan uygulamalı örnekler vasıtasıyla konular irdelenmiş, kısıtlı durumlar tespit edilerek Türkiye açısından öneriler getirilmiştir.

6.1 Uygulamanın Konusu ve Amacı

Uygulamanın konusu; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılmasının Türkiye’de uygulamakta olan muhasebe standartları, Tekdüzen Muhasebe Sistemi, Vergi Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatına

göre hesaplamalarını ve muhasebeleştirme işlemlerini karşılaştırmalı olarak yapmaktır.

Uygulamanın amacı; çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili model/plan ve işlemlerin Türkiye'deki yasal ortamda uygulanabilirliğini, uygulama sürecinde TMS/TFRS uygulamaları, Tekdüzen Hesap Planı, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Vergi Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre kısıtlı durumları, çelişkileri belirtmek ve buna göre mevzuatla uyumlu bir uygulama ortamının oluşturulması açısından öneriler getirmektir.

6.2 Uygulamanın Yöntemi

Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili planların Türkiye'de gerek halka açık ve gerekse halka kapalı şirketler nezdinde uygulaması henüz yaygın değildir. Bu nedenle, uygulama bölümünde çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili planları uygulayan Uzay Havayolları A.Ş. unvanlı sanal bir hizmet işletmesi oluşturulmuştur. Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili planların Türkiye'de uygulanması halinde, muhasebe standartları, özellikle TFRS 2 standardı, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği, Vergi Mevzuatı, Sosyal Güvenlik Mevzuatı karşısındaki durumu örnekler yardımıyla irdelenmiş ve finansal tablolara nasıl yansıtılması gerektiği gösterilmiştir.

Uygulamanın daha iyi anlaşılmasını sağlamak bakımından formüllerden, muhasebe kayıt işlemlerinden ve tablo yöntemi ile anlatım tekniklerinden faydalanılmıştır.

6.3 Uygulama İle İlgili Temel Varsayımlar

Havayolu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren Uzay Havayolları A.Ş. çalışanların performanslarını ve şirkete bağlılıklarını arttırmak maksadı ile çalışanlarını sermayeye dayalı teşvik planlarından faydalandırmaktadır. Sermayeye dayalı teşvik planlarından faydalanan personellerin pozisyonları, masraf merkezleri, sayısı ve uygulanan modeller aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çizelge 6.1: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanları Sermayeye Dayalı Teşviklerden Faydalandırma Planı

Uygulanan Yöntem	Personel Pozisyonu	Planlanan Personel Sayısı	Faydalanan Personel Sayısı	Masraf Yerleri
1 Hisse senedi satınalma planı	Üst Düzey Yönetici	3	3	770-Genel Yönetim Gideri
2 Hisse senedi opsiyon planı	Pilot ve Teknik Elemanlar	200	175	740-Hizmet Üretim Maliyeti
3 Hisse Senedi Teşvik Ödülü	Üst Düzey Yönetici	15	12	770-Genel Yönetim Gideri
4 Kar paylaşım planı	Bölge Satış Müdürleri	10	10	760-Satış, Pazarlama ve Dağıtım Gideri
5 Ertelenmiş Ödeme Planları	Bölge Müdürü	3	3	770-Genel Yönetim Gideri
6 SAR (Hisse senedi değer artış hakkı)	Diğer Personel	250	220	740-Hizmet Üretim Maliyeti
7 Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler	Genel Müdür	1	1	770-Genel Yönetim Gideri

Uzay Havayolları A.Ş. yıllık çalışan sayısı ve aktif büyüklük şartlarına 2016 ve 2017 yıllarında üst üste ulaştığı için 01.01.2018 tarihinden itibaren TFRS'yi uygulamaya başlamıştır.

Şirket, hisse senedi satınalma planı, hisse senedi opsiyon planı, hisse senedi teşvik ödülü, kar paylaşım planı, ertelenmiş ödeme planları, hisse senedi değer artış hakkı ve nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler çerçevesinde çalışanlarını sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırmaktadır.

Öte yandan; Uzay Havayolları A.Ş.'nin 01.01.2018 tarihli açılış bilançosu ile ilgili yevmiye kaydı aşağıdaki gibidir:

01.01.2018	
102 BANKA HESABI	1.500.000,00
251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ	5.000.000,00
252 BİNALAR	15.000.000,00
254 TAŞITLAR HESABI	20.000.000,00
500 SERMAYE HESABI	
2018 yılı açılış bilançosu muhasebe kaydı	41.500.000

Ayrıca; şirketin yıllar itibariyle net satışları (net hasılat) aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir. Satışın tamamının banka kanalı ile gerçekleştirildiği ve bütün tahsilatların vadesiz mevduat hesabında tutulduğu varsayılmıştır.

Çizelge 6.2: Uzay Havayolları A.Ş. Yıllara Göre Net Hasılat Tutarı

Satışlar	01.01-31.12.2020	01.01-31.12.2019	01.01-31.12.2018
Net Satışlar (Hasılat)	5.500.000	5.250.000	5.000.000

Buna göre; 2018, 2019 ve 2020 yıllarına ilişkin yapılan satışların muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir (basitlik sağlamak bakımından yıllık satışlar tek muhasebe kaydı ile gösterilmiştir):

01.01.2018- 31.12.2018			
102 BANKALAR HESABI		5.000.000,00	
600 YURT İÇİ SATIŞLAR			5.000.000,00
2018 yılı yurt içi satışlar muhasebe kaydı			
/			
01.01.2019- 31.12.2019			
102 BANKALAR HESABI		5.250.000,00	
600 YURT İÇİ SATIŞLAR			5.250.000,00
2019 yılı yurt içi satışlar muhasebe kaydı			
/			
01.01.2020- 31.12.2020			
102 BANKALAR HESABI		5.500.000,00	
600 YURT İÇİ SATIŞLAR			5.500.000,00
2020 yılı yurt içi satışlar muhasebe kaydı			
/			

Uygulamada açılış bilançosu ve net hasılat dışında kalan diğer bilanço kalemleri ile gelir ve giderlerin tamamı sermayeye dayalı teşvik planı uygulamalarından kaynaklanan işlemleri kapsamaktadır.

Uygulamada ücret gelir vergisi (stopajı), damga vergisi (Binde 7,59), SSK prim oranları ve kurumlar vergisi (%22) açısından 2018 yılında geçerli olan yasal oranlar esas alınarak işlem yapılmıştır.

Çizelge 6.3: Uygulamada Esas Alınan Ücret Gelir Vergisi Tarifesi

Gelir Dilimi	Vergi Oranı
“14.800 TL’ye kadar”	% 15
“34.000 TL’nin 14.800 TL’si için 2.220 TL, fazlası”	% 20
“120.000 TL’nin 34.000 TL’si için 6.060 TL, fazlası”	% 27
“120.000 TL’den fazlasının 120.000 TL’si için 29.280 TL, fazlası”	% 35

Çizelge 6.4: Uygulamada Esas Alınan SSK Prim Oranları

SSK Prim Türü	İşçi Payı	İşveren Payı
“İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Sigortası Primi”	0,00	2,00
“Genel Sağlık Sigortası”	5,00	7,50
“Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi”	9,00	11,00
“Toplam Prim”	14,00	20,50

Çizelge 6.5: Uygulamada Esas Alınan SSK Taban ve Tavan Ücret Tutarları

	Taban Ücret	Tavan Ücret
SSK Primine Esas	2.029,50 TL	15.221,40 TL

6.4 Standartlara ve Yasal Mevzuata Göre Muhasebe ve Vergi Uygulamaları

Hisse satınalma planı, hisse senedi teşvik ödülü, hisse senedi opsiyon planı, hisse senedi değer artış hakkı, kar paylaşım ve ertelenmiş ödeme planları müessesesi çerçevesinde hisse verilmesi, nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planları esas itibarıyla TFRS 2 standardı kapsamına giren ve özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödemelerdir.

Özkaynaktan sağlanan hisse bazlı ödeme işlemlerinde ana kural, elde edilen mal ve hizmetler gerçeğe uygun değeri üzerinden giderleştirilir veya aktifleştirilir, karşılığında verilen özkaynak enstrümanları (hisse payı veya hisse payı opsiyonları), özkaynaklarda gösterilerek sermayenin bir parçası haline gelir. Diğer bir ifadeyle, hakediş dönemi boyunca hizmet karşı tarafça verildikçe, şirket aldığı hizmetlere karşılık özkaynakta meydana gelen artışı muhasebeleştirir (Sağlam, Yolcu ve Eflatun, 2018:882).

Nakitle karşılanan hisse bazlı ödemelerde ise temel kural mal ve hizmet giderleştirilir veya aktifleştirilir ve karşılığında borçlanılır (İçten, 2012:181).

TFRS 2’de yer alan düzenlemelere göre özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödeme işlemlerinin özkaynaklar hesap grubu içinde işlemin niteliğine uygun bir hesapta menfaat gruplarına raporlanması gerektiği belirtilmektedir.

Çalışmada etraflıca irdelendiği üzere; hisse bazlı ödeme işleminin özkaynağa dayalı finansal araçlar karşılığında gerçekleştirilmesi durumunda söz konusu işlemlerin özkaynaklar içinde 530 Özkaynaktan Karşılanan Faydalar, nakit karşılığında gerçekleştirilmesi durumunda ise söz konusu işlemlerin süre şartına göre 374 ve 474 nolu hesaplarda izlenmesi önerilmektedir.

Türk mevzuatı açısından önemli bir sorun TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamında oluşturulan ve sermayeye ilavesi uygun görülen fonun vergi mevzuatı açısından sermayeye ilave edilip edilemeyeceği hususudur. Mevcut yasal düzenlemelere göre bu fonun sermayeye ilave edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Ancak; sanal işletme uygulamamızda uygulamayı ve çelişkileri göstermek ve vergi kanunlarında bu yönde bir düzenleme yapılmasını gündeme getirmek bakımından, sermaye artırımlarında bu fonun sermayeye ilavesi yönünde işlem yapılmıştır.

6.4.1 Hisse senedi satın alma planları, muhasebe ve vergi uygulamaları

Hisse senedi satın alma planları çalışanların çalıştıkları şirketin hisselerini direkt satın alarak hisselerin maliki olmalarına ve genel itibariyle belli bir iskonto (%10-%15) ile ücretlerinden mahsup edilerek ödemelerine imkân tanıyan sermayeye dayalı bir teşvik planıdır (Atasoy, 2009:40). Plan dâhilinde şirket tarafından çalışanlara belirli bir hisse senedi miktarını almaları için teklifte bulunulmakta, kabul edilen teklif doğrultusunda çalışanlar hisse bedellerini ücretlerinden kesinti suretiyle ödeyerek zaman içerisinde hisselerine sahip olabilmektedirler (E Trade 2018a).

6.4.1.1 Hisse senedi satın alma planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

Hisse satın alma planı esas itibariyle geleceğe yönelik ve şarta bağlı olarak TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamında personele sağlanan faydaları bünyesinde taşımaktadır. Bu nedenle her yıl tamamlanan hizmet süresine isabet eden kısım gerçeğe uygun değeriyle muhasebeleştirilmelidir (İçten, 2012:182).

Hakediş süresi boyunca personelin hesabından kesinti suretiyle tahsil edilen bedel “335 Personele Borçlar” hesabına borç, iskonto bedeli personele sağlanan faydalar kapsamında ilgili ücret gideri hesabına borç, toplam bedel “530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar” hesabına alacak yazılarak muhasebeleştirilmelidir. Tahsilat süreci tamamlandığında ise sermaye artışı yapılarak sermaye taahhüdü hesabına alacak, 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabına borç, kullanım bedeli ile nominal bedel arasındaki fark 521 Hisse Senedi İhraç Primleri hesabına alacak verilerek işlem yapılmalıdır.

Bu durumda 530 Özkaynaktan Karşılanaan Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan bakiye ise personele sağlanan faydaları gösterecektir.

6.4.1.2 Hisse senedi satın alma planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

Hisse senedi satınalma planı özü itibariyle personele yapılan bir satış işlemi olup tamamen bedelsiz sağlanan bir menfaat söz konusu değildir. Mevcut GVK’da piyasa fiyatından indirim yapılarak personele hisse satılması durumunda ortaya çıkan iskonto bedelinin ücret sayılacağına dair doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ancak, kurumların ilişkili kişilerle emsallere uygunluk ilkesine aykırı olarak tespit ettikleri bedel veya fiyat üzerinden mal veya hizmet alım ya da satımında bulunmaları durumunda, kazanç tamamen veya kısmen transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü olarak dağıtılmış sayılacaktır. Bu nedenle hisse senedi satınalma planlarında ticari teamüllere aykırı uygulanan yüksek ya da düşük bedelle satış işlemleri bu yönüyle dikkate alınması gerekecektir. Örneğin, personele piyasa fiyatının çok altında bir fiyatla hisse satılması durumunda piyasa fiyatı ile satış fiyatı arasındaki fark personel açısından ücret geliri sayılarak vergilendirilmesi söz konusu olabilecektir.

Yukarıda da belirtildiği üzere; mevcut GVK’da piyasa fiyatından indirim yapılarak personele hisse satılması durumunda ortaya çıkan iskonto bedelinin ücret sayılacağına dair doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, GVK Tasarısı’nda “hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği” belirtilmektedir.

Öte yandan; hisse senedi satınalma planı uygulamalarında TFRS 2 gereği hesaplara alınan iskonto bedelinin kurumlar vergisi uygulamasında indirim olarak dikkate alınıp alınamayacağı yönünde de açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yönüyle bakıldığında mevcut vergi kanunlarında bir boşluğun olduğu, gelir vergisi açısından GVK taslağında bu boşluğun kısmen doldurulduğu, kurumlar vergisi açısından ise iskonto bedellerinin gider yazılıp yazılamayacağı yönündeki boşluğun devam ettiği görülmektedir. Ancak, söz konusu faydaların GVK 61. madde kapsamında ücret kabul edilip

vergilendirilmesi söz konusu edildiğinde genel esaslar çerçevesinde kurumlar vergisi açısından da matrahtan indirimi mümkün olacaktır. Çalışmada söz konusu iskonto bedeli GVK taslağındaki düzenlemelere göre çalışanlar açısından ücret kabul edilerek vergilendirilmiş ve kurumlar vergisi uygulaması açısından ise indirimi kabul edilen gider olarak dikkate alınmıştır.

Sermayeye dayalı teşvik uygulamalarının beşiği olan ABD vergi yasalarına göre ise hisse senedi satın alındığında, plan dahilinde çalışana yapılan fiyat indirimi belli şartlarda ücret geliri olarak vergilendirilmekte, belirli şartlarda vergi ertemelesi veya istisnası sağlanmakta ve yapılan indirim tutarını ise şirket gider yazabilmektedir.

6.4.1.3 Hisse satılma planı uygulama örneği

01.01.2018 tarihinde Uzay Havayolları A.Ş. yönetim kurulu, üç üst düzey şirket yöneticisinin şirkete bağlılığını sağlamak ve performanslarını artırmak maksadı ile şirkete ortak olmalarına karar vermiş ve söz konusu çalışanlarla aşağıdaki şartlarda mutabakata varılmıştır:

- Plan dâhilindeki hisse bedelleri, 31.01.2018 tarihinden itibaren her ay sonunda, 12 eşit taksit halinde ücretlerinden kesilerek tahsil edilecektir.
- Verilen hisselerin nominal bedeli 1,00.-TL olup kişi başına 50.000 adet hisse senedi verilecektir. Yapılan değerlendirme işlemine göre kişi başına nominal bedeli 50.000,00.-TL olan hisselerin gerçeğe uygun değerinin 150.000,00.-TL olduğu tespit edilmiştir. Şirket hisseleri gerçeğe uygun değer üzerinden % 10 iskonto yaparak personele verecektir.
- Şirket 31.12.2018 tarihinde sermaye artışı yapacak ve çıkardığı hisse senetlerini söz konusu yöneticilere verecektir.

Çizelge 6.6: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Uygulama Şartları

Açıklama	:	Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Hisse hakkının verilme tarihi	:	01.01.2018
Hakediş tarihi	:	31.12.2018
Hisse verilen kişi sayısı	:	3 kişi
Kişi başına hisse sayısı	:	50.000 adet
Ölçüm tarihinde hissenin gerçeğe uygun değeri	:	3,00.-TL
Kullanım fiyatı	:	2,70.-TL
Personel başına brüt ücret (eşit olduğu varsayılmıştır)	:	35.000,00.-TL
2018 itibariyle hakediş durumu	:	31.01.2018 tarihinden itibaren hisse bedelleri 12 eşit taksit halinde ücretlerden kesinti yapılarak tahsil edilecektir.
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	:	1,00.-TL

Hisse bedellerinin gerçeğe uygun değer üzerinden % 10 iskonto yapılarak 12 eşit taksitte ücretlerden kesinti yapılarak tahsil edilmesi ile ilgili hesaplamalar ve muhasebe hesapları aşağıdaki gibidir.

Çizelge 6.7: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı İskonto Hesaplama Tablosu

Açıklama	Tutar / İskonto Oranı	Muhasebe Hesabı	Kayıt Türü
Gerçeğe Uygun Değer	150.000,00	530 Hisse Bazlı Faydalar	Alacak
İskonto Oranı	% 10		
Yapılan İskonto Tutarı	15.000,00	770 Genel Yönetim Gideri	Borç
Personelden Tahsil Edilecek Tutar	135.000,00	335 Personelden Alacaklar	Borç
Aylık Taksit Tutarı (12 Eşit Taksit)	11.250,00		

Personel başına yıllık icmal bordro, SSK ve gelir vergisi kesintileri ile yapılacak hisse bedeli kesinti tutarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Çizelge 6.8: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Personel İcmal Bordrosu

Dönem	Brüt	SSK İşveren	İşsizlik İşveren	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	Kümülatif Vergi Matrahı	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Asgari Geçim İndirimi	Net Ücret	Hisse Bedeli Kesinti Tutarı	Personele Ödenecek Ücret
2018/Ocak	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	32.716,79	5.803,36	265,65	152,21	26.799,99	11.250,00	15.549,99
2018/Şubat	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	65.433,58	8.743,71	265,65	152,21	23.859,64	11.250,00	12.609,64
2018/Mart	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	98.150,37	8.833,53	265,65	152,21	23.769,82	11.250,00	12.519,82
2018/Nisan	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	130.867,16	9.702,91	265,65	152,21	22.900,44	11.250,00	11.650,44
2018/Mayıs	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	163.583,95	11.450,87	265,65	152,21	21.152,48	11.250,00	9.902,48
2018/Haziran	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	196.300,74	11.450,88	265,65	152,21	21.152,47	11.250,00	9.902,47
2018/Temmuz	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	229.017,53	11.450,88	265,65	152,21	21.152,47	11.250,00	9.902,47
2018/Ağustos	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	261.734,32	11.450,87	265,65	152,21	21.152,48	11.250,00	9.902,48
2018/Eylül	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	294.451,11	11.450,88	265,65	152,21	21.152,47	11.250,00	9.902,47
2018/Ekim	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	327.167,90	11.450,88	265,65	152,21	21.152,48	11.250,00	9.902,48
2018/Kasım	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	359.884,69	11.450,88	265,65	152,21	21.152,47	11.250,00	9.902,47
2018/Aralık	35.000,00	2.359,32	304,43	2.131,00	152,21	392.601,48	11.450,88	265,65	152,21	21.152,47	11.250,00	9.902,47
TOPLAM	420.000,00	28.311,84	3.653,16	25.572,00	1.826,52	392.601,48	124.690,53	3.187,80	1.826,52	266.549,68	135.000,00	131.549,68
2018/Ocak-Aralık	Üç Yöneticiye Ait Toplam Brüt Ücret	SSK İşveren Payı	İşsizlik İşveren Payı	SSK İşçi Payı	İşsizlik İşçi Payı	Kümülatif Vergi Matrahı	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Asgari Geçim İndirimi	Net Ücret	Hisse Bedeli Kesinti Tutarı	Personele Ödenecek Ücret
TOPLAM	1.260.000,00	84.935,52	10.959,48	76.716,00	5.479,56	1.177.804,44	374.071,59	9.563,40	5.479,56	799.649,04	405.000,00	394.649,04

İzahatta kolaylık sağlanması bakımından üç yöneticiye ait yıllık bordro icmalı ve 31.01.2018-31.12.2018 tarihleri arasında yapılacak muhasebe kayıtları aşağıda tek kayıtta gösterilmiştir.

31.01.2018- 31.12.2018			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		1.355.895,00	
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR (AGİ)		5.479,56	
335 PERSONELE BORÇLAR			799.649,04
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR			383.634,99
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ			178.090,53
2018 Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku			
/			

Bu çerçevede, 2018 Ocak-Aralık dönemine ilişkin ücretten kesilecek hisse bedelleri ile ilgili yapılması gereken kayıt aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.01.2018- 31.12.2018			
335 PERSONELE BORÇLAR		799.649,04	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		45.000,00	
102 BANKA HESABI			394.649,04
530 ÖZKAYNAKTAN KARŞILANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			450.000,00
2018 yılı Hisse Satınalma Planı ücretlerden kesinti tutarı			
/			

Yukarıdaki kayıtlardan da görüleceği üzere; hisselerin piyasa fiyatına göre değeri 450.000,00.-TL iken personele tanınan kullanım fiyatına (satış fiyatı) göre ise 405.000,00.-TL'dir. Dolayısıyla şirket 405.000,00.-TL'yi personelden hesaben tahsil etmiş, aradaki 45.000,00.-TL'yi ise tahsil edemeyeceğinden iskonto bedeli kapsamında gider olarak dikkate almıştır. Söz konusu iskonto bedeli muhasebe standartları (TFRS 2) bakımından personele sağlanan fayda mahiyetindedir. Ayrıca şirket, hisse satınalma planı karşılığında çıkaracağı hisse bedelleri için ise 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabına alacak yazarak muhasebeleştirilmiştir. Şirket sermaye artışı yaptığında ise sermaye taahhüt tutarı bu fon hesabından kapatılacak ve kullanım değeri ile nominal değer arasındaki fark ise hisse senedi ihraç primi olarak dikkate alınacaktır.

Hisse bedelleri ücretlerden kesinti suretiyle tahsil edilmiş olduğundan şirket sermaye artışına gitmiş olup buna göre yapılması gereken sermaye artış kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

3 kişi x 50.000 adet hisse x 1,00.-TL nominal bedel = 150.000,00.- TL nominal sermaye artışı.

31.12.2018		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	150.000,00	
500 SERMAYE		150.000,00
2018 yılı hisse satınalma planı sermaye taahhüdü		
/		

Sermaye taahhüdünün personel ücretinden kesinti suretiyle oluşturulan fon hesabından karşılanması nedeniyle yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	405.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		150.000,00
521- HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ		255.000,00
2018 yılı hisse senedi satınalma planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi		
/		

Görüldüğü üzere; 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabı kullanım bedeline isabet eden tutar kadar kapatılmış, kullanım bedeli ile nominal bedel arasındaki fark ise hisse senedi ihraç primi olarak dikkate alınmıştır. En sonunda 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan 45.000,00.-TL'lık bakiye ise personele sağlanan faydaları gösterecektir. Türk Vergi Mevzuatına göre bir düzenleme ve açıklık olmamakla birlikte TFRS 2 uygulamalarına göre söz konusu fonu şirket sermayeye ilave edebilir.

Şirket piyasa fiyatı üzerinden yapılan net iskonto bedelini, transfer fiyatlaması riskini gidermek istemesi ve personele sağlanan fayda yaklaşımı çerçevesinde brütleştirerek bordroya dahil etmek istemesi durumunda yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır (Ortaya çıkan vergi ve diğer yasal yükümlölüklerin şirket tarafından karşılandığı varsayılmıştır).

Çizelge 6.9: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı Kapsamında Sağlanan Faydalarla İlgili Vergi ve SGK Kesintileri

İskonto Bedeli/ Ücret	Brüt	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	SSK İşveren	İşsizlik İşveren	Kümülatif Vergi Matrahı	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Net Fayda
1 Personel	20.300,81	2.131,00	152,21	2.359,32	304,43	18.017,60	2.863,52	154,08	15.000,00
3 Personel	60.902,43	6.393,00	456,63	7.077,96	913,29	54.052,80	8.590,56	462,24	45.000,00

Bu durumda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		23.893,68	
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR			9.052,80
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ			14.840,88
2018 yılı hisse senedi satınalma planı iskonto bedeli ile ilgili vergi ve SSK kesintileri			
/			

Şirketin 2018 yılına ilişkin stopaj ve SSK prim tahakkuklarını ödemesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır. Ödemenin 31.12.2018 tarihinde yapıldığı varsayılmıştır:

31.12.2018			
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		387.208,23	
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ		192.931,41	
102 BANKA HESABI			580.139,64
Hisse Senedi Satınalma Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi			
/			

6.4.2 Hisse senedi opsiyon planları muhasebe ve vergi uygulamaları

Hisse senedi opsiyon planı; çalışanlara belirli tarihler arasında, önceden belirlenmiş miktarda şirket hisselerinin, önceden belirlenen veya bir formül ile hesaplanan bir fiyat üzerinden satın alma hakkı veren bir uygulamalardır. Dolayısıyla opsiyonların verildiği tarihten sonra hisselerin değerinde bir artış olsa bile, çalışanlar opsiyonun verildiği tarihteki kullanım fiyatından hisse senetlerini satın alma hakkına sahiptirler (Atasoy, 2009:66).

6.4.2.1 Hisse senedi opsiyon planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

Hisse senedi opsiyon planları ile ilgili muhasebe işlemleri TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamına girmekte olup özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödemeleri bünyesinde taşımaktadır. Hisse senedi opsiyon planları ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalarda TFSR 2 standardı gereği hisselerin gerçeğe uygun

değer (piyasa değeri) ile değerlendirilmesi yapılarak bulunan tutarın tamamı ücret gideri olarak giderleştirilmektedir. Bu şekilde işlem yapılmasının doğru bir yaklaşım olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü şirket hakediş süresi sonunda, çalışanın opsiyon hakkını kullanması durumunda, hisselerin değerini kullanım bedeli ile personelden tahsil edecektir. İleride tahsil edilecek bir bedelin karşılık ayrılan dönemde ücret gideri olarak giderleştirilmesi yerine alacak yazılması da düşünülebilir. Ancak, kesinleşmeyen bir tutarın (örneğin, çalışan opsiyon hakkını kullanmayabilir), ihtiyatlılık ilkesi gereği, alacak olarak gösterilmesi yerine, şartların gerçekleşmemesi veya tahsil edilme imkanının olmaması riski de göz önüne alınarak karşılık gideri, eğer opsiyon kullanılmazsa daha önce karşılık gideri olarak dikkate alınan tutarların konusu kalmayan karşılıklar hesabı olarak dikkate alınmasının daha gerçekçi ve doğru bir uygulama olacağı kanaatindeyiz.

TFRS 2 standardı uygulamaları kapsamında piyasa fiyatı ile kullanım fiyatı arasındaki fark ise şirketin personeli teşvik etmek bakımından yaptığı iskonto bedeli olup bu tutarın tahsili mümkün olmayacağından personele sağlanan fayda kapsamında ücret gideri karşılığı olarak kayda alınması uygun olacaktır.

6.4.2.2 Hisse senedi opsiyon planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

GVK'nın 61. maddesine göre; çalışanlara hizmet karşılığı verilen ve para ile temsil edilebilen her türlü ayın ve menfaatler de ücret kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışanlara hisse senedi opsiyon planları kapsamında sağlanan menfaatlerin (piyasa değeri ile alım bedeli arasındaki fark, bir nevi iskonto bedeli) de ücret olarak dikkate alınması gerektiği yönünde görüşler bulunmakla birlikte mevcut GVK'da açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, GVK Tasarısı'nda hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği belirtilmektedir.

Öte yandan; çalışanın opsiyon sözleşmesi çerçevesinde şirket hissesine hak kazanmış olması verginin doğması açısından yeterli olmayacaktır. Ayrıca, gelirin elde edilmiş olması da gereklidir. Gelirin elde edilmiş olması ise çalışanın hisse senedi opsiyonları üzerindeki fiili, ekonomik ve hukuki tasarrufunun bulunduğu safhanın gerçekleşmiş olması ile mümkün olmaktadır.

Çalışanın iktisap ettiği hisseleri kullanma, 3. kişilere devretme gibi hakları da elde ettiği safhayı takiben geliri elde ettiği kabul görmektedir (Altun 2014).

Hisse senedi opsiyon planları açısından vergilendirme zamanı yukarıda belirtildiği çerçevede (gelir ve giderin kesinleşmesinden ve hukuki tasarruf, ekonomik tasarruf ve fiili tasarruf aşamalarının gerçekleşmesinden sonra) tespit edildikten sonra vergi matrahının ne olacağı önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu hususta mevcut GVK'da bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, GVK Tasarısı'nda "hizmet erbabına pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki farkın ücret olarak vergilendirileceği" belirtilmektedir. Bu yönüyle bakıldığında mevcut vergi kanunlarında bir boşluğun olduğu, gelir vergisi açısından GVK taslağında bu boşluğun kısmen doldurulduğu, kurumlar vergisi açısından ise iskonto bedellerinin (piyasa değeri ile alım bedeli arasındaki fark) gider yazılıp yazılamayacağı yönündeki boşluğun devam ettiği görülmektedir. Kanaatimizce, iskonto bedeli gelir vergisi açısından ücret kabul edilirse kurumlar vergisi açısından da gider olarak dikkate alınması mümkün olmalıdır.

Öte yandan; opsiyonun kullanıldığı tarihteki piyasa fiyatı ile opsiyon hakkının tanındığı (planın açıklandığı) tarih arasındaki fark üzerinden vergileme yapılmasının hisse senedi opsiyon sözleşmelerinin mantığına aykırı olduğu kanaatindeyiz. Çünkü, opsiyon sözleşmelerinin en önemli özelliği riski azaltarak iktisap edilen bir varlığın satıldığında kâr sağlama potansiyelidir. Çalışanın opsiyon sözleşmesi tarihinde sabitlenmiş bir değer üzerinden anlaştığı fiyat çalışan açısından maliyet bedelidir. Opsiyonun kullanıldığı tarihteki piyasa fiyatı ile maliyet bedeli arasındaki farkın vergilendirilmesi çalışan veya şirket açısından realize olmayan bir gelir üzerinden ilave vergi maliyeti baskısı oluşturmasına neden olacaktır. Bu durum aynı zamanda sermayenin tabana yayılması önünde de bir engel olarak duracaktır. Bu nedenle; opsiyon sözleşmelerinden kaynaklanan hisse senedi alım hakkı kapsamında iktisap edilen hisse senetlerinin elden çıkarıldığı tarihteki kar zarar durumuna göre vergilendirilmesi yönünde düzenleme yapılması vergide adalet ve gelirin elde edilmesi ilkesi açısından gerekli olduğu kanaatindeyiz.

Öte yandan; TFRS 2 standardı kapsamında gerçeğe uygun bedel ile kullanım bedeli arasındaki tutara isabet eden ve gider yazılan iskonto bedelinin kurumlar vergisi matrahından düşülmesi mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde ihtilaflı olmakla birlikte, çalışmada, GVK tasarısına uygun olarak, ücret gideri kapsamında indirimi mümkün olan gider olarak dikkate alınmıştır. Ancak; döneme isabet eden tutarların hakediş tarihine kadar KKEG olarak dikkate alınması ve muhasebe standartları (TMS 12) açısından ise ertelenmiş vergi varlığı hesaplanması gerekecektir. Uygulama örneğimizdeki vergileme işlemleri yukarıda yapılan açıklama ve yorumlamalara uygun olarak tasarlanmıştır.

6.4.2.3 Hisse senedi opsiyon planı uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş. 200 çalışanına, 01.01.2018 tarihinden itibaren 3 yıl süreyle şirkette çalışmaları ve üçüncü yılın sonunda karda ortalama % 25 artış sağlanmış olması şartıyla, 4,20.-TL uygulama fiyatından 2.500'er adet hisse senedi opsiyonunu 01.02.2018 tarihinde vermiştir. Defter değeri 1,00.-TL olan hisse senetlerinin piyasa değeri 5,60.-TL'dir. Birinci yılda işletmeden 10 kişi ayrılmış olup ikinci yılda 8 kişinin daha ayrılacağı öngörülmektedir. İkinci yılda 11 kişi daha işten ayrılmış ve üçüncü yılda ilave olarak 5 kişinin daha işten ayrılacağı varsayılmaktadır. Üçüncü senenin sonunda 4 kişi daha işten ayrılmıştır. Dolayısıyla hakediş süresi sonunda 175 personel hakediş koşullarını sağlamıştır.

Çizelge 6.10: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyonu Uygulama Şartları

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Hisse senedi opsiyonunun verilme tarihi	: 01.02.2018
Hakediş tarihi	: 31.12.2020
Hakediş süresi	: 3 yıl
Hisse senedi opsiyonu verilen kişi sayısı	: 200 kişi
Personel başına hisse senedi opsiyonu	: 2.500 adet
Nominal fiyatı	: 1,00.-TL
Uygulama fiyatı (Opsiyon sözleşmesinde öngörülen fiyat)	: 4,20.-TL
Opsiyon sözleşmesi tarihinde piyasa fiyatı (GUD)	: 5,60.-TL
Hakediş koşulları	: 1) 01.01.2018 tarihinden itibaren 3 yıllık hizmet süresi tamamlanmalıdır. 2) Şirket karında üçüncü yılın sonunda ortalama % 25 oranında artış sağlanmış olmalıdır.

Çizelge 6.10: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyonu Uygulama Şartları

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Tahminler	: 1) Hisse senedi opsiyonunun verilme tarihinden itibaren ikinci yıl 8 ve üçüncü yıl 5 personelin işten ayrılacağı beklenmektedir.
2018 yılında işten ayrılma durumu	: 10 personel işten ayrılmıştır.
2019 yılında işten ayrılma durumu	: 11 personel işten ayrılmıştır.
2020 yılında işten ayrılma durumu	: 4 personel işten ayrılmıştır.
2020 itibariyle hakediş durumu	: 1) Hak ediş koşulunun tamamı gerçekleşmiştir. 2) 175 personel hakediş koşulunu sağlamıştır. 3) 1,00.-TL nominal bedelle hisse ihraç edilmiştir.
Hakedilen opsiyon kullanım tarihi	: 31.12.2020
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	: 1,00.-TL

Hakediş süresi boyunca çalışan sayısındaki varsayım ve hareketler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Çizelge 6.11: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Personel Hareket Tablosu

	2018 Yılı	2019 Yılı	2020 Yılı
Öngörülen Personel Sayısı	200	200	200
Fiilen İşten Ayrılanlar			
2018 yılı	-10	-10	-10
2019 yılı		-11	-11
2020 yılı			-4
İşten Ayrılması Beklenenler			
2019 yılı	-8		
2020 yılı		-5	
Yararlanması Beklenen/Yararlanan Personel	182	174	175

31.12.2020 itibariyle 175 kişi 3 yıllık görev süresini tamamlamış ve diğer hakediş koşullarının tamamı gerçekleşmiştir. Bu çerçevede; hisse senedi opsiyonuna ait hesaplamalar yıllar itibariyle aşağıdaki gibi olacaktır:

Çizelge 6.12: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Gerçek Değere Göre (GUD) Hesaplama Tablosu

	A	B	C	D= (A*B*C)	E	F = (D*E)	G	H=(F-G)
Yıllar	Hakeden Çalışan Sayısı	Hisse Senedi Opsiyonu Hakkı (Adet)	Piyasa Değeri	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2018	182	2.500	5,60	2.548.000,00	1/3	849.333,33	0,00	849.333,33
2019	174	2.500	5,60	2.436.000,00	2/3	1.624.000,00	849.333,33	774.666,67
2020	175	2.500	5,60	2.450.000,00	3/3	2.450.000,00	1.624.000,00	826.000,00
							Toplam	2.450.000,00

Çizelge 6.13: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Kullanım Değerine Göre Hesaplama Tablosu

	A	B	C	D=(A*B*C)	E	F = (D*E)	G	H=(F-G)
Yıllar	Hakeden Çalışan Sayısı	Hisse Senedi Opsiyonu Hakkı (Adet)	Kullanım Değeri	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2018	182	2.500	4,20	1.911.000,00	1/3	637.000,00	0,00	637.000,00
2019	174	2.500	4,20	1.827.000,00	2/3	1.218.000,00	637.000,00	581.000,00
2020	175	2.500	4,20	1.837.500,00	3/3	1.837.500,00	1.218.000,00	619.500,00
							Toplam	1.837.500,00

Görüldüğü üzere hisselerin piyasa fiyatına göre değeri 2.450.000,00.-TL iken personele tanınan kullanım fiyatına (satış fiyatı) göre ise 1.837.500,00.-TL'dir. Dolayısıyla şirket 1.837.500,00.-TL'yi personelden tahsil edecek, aradaki 612.500,00.-TL'yi ise tahsil edemeyeceğinden gider olarak dikkate alacaktır. Söz konusu fark bedeli TFRS 2 standardı bakımından personele özkaynaktan sağlanan fayda mahiyetindedir.

Çizelge 6.14: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Faydalar

Yıllar	Gerçeğe Uygun Değere Göre Dönem Gideri	Kullanım Fiyatına Göre Dönem Gideri	Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Net Fayda
2018	849.333,33	637.000,00	212.333,33
2019	774.666,67	581.000,00	193.666,67
2020	826.000,00	619.500,00	206.500,00
Toplam	2.450.000,00	1.837.500,00	612.500,00

Ayrıca; hakediş tarihinde personelin opsiyon hakkını kullanıp kullanmayacağı kesin olmadığından yıllar itibariyle öngörülen kullanım fiyatıyla hisse bedellerinin özkaynak unsuru karşılığında "654 Karşılık Giderleri" olarak kayda alınması uygun olacaktır.

Yukarıdaki verilere ve açıklamalara göre, şirketin yıllar itibariyle yaptığı hesaplamalar çerçevesinde, yapacağı muhasebe işlem ve kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır:

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2018 yılında 200 personel içerisinde 10 personel işten ayrılmış olup bir sonraki yılda ise 8 personelin daha işten ayrılması beklendiğinden kalan 182 kişi için hakediş hesaplaması yapılarak giderleştirilmiştir.

$(182 \text{ kişi} \times 2.500 \text{ adet hisse} \times 5,60 \text{-TL GUD}) \times 1/3 \text{ yıl} = 849.333,33 \text{- TL}$

31.12.2018			
654 KARŞILIK GİDERLERİ		637.000,00	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		212.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			849.333,33
2018 yılı hisse senedi opsiyon planı gider kaydı			
/			

Hakediş tarihine kadar plan dahilindeki çalışanların öngörülen koşulları sağlayıp sağlamayacağı ve opsiyon hakkını kullanıp kullanmayacağı kesin olmadığından giderleştirilen tutarların vergi matrahı açısından KKEG olarak dikkate alınması gerekecektir. Bu durumda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018			
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER		849.333,33	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI			849.333,33
2018 yılı hisse senedi opsiyon planı KKEG kaydı			
/			

2018 dönemine ait KKEG üzerinden % 22 kurumlar vergisi oranı esas alınarak hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır ($849.333,33 \text{-TL} \times \% 22 = 186.853,33 \text{-TL}$):

31.12.2018			
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		186.853,33	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ			186.853,33
2018 yılı hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı			
/			

2018 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hakediş döneminde geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu indirimin nazım hesaplarda izlenmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır.

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	849.333,33	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		849.333,33
2018 yılı hisse senedi opsiyon planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2019 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2019 yılında 11 personel işten ayrılmış olup bir sonraki yılda ise 5 personelin daha işten ayrılması beklendiğinden kalan 174 kişi için hakediş hesaplaması yapılarak giderleştirilmiştir.

$(174 \text{ kişi} \times 2.500 \text{ adet hisse} \times 5,60.-\text{TL GUD}) \times 2/3 \text{ yıl} = 1.624.000,00.-\text{TL} - 849.333,33.-\text{TL} = 774.666,67.-\text{TL}$

31.12.2019		
654 KARŞILIK GİDERLERİ	581.000,00	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	193.666,67	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		774.666,67
2019 yılı hisse senedi opsiyon planı gider kaydı		
/		

Özkaynak unsuru karşılığında giderleştirilen tutarların KKEG olarak dikkate alınması gerektiğinden bu yönde yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2019		
950 KANUNEN KABUL EDİLMİYEN GİDERLER	774.666,67	
951 KANUNEN KABUL EDİLMİYEN GİDER KARŞILIĞI		774.666,67
2019 yılı hisse senedi opsiyon planı KKEG kaydı		
/		

2019 dönemine ait KKEG üzerinden % 22 kurumlar vergisi oranı esas alınarak hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır (774.666,67.-TL x % 22 =170.426,67.-TL):

31.12.2019		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	170.426,67	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		170.426,67
2019 yılı hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı		
/		

2019 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hakediş döneminde geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu indirimin nazım hesaplarda izlenmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır.

31.12.2019		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	774.666,67	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		774.666,67
2019 yılı hisse senedi opsiyon planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2020 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2020 yılında 4 personel işten ayrılmış olup kalan 175 kişi için hakediş hesaplaması yapılarak giderleştirilmiştir.

(175 kişi x 2.500 adet hisse x 5,60.-TL GUD) x 3/3 yıl = 2.450.000,00.-TL - 1.624.000,00.-TL = 826.000,00.-TL

31.12.2020		
654 KARŞILIK GİDERLERİ	619.500,00	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	206.500,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		826.000,00
2020 yılı hisse senedi opsiyon planı gider kaydı		
/		

31.12.2020 tarihi hakediş tarihi olduğundan döneme ilişkin giderler KKEG olarak değil, doğrudan gider olarak dikkate alınmıştır. Ayrıca, personele sağlanan faydalar yeni GVK'daki düzenlemeye paralel olarak ücret kabul edilmiş ve kurumlar vergisi matrahından vergiden düşülebilir gider olarak dikkate alınmıştır.

Hizmetin tamamlandığı 31.12.2020 tarihinde şirket çalışanlarının tamamı hisse senedi opsiyonunu kullanmayı tercih etmiş ve şirket nominal bedeli 1,00.- TL'den 437.500 adet hisse senedi ihraç edip personele vermiştir.

(175 kişi x 2.500 adet hisse) x 1,00.-TL birim nominal bedel = 437.500,00.- TL.

31.12.2020		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	437.500,00	
500 SERMAYE HESABI		437.500,00
2020 yılı hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüdü		
/		

Nominal bedel üzerinden hesaplanan ödenmemiş sermaye tutarının 530 Özkaynaktan Karşılana Hisse Bazlı Faydalar hesabından mahsup edilerek kapatılması ile ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2020		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	437.500,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		437.500,00
Hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüt hesabının kapatılması		
/		

Kullanım değeri (uygulama fiyatı) 4,20.-TL olan hisseler için şirket nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç etmiş olduğundan aradaki fark hisse senedi ihraç primi olup ilgili hesapta muhasebeleştirilmesi gerekecektir. Bu çerçevede; kullanım bedeli ile nominal bedel arasındaki fark bedelleri şirket tarafından banka kanalı ile tahsil edilmiştir. Bu durumda yapılacak hesaplama ve muhasebe kayıtları aşağıdaki şekilde olacaktır:

Çizelge 6.15: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Opsiyon Planı Personele Sağlanan Faydalar ve Hisse Senedi İhraç Primi Hesaplama Tablosu

Referans	Açıklama	Hisse Değeri	Kişi Başı Hisse Adedi	Kişi Sayısı	Tutar	Açıklama
A	Piyasa Fiyatı	5,60	2.500	175	2.450.000,00	530 Özkaynaktan Karşılana n Hisse Bazlı Faydalar hesabında biriken toplam fon
B	Kullanım Fiyatı	4,20	2.500	175	1.837.500,00	102-Bankalar Hesabı ile tahsil edilen kısım
C= (A-B)	Personele Sağlanan Fayda				612.500,00	Bütün işlemler tamamlandıktan sonra 530 Özkaynaktan Karşılana n Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan bakiye, personele sağlanan fayda.
D	Nominal Bedel	1,00	2.500	175	437.500,00	500 Sermaye Hesabına ilave edilen fon tutarı
E=(B-D)	Hisse Senedi İhraç Primi				1.400.000,00	521 Hisse Senedi İhraç Primleri hesabına yazılan kullanım bedeli (satınalma bedeli) ile nominal sermaye bedeli arasındaki fark

Kullanım fiyatı = (175 kişi x 2.500 adet hisse x 4,20.-TL kullanım fiyatı)= 1.837.500,00.-TL

Hisse senedi ihraç primi= Kullanım fiyatı- Nominal bedel = 1.837.500,00.-TL - 437.500,00.-TL = 1.400.000,00.-TL

31.12.2020		
102 BANKALAR HESABI	1.837.500,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	1.400.000,00	
520 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMLERİ		1.400.000,00
644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR		1.837.500,00
2020 yılı hisse senedi opsiyon planı hisse bedellerinin tahsil edilmesi		
/		

Hakediş döneminde hisse senedi opsiyon planı ile ilgili ertelenmiş vergi varlığının gider hesaplarına intikali gerekmektedir. Bu yönde yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2020		
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ	357.280,00	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	186.853,33	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		357.280,00
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		186.853,33
Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığının gider hesabına intikali		
/		

Piyasa değeri 5,60.-TL olmasına karşın şirket hisseleri 4,20.-TL uygulama fiyatı ile iskontolu olarak çalışana tahsis etmiştir. Bu durumda uygulama (satış fiyatı) fiyatı ile nominal bedel arasındaki fark hisse senedi ihraç primi ((4,20.-TL uygulama fiyatı -1,00.-TL nominal bedel) x (175 kişi x 2.500 adet hisse) = 1.400.000,00.-TL hisse senedi ihraç primi), opsiyonun verildiği tarihteki piyasa değeri ile uygulama değeri arasındaki fark ise çalışana sağlanan fayda ((5,60.-TL piyasa değeri – 4,20.-TL uygulama fiyatı x (175 kişi x 2.500 adet hisse) = 612.500,00.-TL çalışana sağlanan fayda olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tutar finansal tablolarda 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabında görülecektir. TFRS 2 standardı gereği söz konusu hesaptaki bakiye tutarının özkaynak kalemleri arasında transferi (sermayeye ilave gibi) mümkündür.

TFRS 2 standardı ile ilgili yapılan muhtelif çalışmalarda 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar Hesabı'nda biriken fonun sermayeye ilave edilen kısmı aşan tutarın tamamının (örneğimizde 2.450.000,00.-TL - 437.500,00.-TL = 2.012.500,00.-TL) finansal tablolarda çalışanlara sağlanan fayda olarak görüleceği belirtilmektedir. Kanaatimizce bu doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü şirket karşılık yoluyla oluşturduğu fonun kullanım bedeline isabet eden kısmını personelden tahsil etmektedir. Personelden tahsil edilen kısmın personele sağlanan fayda olarak görülmesi doğru olmayacaktır. Kanaatimizce, gerçeğe uygun değer ile kullanım değeri arasındaki fark personele sağlanan fayda olarak dikkate alınmalı, tahsil edilen kısım ise konusu kalmayan karşılıklar hesabı ile kapatılmalıdır. Örnek uygulamamızda bu yönde işlem yapılmıştır.

6.4.3 Hisse senedi teşvik ödülü/planı muhasebe ve vergi uygulamaları

Hisse senedi teşvik ödülleri; şirketin gelecekteki performansından özellikle uzman ve kilit personele pay verilmesini sağlayan sermayeye dayalı teşvik planı türüdür. Bazı uygulamalarda payların bedeli nakit ödeme şeklinde yapılabildiği gibi, bazı uygulamalarda ödeme tutarı ek hisse şeklinde de verilebilmektedir (Varol, 2017:156). Uygulama özü itibariyle belli şartlarda bedelsiz hisse verilmesine dayanmaktadır.

6.4.3.1 Hisse senedi teşvik planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'na göre işletmenin çalışandan özkaynağa dayalı finansal araçlar karşılığında aldığı mal veya hizmetler hisse bazlı ödemeler kapsamına girmektedir. Buna göre; hisseye dayalı ödeme işlemlerinden sağlanan ya da devir alınan mal ya da hizmetler, mallar teslim alındıkça veya hizmetler sağlandıkça muhasebeleştirilir (TFRS 2, Madde:7). Bu çerçevede; hisse senedi teşvik planı kapsamında personelin gösterdiği performans veya belirli süre çalışma şartı gibi nedenlerden dolayı döneme isabet eden bedelsiz hisselerin gerçeğe uygun değerinin ücret gideri, bunun karşılığının ise özkaynak unsuru olarak muhasebeleştirilmesi gerekmektedir.

6.4.3.2 Hisse senedi teşvik planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

Şirketin hakediş koşullarına göre hisse senedi teşvik ödülü kapsamında personele vereceği bedelsiz hisseler “para ile temsil edilebilen menfaatler” kapsamına girdiğinden çalışanlar açısından ücret mahiyetindedir. Çünkü Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesinde "ücret" işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen paralar ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler” olarak tanımlanmış; “ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olmasının veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunmasının mahiyetini değiştirmeyeceği” hüküm altına alınmıştır.

Ancak; hisse bedellerinin hak edilmesi bütün hakediş şartlarının gerçekleşmesine ve belirlenen sürenin dolmasına bağlı olduğundan, vergi mevzuatına göre hakediş süresi dolmadan çalışan açısından kesinleşen bir gelir, şirket açısından ise kesinleşen bir gider söz konusu değildir. Çünkü tahakkuk; gelir veya giderin mahiyeti itibariyle kesinleşmesi demektir. Ayrıca, ücretler açısından gelir veya giderin kesinleşmesi yetmemekte, hukuki tasarruf, ekonomik tasarruf ve fiili tasarruf aşamalarının da gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle, hak ediş süresi boyunca TFRS 2 Standardı çerçevesinde ihtiyatlılık ve dönemsellik ilkesi gereğince kayda alınan bedeller

hakediş süresi dolana kadar stopaj ve SSK prim kesintisine tabi tutulmamalıdır. Aynı şekilde, şirket de hakediş süresi dolana kadar ayırdığı karşılıkları vergi matrahından indirmemelidir.

Bedelsiz hisseler açısından vergilendirme zamanını yukarıda belirtildiği çerçevede (gelir ve giderin kesinleşmesinden ve hukuki tasarruf, ekonomik tasarruf ve fiili tasarruf aşamalarının gerçekleşmesinden sonra) belirledikten sonra vergi matrahının ne olacağı önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu hususta mevcut GVK'da bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, GVK Tasarısı'nda "Hizmet erbabına pay senedi verilmesi durumunda ücret, bu pay senetlerinin hukuki ve ekonomik olarak tasarruf edilebilir olduğu tarihte elde edilmiş sayılacağı ve hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin piyasa fiyatı ile vergilendirileceği belirtilmektedir. GVK tasarısındaki bu düzenleme VUK'nun 267. maddesinde düzenlenen emsal bedeli ilkesi ile de örtüşmektedir. Buna göre emsal bedeli, gerçek bedeli olmayan veya bilinmeyen veyahut doğru olarak tespit edilemeyen bir malın, değerlendirme gününde satılması halinde emsaline nazaran haiz olacağı değerdir. Söz konusu maddede yer alan düzenleme gereği, emsal bedeli, satış bedeli yerine geçecek bir ölçü mahiyetindedir. Bu nedenle hisse senedi teşvik planları kapsamında bedelsiz olarak personele verilen hisselerin hakkın kullanıldığı tarihteki piyasa fiyatı esas alınarak vergilendirilmesi ve SSK prim kesintisi yapılması, önceki dönemlerde TFRS 2 Standardı kapsamında giderleştirilen ancak KKEG olarak dikkate alınan tutarların ise beyannamede indirim olarak dikkate alınması gerekecektir.

ABD vergi yasalarına göre hisse senedi teşvik planı uygulamasında hisse senedinin gerçek piyasa değeri çalışan açısından olağan ücret geliri kapsamında vergilendirilmektedir. Ancak, Ulusal Gelir Kanunu'nun 83(b) bölümünde yer alan düzenleme gereği, çalışanın veya işverenin ağır vergi yükü altında kalmaması açısından, belli şartlarda vergi yükü hafifletilmektedir. Buna göre, hakediş tarihinde olağan gelir vergisi ödül tarihindeki değer üzerinden hesaplanmaktadır. Hakediş süresinden sonra hisse senetleri satılırsa oluşan kazanç üzerinden sermaye kazancı vergisi (değer artış kazancı vergisi) ödenmektedir.

Bu yönüyle ABD uygulamasında olduğu gibi Türkiye açısından da uygulamada ortaya çıkabilecek muhtemel sorunları önlemek ve teşvik önündeki maliyetleri

düşürmek bakımından ücret geliri ve değer artış kazancı kapsamında vergilendirilecek tutarın usul ve esaslarının kanun maddesi ile net bir şekilde düzenlenmesi önem arz etmektedir.

6.4.3.3 Hisse senedi teşvik planı uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş.'nin, şirket yönetim kurulunun önerisi doğrultusunda, 31.03.2018 tarihinde yapılan olağan genel kurulunda şirketin piyasa değerinin artırılması amacıyla uzman ve kilit personele bedelsiz hisse senedi teşvik ödülü verilmesi yönünde karar alınmıştır. Alınan kararın ilkeleri aşağıdaki gibidir:

- 15 üst düzey yönetici personele kişi başına 10.000 adet bedelsiz hisse senedi teşvik ödülü verilecektir. Bunun birinci şartı 31.12.2020 tarihi itibarıyla şirket hisse senedi fiyatlarında % 25 oranında bir artış sağlanmış olmalıdır. Hisse senedi teşvik ödülünün verildiği tarihte hisse senetlerinin defter değeri 1,00.-TL iken piyasa değeri ise 5,50.-TL olarak belirlenmiştir.
- İkinci şart, kendilerine hisse senedi teşvik ödülü verilen yöneticiler 01.01.2018 tarihinden itibaren 3 yıl boyunca şirkette çalışmış olmalıdır.
- 3 yıl içerisinde kendilerine hisse senedi teşvik ödülü verilen 3 yöneticinin şirketten ayrılacağı, buna göre üçüncü yılın sonunda 12 üst düzey yöneticinin 120.000 adet (10.000 adet hisse senedi x 12 yönetici =120.000 adet hisse) hisse senedi teşvik ödülüne hak kazanacağı tahmin edilmektedir.

Çizelge 6.16: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Uygulama Şartları

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Hisse senedi teşvik ödülünün verilme tarihi	: 31.03.2018
Hakediş tarihi	: 31.12.2020
Hakediş süresi	: 3 yıl
Hisse senedi teşvik ödülü verilen kişi sayısı	: 15 kişi
Yönetici başına hisse senedi teşvik ödülü	: 10.000 adet
Ölçüm tarihinde hisse senedi teşvik ödülünün gerçeğe uygun değeri (ilk iki yıl boyunca değişmediği varsayılmıştır).	: 5,50.- TL

Çizelge 6.16: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Uygulama Şartları

Açıklama	: Hakediş Koşulları / Gerçekleşen Durum
Hakkın kullanıldığı tarihteki hisse senetlerinin piyasa fiyatı	: 6,50.-TL
Tahminler	: Hisse senedi teşvik ödülünün verilme tarihinden itibaren 3 yıl içerisinde 3 yöneticinin işten ayrılacağı varsayılmaktadır.
Hakediş koşulları	: 1) 01.01.2018 tarihinden itibaren 3 yıllık hizmet süresi tamamlanmalıdır. 2) 2020 sonunda hisse senedi fiyatlarında % 25 artış sağlanmış olmalıdır.
2018 yılında işten ayrılma durumu	: 1 üst düzey yönetici işten ayrılmıştır.
2019 yılında işten ayrılma durumu	: 2 üst düzey yönetici işten ayrılmıştır.
2020 yılında işten ayrılma durumu	: İşten ayrılma olmamıştır.
2020 itibariyle hakediş durumu	: 1) Hak ediş koşulu gerçekleşmiştir. 2) 12 yönetici hakediş koşulunu sağlamıştır. 3) 1,00.-TL nominal bedelle hisse ihraç edilmiştir.
Hakediş tarihi	: 31.12.2020
İhraç edilen hisse senedinin nominal değeri	: 1,00.-TL

İlk yılda 1 yönetici işten ayrılmış, bir sonraki yıl ise 1 yöneticinin daha işten ayrılması beklenmektedir. İkinci yıl 2 üst düzey yönetici şirketten ayrılmış, bir sonraki yılda 2 yöneticinin daha şirketten ayrılması beklenmektedir. Ancak, 3.yıl işten ayrılan olamamıştır. Öte yandan, önceden hedeflenen hisse senedindeki % 25 artış oranı 31.12.2020 itibariyle sağlanmıştır. Nihayetinde 12 yönetici hisse senedi teşviği ödülüne hak kazanmıştır. 31.12.2020 itibariyle şirket nominal bedeli 1,00.-TL olan hisse senedi ihraç etmiş ve plan dahilindeki çalışanlara bedelsiz olarak tahsis etmiştir.

Bu çerçevede, şirketin yıllar itibariyle personel hareket tablosu aşağıdaki şekilde olmaktadır:

Çizelge 6.17: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Personel Hareket Tablosu

Durum	2018 Yılı	2019 Yılı	2020 Yılı
Plan dâhiline alınan personel sayısı	15	15	15
Fiilen işten ayrılanlar			
2018 Yılı	-1	-1	-1
2019 Yılı		-2	-2
2020 Yılı	0	0	0
İşten ayrılması beklenenler			
2019 Yılı	-1		
2020 Yılı		-2	
Yararlanması beklenen personel Sayısı	13	10	12

Şirketin yıllar itibariyle yapacağı hesaplamalar çerçevesinde kayda alacağı tutarlar aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.18: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Hesaplama Tablosu

	A	B	C	D= (A*B*C)	E	F = (D*E)	G	H=(F-G)
Yı lla r	Hisse Senedi Teşvik Ödülü Hakeden Çalışan Sayısı	Hisse Senedi Teşvik Ödülü Hakkı (Adet)	Piyasa Değeri	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
20 18	13	10.000	5,50	715.000,00	1/3	238.333,33	0,00	238.333,33
20 19	10	10.000	5,50	550.000,00	2/3	366.666,67	238.333,33	128.333,33
20 20	12	10.000	6,50	780.000,00	3/3	780.000,00	366.666,67	413.333,33
							Toplam	780.000,00

Bu çerçevede; şirketin yıllar itibariyle yapılan hesaplamalar çerçevesinde yapacağı muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır:

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2018 yılında 1 yönetici işten ayrılmış olup bir sonraki yılda ise 1 yöneticinin daha işten ayrılması beklendiğinden kalan 13 kişi için hakediş hesaplaması yapılarak giderleştirilmiştir.

(13 kişi x10.000 adet hisse x 5,50.-TL GUD)x1/3 yıl = 238.333,33.-TL dönem gideri.

31.12.2018			
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		238.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR			238.333,33
2018 yılı hisse senedi teşvik planı dönem gideri			
/			

2018 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra ilave edilecek tutarın (KKEG) nazım hesaplara yazılması ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
950 KANUNEN KABUL EDİLMİYEN GİDERLER	238.333,33	
951 KANUNEN KABUL EDİLMİYEN GİDER KARŞILIĞI		238.333,33
2018 yılı hisse senedi teşvik planı döneme isabet eden KKEG kaydı		
/		

2018 yılı KKEG üzerinden hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı (238.333,33.-TL x % 22 = 52.433,33.-TL) on iki aydan önce giderleşmeyeceği için 283 nolu hesaba kayıt edilmesi gerekmekte olup aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2018		
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	52.433,33	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		52.433,33
2018 yılı hisse senedi teşvik planı döneme isabet eden ertelenmiş vergi varlığı		
/		

2018 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hakediş döneminde kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu indirim tutarının nazım hesaplarda izlenmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır:

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR	238.333,33	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HES.		238.333,33
2018 yılı hisse senedi teşvik planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2019 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2019 yılında 2 üst düzey yönetici işten ayrılmış olup bir sonraki yılda ise 2 yöneticinin daha işten ayrılması beklendiğinden kalan 10 kişi için hakediş

hesaplaması yapılarak giderleştirilmiş ve gerekli düzeltme yapılarak toplam gider değişmiştir.

$(10 \text{ kişi} \times 10.000 \text{ adet hisse} \times 5,50.-\text{TL GUD}) \times \frac{2}{3} \text{ yıl} = 366.666,67.-\text{TL} - 238.333,33.-\text{TL} = 128.333,33.-\text{TL}$ dönem gideri.

31.12.2019		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	128.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		128.333,33
2019 yılı hisse senedi teşvik planı dönem gideri		
/		

2019 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra ilave edilecek tutarın (KKEG) nazım hesaplara yazılması ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2019		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	128.333,33	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		128.333,33
2019 yılı hisse senedi teşvik planı döneme isabet eden KKEG kaydı		
/		

2019 yılı KKEG üzerinden hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı (128.333,33.-TL x %22 = 28.233,33.-TL) on iki ay içerisinde giderleşeceği için 183 nolu hesaba kayıt edilmesi gerekmekte olup aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2019		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	28.233,33	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		28.233,33
2019 yılı hisse senedi teşvik planı ertelenmiş vergi varlığı kaydı		
/		

2019 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hak ediş döneminde kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkate alınacak olması nedeniyle söz konusu tutarın nazım hesaplarda izlenmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır:

31.12.2019		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR	128.333,33	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HES.		128.333,33
2019 yılı hisse senedi teşvik planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2020 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

2020 yılında işten ayrılan olmamıştır. 2018 yılında 1, 2019 yılında ise 2 çalışan işten ayrılmış olduğundan 2018 itibariyle toplam 12 çalışan hisse senedi teşvik ödülüne hak kazanmıştır. Bu çerçevede kalan 12 kişi için hakediş hesaplaması yapılarak giderleştirilmiş ve gerekli düzeltme yapılarak toplam gider değişmiştir.

$(12 \text{ kişi} \times 10.000 \text{ adet hisse} \times 6,50\text{-TL GUG}) \times 3/3 \text{ yıl} = 780.000,00\text{-TL} - 366.666,67\text{-TL} = 413.333,33\text{-TL}$

31.12.2020		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	413.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		413.333,33
2020 yılı hisse senedi teşvik planı dönem gideri		
/		

2020 yılı hakediş dönemi olduğundan döneme isabet eden tutar KKEG değil, doğrudan gider olarak dikkate alınmıştır.

31.12.2020 tarihinde şirket nominal bedeli 1,00.-TL'den hisse senedi ihraç edip bedelsiz olarak ilgili yöneticilere verecektir.

$(12 \text{ kişi} \times 10.000 \text{ adet hisse}) \times 1,00\text{-TL birim nominal bedel} = 120.000,00\text{-TL}$ nominal hisse bedeli.

31.12.2020		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	120.000,00	
500 SERMAYE		120.000,00
2020 yılı hisse senedi teşvik planı sermaye taahhüdü		
/		

Taahhüt edilen sermaye hesabı hisse senedi teşvik ödülleri kapsamında oluşturulan fon hesabından (özkaynaktan karşılanan hisse bazlı faydalar) karşılanarak kapatılmıştır.

31.12.2020		
530 ÖZKAYNAKTAN KARŞILANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	120.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		120.000,00
2020 yılı hisse senedi teşvik ödülü sermaye taahhüdünün kapatılması		
/		

Sermaye taahhüdünün yerine getirilmesinden sonra 530 Özkaynaktan Karşılanan Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan 660.000,00.-TL'lık bakiye çalışanlara özkaynaktan sağlanan faydaları göstermekte olup TFRS 2 gereği özkaynak kalemleri arasında transferi, sermayeye ilavesi mümkündür.

Hisse senedi teşvik planı uygulamasında bütün hakediş koşullarının gerçekleştiği dönemde hisse senedinin gerçek piyasa değeri çalışan açısından ücret geliri kabul edilerek vergilendirilmesi gerekmektedir.

Çizelge 6.19: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı GUD Hesabı

Fiyat Türü	Kişi Sayısı	Hisse Miktarı	Birim Fiyatı	Tutarı	Kişi Başına Düşen
Nominal Fiyat	12	10.000	1,00	120.000,00	10.000,00
Planın Açıklandığı Tarihteki Hisselerin Piyasa Değeri	12	10.000	5,50	660.000,00	55.000,00
Hakediş Tarihteki Hisselerin Piyasa Değeri	12	10.000	6,50	780.000,00	65.000,00

Personelin elde ettiği hisselerin nominal bedeli toplamı 120.000,00.-TL iken, planın açıklandığı tarihteki piyasa değeri 660.000,00.-TL ve hakediş tarihindeki piyasa değeri ise 780.000,00.-TL'dir. Hakediş tarihinde personel başına düşen bedelsiz hisselerin tutarı 65.000,00.-TL (hak ediş tarihindeki toplam hakediş bedeli 780.000,00.-TL / 12 kişi) olduğundan bu tutarın brütleştirilip vergi ve SSK prim kesintisine tabi tutulması gerekmektedir.

Şirket yönetimi personele tahsis edilen hisse senetleri dolayısıyla ortaya çıkan gelir vergisi ve SSK kesintisi yükünün şirket tarafından karşılanmasına karar vermiştir. Hisse senedi teşvik planı kapsamında personele verilen hisselerin hakediş tarihindeki değerine göre ücret gelir vergisi ve SSK prim hesaplama tablosu aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.20: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı Mali Yükümlülükler Hesaplama Tablosu

Bordro Kalemleri	1 Personel Hakediş Bedeli	12 Personel Hakediş Bedeli
Brüt Ücret	87.964,93	1.055.579,16
SGK İşçi Payı	2.131,00	25.572,00
SGK İşveren Payı	2.359,32	28.311,84
İşsizlik İşçi Payı	152,21	1.826,52
İşsizlik İşveren Payı	304,43	3.653,16
Gelir Vergisi Matrahı	85.681,72	1.028.180,64
Gelir Vergisi	20.014,06	240.168,72
Dsamba Vergisi	667,65	8.011,80
Net Ücret	65.000,00	780.000,00

Bu durumda hesaplanan gelir vergisi stopajı ve SGK prim kesintileri ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2020		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	307.544,04	
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		248.180,52
361 ÖDENECEK SOYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ		59.363,52
2020 yılı hisse senedi teşvik planı gelir vergisi ve SSK primleri		
/		

Hakediş döneminde hisse senedi teşvik planı kapsamında ertelenmiş vergi varlığının gider hesaplarına intikali ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2020		
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ	80.666,67	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	52.433,33	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		80.666,67
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		52.433,33
2020 yılı hisse senedi teşvik planı ertelenmiş vergi varlığının gider hesabına intikali		
/		

6.4.4 Kar paylaşım planları muhasebe ve vergi uygulamaları

TMS 19 Nolu Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı'nda yer alan düzenlemelere göre çalışanların sunduğu hizmetler karşılığında işletmenin sağladığı her türlü bedeller çalışanlara sağlanan faydalar olarak kabul edilmektedir. Çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar; işten çıkarma tazminatı

hariç, çalışanların sunduğu hizmetin içinde bulunduğu dönemin sonundan başlayarak on iki ay içinde tamamı ödenecek olan faydalar olup bunlar;

- Maaşlar, ücretler ve sosyal güvenlik katkıları,
- Ücretli yıllık izin ve ücretli hastalık izni,
- Kardan pay verilmesi ve primler,
- Bir işletmenin mevcut çalışanlarına sağladığı, sağlık yardımı, lojman ve araç tahsisi, bedelsiz veya düşük bedelle sağlanan gıda yardımı gibi, parasal olmayan faydalar bu kapsama girmektedir.

Kar paylaşım planları kapsamında personele ödenecek tutarların nakit yerine hisse senedi şeklinde verilmesi de mümkündür (Işıl Çetin, 2017:129). Kar paylaşım planında nakit yerine hisse senedi verilmesi öngörülmüş ise bu durumda TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı çerçevesinde işlem yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

6.4.4.1 Kar paylaşım planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

TMS 19 nolu standartta kısa vadeli faydaların muhasebeleştirilmesi ile ilgili olarak kardan pay verilmesi ve primler ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Kardan pay verilmesi ve primlerin muhasebeleştirilmesi için işletmenin geçmiş olaylardan kaynaklanan mevcut bir yükümlülüğünün bulunması ve bu yükümlülük tutarının güvenilir bir şekilde tahmin edilmesi gerekir.

Söz konusu yükümlülük, yasal veya zımni kabulden doğan bir yükümlülük olabilir (Özerhan ve Yanık, 2015:502-503). Bazı kar paylaşım planlarında, çalışanların belirli bir süre işletmede çalışmaları veya ciro veya karda belli bir artış sağlanması durumunda kazançtan pay almaya hak kazanılır.

Öte yandan; kârdan pay verilmesi hesaplanmasında, çalışanların kâr paylaşımından herhangi bir pay almaksızın işletmeden ayrılmaları ihtimalinin de dikkate alınması gerekir. Standart, bu husus aşağıdaki örnekle açıklamıştır (TMS 19, Madde: 20):

“Bir kârdan pay verilmesi planı, işletmenin dönem içi net kârının belirli bir oranını yıl boyunca hizmet veren çalışanlarına ödemesini gerektirmektedir. Hiçbir çalışanın yıl boyunca işten ayrılmaması durumunda, kârdan verilecek yıllık toplam pay net kârın %3'ü olacaktır. İşletme, çalışanlarının işten ayrılma

oranının, anılan ödemeleri net kârın %2,5'una indireceğini tahmin etmektedir. İşletme, net kârın %2,5 'unu borç ve gider olarak finansal tablolarına yansıtır”.

Kardan pay verilmesi ve primlere ilişkin yükümlülük, işletme sahipleri ile yapılan sözleşmeden değil, çalışanın hizmetinden kaynaklandığından, kar payı verilmesi ve primlerin maliyeti net karın dağıtılması işlemi olarak değil, gider olarak muhasebeleştirilir.

Yukarıda da belirtildiği üzere kar paylaşım planı kapsamında ödemenin nakit değil de hisse senedi şeklinde yapılması söz konusu ise bu durumda TFRS 2 standardı kapsamında özkaynaktan karşılanan hisse bazlı ödemeler söz konusu olacağından, ilgili tutar özkaynak hesabı karşılığında giderleştirilmelidir (İçten, 2012:181).

6.4.4.2 Kar paylaşım planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

Türk vergi mevzuatına göre; kazançların bir kısmının şirket çalışanlarına dağıtılması “temettü ikramiyesi” olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu ikramiyeler (nakden veya hisse senedi şeklinde); çalışan açısından ücret olarak değerlendirilmekte, stopaja ve SSK prim kesintisine tabi tutulması gerekmektedir. Şirket açısından ise vergilendirilecek kazancın tespitinde dönem kazancından indirim olarak dikkate alınması mümkündür (Başak, 2017:136).

1 Seri No.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliği'nde personele verilen temettü ikramiyelerinin gider olarak dikkate alınacağı dönem ve stopaj yapma zamanı açıklanmış, çalışanlara performans değerlemelerine bağlı olarak ödenecek prim ve ikramiyelerin de aynı esaslara tabi olacağı belirtilmiştir. Buna göre; bilanço tarihi itibarıyla kesinleşen temettü ikramiyeleri o yıla ilişkin kurumlar vergisi beyannamesinin verilme süresinin sonuna kadar ödenir ise ilgili olduğu yılın kazancının tespitinde gider olarak dikkate alınabilecektir. Görüldüğü üzere tebliğde, temettülerde olduğu gibi prim ve ikramiyelerin ilgili olduğu hesap dönemi matrahının tespitinde dikkate alınması için tahakkuk yeterli görülmemiş, ödemenin beyanname verme süresi sonuna kadar yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Kar paylaşım planları kapsamında personele verilen ve ücret kabul edilen ödemelerin, nakden veya hesaben ödendikleri tarihte vergi kesintisine tabi tutulması gerekmektedir. Hesaben ödeme kavramı GVK'nun 96'ncı maddesinde

yer almakta olup stopaja tabi kazanç ve iratları ödeyenleri istihkak sahiplerine karşı borçlu durumda gösteren her türlü kayıt ve işlem, hesaben ödeme olarak kabul edilmiştir. Hesaben ödeme tarihi, şirket yetkili kişi veya organları tarafından karar verilen, temettü, prim veya ikramiye ödeme süresinin başlangıcıdır. Bu tarihten önce, çalışanları alacaklı gösteren her türlü kayıt ve işlem de hesaben ödeme anlamına gelmekte ve stopaj yapılmasını gerektirmektedir.

Buna göre; şirketler tarafından personele kar paylaşım planları kapsamında yapılan ödemeler ücret olarak değerlendirilmekte ve stopaj ve SSK primlerine tabi tutulmaktadır. Yılısonu itibariyle tahakkuk ettirilen temettü ikramiyeleri üzerinden stopaj ve SSK primi hesaplanmalı ve beyan edilmelidir. Ayrıca, ödemeler kurumlar vergisi beyannamesinin verilme süresinin sonuna kadar yapılmış ise ilgili dönemin kurum kazancından da indirim olarak dikkate alınması mümkün olacaktır.

6.4.4.3 Kar paylaşım planı uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş. genel kurulu 31.03.2018 tarihinde, çalışanların motivasyonlarını artırmak ve şirkete bağlılıklarını sağlamak maksadı ile şirkette çalışan 10 üst düzey yöneticiye, dönem boyunca şirkette kalmaları, ciroda % 15 artış sağlanması ve nihayetinde söz konusu 10 üst düzey personelin kendi işbirimine ait dönemin karla kapatılması durumunda 2018 yılı iş birimi net kârından % 10 oranında pay vermeye ve yasal kesintiler yapıldıktan sonra ödemenin ise 31.03.2019 tarihinde yapılmasına karar vermiştir. Talep edilmesi durumunda kar payı karşılığında şirket hisse senedi alınması da tercih edilebilecektir.

2018 yılı kar hedefi tutturulmuş ve söz konusu çalışanların ait olduğu iş biriminin dönem net kârı 4.000.000,00.-TL olarak gerçekleşmiştir. Bu çerçevede personele ödenecek net kâr payı $4.000.000,00.-TL \times \%10 = 400.000,00.-TL$ olarak hesaplanmıştır. Bu verilere göre; 31.12.2018 tarihinde yapılması gereken hesaplamalar ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

Çizelge 6.21: Uzay Havayolları A.Ş. Kar Paylaşım Planı Mali Yükümlülük Hesaplama Tablosu

Kalemler	1 Kişi	10 Kişi
Brüt Tutar	53.358,54	533.585,40
SSK İşçi Payı	2.131,00	21.310,00
İşsizlik İşçi Payı	152,21	1.522,10
SSK İşveren Payı	2.359,32	23.593,20
İşsizlik İşveren Payı	304,43	3.044,30
Gelir Vergisi Matrahı	51.075,33	510.753,30
Gelir Vergisi	10.670,34	106.703,40
Damga Vergisi	404,99	4.049,90
Net Tutar	40.000,00	400.000,00

30.12.2018		
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	560.222,90	
335 PERSONELE BORÇLAR HESABI		400.000,00
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		110.753,30
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ		49.469,60
2018 yılı kar paylaşım planı ücret tahakkuku		
/		

Kar paylaşım planı ile ilgili yasal yükümlülükler 31.12.2018 tarihinde ödenmiştir.

31.12.2018		
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	110.753,30	
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	49.469,60	
102 BANKA HESABI		160.222,90
Kar Paylaşım Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi		
/		

31.03.2019 tarihinde 3 üst düzey yönetici nakit ödeme yerine şirket hisse senedi almayı tercih etmiştir. Buna göre 3 üst düzey yöneticiye verilecek kar payı karşılığı hisse senedi bedeli 120.000,00.-TL'dir. Şirket tarafından yapılan değerlendirme sonucu piyasa değeri 120.000,00.-TL olan hisselerin nominal değerinin 35.000,00.-TL olması gerektiği tespit edilmiş ve bu tutar üzerinde mutabık kalınmıştır.

31.03.2019 tarihinde personele verilecek hisseler nedeniyle sermaye artışına gidilmesine karar verilmiştir. Sermaye artışı nedeniyle yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.03.2019		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	35.000,00	
500 SERMAYE HESABI		35.000,00
2019 yılı kar paylaşım planı kapsamında çalışanlara verilecek hisseler nedeniyle sermaye artışına gidilmesi		
/		

Hakediş tutarını nakit olarak değilde şirket hisse senedi şeklinde almayı tercih eden 3 personele verilecek hisseler nedeniyle personele borçlar hesabının hisse bazlı ödemeler hesabına virman edilmesi gerekecektir. Bu durumda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.03.2019		
335 PERSONELE BORÇLAR HESABI	120.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		120.000,00
Kar paylaşım planı kapsamında çalışanlara verilecek hisseler nedeniyle personele borçlar hesabının hisse bazlı ödemeler hesabına virman edilmesi		
/		

31.03.2019 tarihinde sermaye taahhüt hesabının kapatılması amacıyla yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

31.03.2019		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	35.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		35.000,00
2019 yılı kar paylaşım planı sermaye taahhüdünün kapatılması		
/		

Sermaye taahhüdünün yerine getirilmesinden sonra 530 Özkaynaktan Karşılana Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan 85.000,00.-TL'lık bakiye çalışanlara özkaynaktan sağlanan faydaları göstermekte olup TFRS 2 gereği özkaynak kalemleri arasında transferi, sermayeye ilavesi mümkündür.

31.03.2019 tarihinde hakediş tutarını nakit olarak almayı tercih eden 7 personele yapılan ödeme nedeniyle yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

31.03.2019			
335 PERSONELE BORÇLAR HESABI		280.000,00	
102 BANKALAR HESABI			280.000,00
2019 yılı kar paylaşım planı kapsamında çalışanlara verilen kârdan payın nakit olarak ödenmesi			
/			

6.4.5 Ertelenmiş ödeme planları muhasebe ve vergi uygulamaları

Ertelenmiş ödeme planları; esas itibarıyla şirket ile çalışan arasında yapılan bir sözleşme gereği, cari hizmetlere ait ödemelerin belli şartlar çerçevesinde gelecekteki bir tarihte yapılması hususunda mutabık kalınmasıdır (Atasoy, 2011:53). Bazı durumlarda şirketler, çalışanlarını maaşlarını ertelemeye teşvik etmek amacıyla garantili bir yatırım geliri sunabildikleri gibi şirketin hisse senedine yatırım yapılmasını da plana dâhil edebilmektedirler (Demirkan, 1999:12).

6.4.5.1 Ertelenmiş ödeme planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

Bu tür planlar karşılığında cari dönemle ilgili olmasına karşın sözleşme gereği gelecek dönemde belli şartlar çerçevesinde ödenecek tutarların şirket tarafından muhasebenin dönemsellik ve ihtiyatlılık ilkeleri gereği ilgili dönemde giderleştirilmesi gerekir. Çünkü bu tür planların uygulamasında belli şartlarda, örneğin, belli bir süre daha şirkette hizmette bulunma gibi, bir ödeme taahhüdü olmasına karşın kilit personelin ödüllendirilmesi yanında daha uzun sürede şirkette istihdam edilmesi amaçlandığından yapılacak ödeme bir vadeye bağlanmaktadır. Arada geçen sürede öngörülen hakediş tutarı, gerek enflasyon ve gerekse paranın alternatif maliyeti nedeniyle bir kayba uğramaması açısından risk unsuru düşük gelir getirici sermaye piyasası enstrümanlarında değerlendirilir. Şartlar sağlanınca ve vade dolunca anapara ve sermaye piyasalarında elde edilen gelir tutarının toplamı ilgili çalışanlara nakden veya şirket hisse senedi şeklinde ödenir.

6.4.5.2 Ertelenmiş ödeme planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

Ertelenmiş ödeme planları kapsamında personele ödenecek tutarlar cari dönem karından nakit veya şirket hisse senedi şeklinde verilmesi öngörülmesine karşın, şartlar gerçekleşmeden kesinleşen bir tutardan bahsetmek mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla cari dönemin performans ve karından kaynaklansa da bunun yanında belli bir süre daha hizmette bulunma ve vadenin dolması gibi ilave şartlar öngörüldüğünden kesinleşen bir ödemeden bahsetmek söz konusu değildir. Çünkü tahakkuk gelirin mahiyet ve tutar itibariyle kesinleşmesi demektir. Dolayısıyla ertelenmiş ödeme planları çerçevesinde belli şartlarda bir tutarın öngörülmesi verginin doğması açısından yeterli olmayacaktır. Ayrıca, gelirin elde edilmiş olması da gereklidir. Gelirin elde edilmiş olması ise çalışanın ertelenmiş ödeme planında öngörülen tutar üzerindeki fiili, hukuki ve ekonomik tasarrufunun bulunduğu safhanın da gerçekleşmesi ile mümkün olacaktır. Çünkü hukuki tasarruf, gelirin sahibi tarafından talep edilebilir hale gelmesini ifade etmektedir. Gelir mahiyet ve tutar itibariyle kesinlik kazanıp tahakkuk etmiş olsa bile, örneğin vade dolmadığından, sahibi tarafından talep edilebilir hale gelmemiş olabilir. Bu nedenle ekonomik tasarruf aşamasının da gerçekleşmesi gerekir. Hukuki tasarrufu izleyen ve üçüncü safha olan ekonomik tasarruf, ödemeyi yapacak olan tarafından, gelirin hak sahibinin emrine sunulmasını, teorik olarak gelirin sahibi tarafından talep edilecek hale gelmesini ifade etmektedir. Bu açıdan ekonomik tasarruf ancak vadenin dolması ile mümkün hale gelecektir. Bu çerçevede, ertelenmiş ödeme planları kapsamında personele ödenecek tutarla ilgili gelir vergisi ile SSK prim kesintisinin vadenin dolduğu tarihte yapılması gerekecektir.

Öte yandan, kurum kazancının tespitinde, tahakkuk ve dönemsellik olmak üzere iki temel ilke geçerlidir. Tahakkuk esasına göre kurum kazancının tespitinde ödeme veya tahsilat dikkate alınmamakta olup hasılat veya giderin mahiyet ve tutar olarak kesinleşmiş olması yeterlidir (bu hususun istisnaları bulunmaktadır, örneğin, ödenmeyen SSK primlerinin gider yazılamaması gibi). Bu nedenle, ertelenmiş ödeme planları kapsamında ileriki bir tarihte belli şartlarda personele ödenecek tutarların kurumlar vergisi açısından gider yazılması mümkün görülmemektedir. Bu nedenle, cari dönem performans ve karından gelecek dönemde belli şartlarda verilmesi öngörülen ve muhasebenin dönemsellik ve

ihtiyatlılık ilkeleri gereğince gider yazılan tutarlar cari dönem kurumlar vergisi matrahının tespitinde KKEG olarak dikkate alınmalı, gelecek dönemde şartlar gerçekleştiğinde ise kurumlar vergisi matrahından indirim sağlanmalıdır.

ABD uygulamasında ise çalışanların cari hizmetler karşılığı hak ettiği, ancak, henüz tahsil etmediği bedeller ödemenin fiilen gerçekleştiği tarihe kadar vergiye tabi tutulmamakta, işveren ise ödemenin gerçekleştiği dönemde vergi indirimine hak kazanmaktadır (Demirkan, 1999:11-12). Bu yönüyle bakıldığında kanaatimizce iki ülke mevzuatı açısından bir uyum olmasına karşın, Türk vergi mevzuatındaki bu durum açık bir düzenlemeden değil vergi hukukundaki temel ilkelerden hareketle varılan çıkarımlara dayanmaktadır.

6.4.5.3 Ertelenmiş ödeme planları uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş. yönetim kurulu, 31.12.2018 tarihinde, üç bölge müdürüne göstermiş oldukları performansları nedeniyle ve şirkete bağlılıklarını artırmak amacıyla kendilerine bir seferliğe mahsus olmak üzere 2018 dönem karından kişi başına net 10.000,00.-TL ilave bir ödemenin 30.12.2020 tarihinde, bu tutarın o tarihe kadar altın fonuna yatırılarak değerlendirilmesini ve oluşacak gelirle birlikte ilgili personellere şirket hisse senedi olarak verilmesini karar altına almıştır . Hakediş döneminde ortaya çıkacak vergi ve diğer yasal yükümlülüklerin şirket tarafından karşılanmasına karar verilmiştir.

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

Üç bölge müdürünün geçmiş performansına bakılarak kendilerine kişi başı net 10.000,00.-TL ödeme yapılmasının diğer şartı ise ödeme tarihine kadar şirkette çalışmaya devam etmiş olmaktır. Dolayısıyla çalışanlar şirketten ayrılırsa hakediş gerçekleşmeyeceğinden ödeme tarihine kadar çalışanlar açısından kesinleşen bir gelir, şirket için ise kesinleşen bir gider söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle; gelir vergisi ve SSK primlerinin cari dönemde değil hakediş döneminde kesilmesi, aynı şekilde; şirketin de yaptığı ödemeleri vergi matrahından hakediş döneminde düşmesi gerekecektir. Ancak, şirket TFRS 2 standardı ve dönemsellik ilkesi gereği 2018 dönemine ait olan tutarı giderleştirmesi gerekecektir.

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

Üç bölge müdürüne hakediş koşulları çerçevesinde ödenmesi planlanan net 30.000,00.-TL'nin altın fonu hesabına yatırılması nedeniyle aşağıdaki muhasebe kaydının yapılması gerekmektedir.

31.12.2018		
119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	30.000,00	
102 BANKALAR HESABI		30.000,00
2018 yılı belli şartlarda personele sağlanacak ek menfaatin ödeme tarihine kadar altın fonunda değerlendirilmesi		
/		

30.000,00.-TL'nin 2018 dönem performansından hisse senedi şeklinde verilecek olması nedeniyle muhasebe kaydının aşağıdaki şekilde yapılması gerekecektir.

31.12.2018		
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	30.000,00	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		30.000,00
2018 yılı ertelenmiş ödeme planı kapsamında personele sağlanacak faydanın gider karşılığı kaydı		
/		

Ertelenmiş ödeme planı karşılığında giderleştirilen tutarların KKEG olarak dikkate alınması gerektiğinden muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	30.000,00	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		30.000,00
2018 yılı ertelenmiş ödeme planı kapsamında personele sağlanacak faydanın KKEG kaydı		
/		

2018 dönemine ait KKEG üzerinden % 22 kurumlar vergisi oranı esas alınarak hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	6.600,00	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		6.600,00
2018 yılı ertelenmiş ödeme planı ertelenmiş vergi varlığı kaydı		
/		

2018 yılı geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hakediş döneminde geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu tutarın nazım hesaplarda izlenmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır:

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	30.000,00	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		30.000,00
2018 yılı ertelenmiş ödeme planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2020 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2018 tarihinde 30.000,00 TL olarak altın fonuna yatırılan tutar 30.12.2020 tarihinde 36.000,00.-TL olarak nakde çevrilmiştir. Bu durumda muhasebe kaydının aşağıdaki şekilde yapılması gerekecektir:

30.12.2020		
102 BANKALAR HESABI	36.000,00	
119 DİĞER MENKUL KIYMETLER		30.000,00
645 MENKUL KIYMET GELİRLERİ		6.000,00
Ertelenmiş ödeme planı kapsamında altın fonunda değerlendirilen tutarın TL'ye çevrilmesi		
/		

Altın fonundan elde edilen gelirle birlikte personele sağlanan fayda tutarı net 36.000,00.-TL olup hakediş tarihinde vergilendirilmesi ve SSK primlerinin kesilmesi gerekmektedir.

Çizelge 6.22: Uzay Havayolları A.Ş. Ertelenmiş Ödeme Planı Personele Sağlanan Faydalarla İlgili Vergi ve Diğer Yasal Yükümlülükler

Kalemler	1 Personel	3 Personel
Brüt tutar	16.548,63	49.645,89
SSK İşçi Payı	2.131,00	6.393,00
İşsizlik İşçi Payı	152,21	456,63
SSK İşveren Payı	2.359,32	7.077,96
İşsizlik İşveren Payı	304,43	913,29
Kümülatif Vergi Matrahı	14.265,42	42.796,26
Aylık Gelir Vergisi	2.139,81	6.419,43
Damga Vergisi	125,60	376,80
Net Tutar	12.000,00	36.000,00

Ertelenmiş ödeme planları kapsamında vade tarihinde ücret tahakkuku ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

30.12.2020		
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	27.637,14	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		6.000,00
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		14.840,88
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ		6.796,23
2020 yılı ertelenmiş ödeme planı kapsamında personele sağlanan fayda ile ilgili yasal kesintiler		
/		

Buna göre şirketin personele ödeyeceği net ücret 36.000,00.-TL olmaktadır. Şirketin değerine göre bu tutara karşılık 10.500,00.-TL nominal bedele karşılık 10.500 adet hisse senedi ihraç edilip personele verilmiştir. Buna göre yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

31.12.2020		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	10.500,00	
500 SERMAYE HESABI		10.500,00
2020 yılı ertelenmiş ödeme planı sermaye taahhüdü		
/		

Sermaye taahhüdünün Özkaynaktan Karşılanaan Hisse Bazlı Faydalar hesabı karşılığında kapatılması ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2020		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	10.500,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		10.500,00
2020 yılı ertelenmiş ödeme planı sermaye taahhüdünün kapatılması		
/		

Sermaya taahhüdünün yerine getirilmesinden sonra 530 Özkaynaktan Karşılanaan Hisse Bazlı Faydalar hesabında kalan 25.500,00.-TL'lık bakiye çalışanlara özkaynaktan sağlanan faydaları göstermekte olup TFRS 2 gereği özkaynak kalemleri arasında transferi, sermayeye ilavesi mümkündür.

Öte yandan, Ertelenmiş Vergi Varlıkları hesabında kayda alınan tutarın hakediş döneminde ilgili gider hesabına virman edilmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2020		
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN	6.600,00	
ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	6.600,00	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		6.600,00
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		6.600,00
2020 yılı hisse senedi teşvik planı ertelenen vergi varlığının gider hesabına aktarımı		
/		

6.4.6 Hisse senedi değer artış hakkı muhasebe ve vergi uygulamaları

Hisse senetlerinin mülkiyetine sahip olmaksızın hisse senetlerinin verildiği tarih ile hakediş tarihinde geçerli olan piyasa fiyatları arasında oluşan pozitif farkın (değerdeki artış); çalışana nakit ya da hisse senedi veya her ikisinin bileşimi şeklinde verilmesini sağlayan planlardır (Varol, 2017:156).

6.4.6.1 Hisse senedi değer artış hakkı planlarının muhasebe uygulamaları bakımından analizi

Hisse senedi değer artış hakkı planları özellikle TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nda öngörülen "Nakit Olarak Ödenen Hisse Bazlı Ödeme İşlemleri" kapsamında uygulama alanı bulmaktadır. Bu çerçevede, çalışanlara sağlanan

hisse senedi değer artış hakları TFRS 2'ye göre bilançoda bir borç hesabında izlenmeyi gerektirmektedir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1065). Nakit olarak sağlanan hisseye dayalı ödeme işlemlerinde, alınan mal ya da hizmetler ve buna ilişkin yükümlülük tutarı, yüklenilen borcun gerçeğe uygun değeri ile ölçülmesi gerekir. İlgili borcun ödenmesine kadar, her bir raporlama döneminde ve buna ilave olarak itfa tarihinde borcun gerçeğe uygun değeri tekrar hesaplanır ve gerçeğe uygun değerinde meydana gelen herhangi bir değişiklik kâr ya da zarar olarak dikkate alınır (Daştan ve Abdioğlu, 2008:83). Dolayısıyla, hisse senedi değer artış hakları genel itibariyle belli bir süre şirkette çalışma şartına bağlandığından, her dönem sonunda şirkette kalanlar için döneme isabet eden tutarın giderleştirilmesi gerekir.

6.4.6.2 Hisse senedi değer artış hakkı planlarının vergi uygulamaları bakımından analizi

Hakediş tarihinde çalışanlara ödenen hisse senedi değer artış haklarının GVK'nun 61. maddesine göre çalışanlara sağlanan diğer menfaatler kapsamında ücret olduğu açıktır. Ancak, hakediş süresi dolmadan çalışan açısından kesinleşen bir gelir, şirket açısından ise kesinleşen bir gider söz konusu değildir. Çünkü tahakkuk; gelir veya giderin mahiyeti itibariyle kesinleşmesi demektir. Diğer yandan, ücretler açısından gelir veya giderin kesinleşmesi yetmemekte ayrıca, hukuki tasarruf, ekonomik tasarruf ve fiili tasarruf aşamalarının da gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle, hakediş süresi boyunca ihtiyatlılık ve dönemsellik ilkesi gereğince kayda alınan bedeller hakediş süresi dolana kadar stopaj ve SSK prim kesintisine tabi tutulmamalıdır. Aynı şekilde, şirket de hakediş süresi dolana kadar vergi matrahından indirmemelidir. Daha önceki dönemlerde giderleştirilmiş olmasına karşın vergi matrahında KKEG olarak dikkate alınan tutarlar hakedişin kesinleştiği dönemin geçici vergi ve kurumlar vergisi beyannamesinde diğer indirimler kısmında vergi matrahından düşülerek işlem yapılmalıdır.

6.4.6.3 Hisse senedi değer artış hakkı uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş.'nin 31.03.2018 tarihinde yapılan olağan genel kurul toplantısında 250 şirket personeline 01.01.2018 tarihinden itibaren geleceğe dönük olarak üç yıl süreyle şirkette çalışmış olanlara 200 hisse senedine eşit

miktarda hisse senedi değer artış hakkı sağlanmasına karar verilmiştir. Hakediş tarihinde çıkacak vergi ve diğer yasal yükümlülükler şirket tarafından karşılanacaktır.

Kendilerine hisse senedi değer artış hakkı tanınan çalışanlarla ilgili yıllar itibariyle ayrılmaya ilişkin öngörüler ve ayrılma durumu aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.23: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Personel Hareket Tablosu

	2018 Yılı	2019 Yılı	2020 Yılı
Personel Sayısı	250	250	250
Fiilen İşten Ayrılanlar			
2018 Yılı	-10	-10	-10
2019 Yılı		-12	-12
2020 Yılı			-8
İşten Ayrılması Beklenenler			
2019 Yılı	-13		
2020 Yılı	-5	-15	
Yararlanması Beklenen Personel	222	213	220

Yetkili kuruluşlarca hazırlanan değerleme raporlarına göre Uzay Havayolları A.Ş.'nin yıllar itibariyle hisse senetlerinin piyasa değerleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.24: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senetlerinin Piyasa Değeri

Yıllar	Hisse Senetlerinin Piyasa Değeri
2018	5,60
2019	6,70
2020	8,10

Yukarıdaki verilere göre yıllar itibariyle ortaya çıkan hakediş tutarları aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.25: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Hesaplama Tablosu

	A	B	C	D=(A*B*C)	E	F = (D*E)	G	H=(F-G)
Yıllar	Hisse Senedi Değer Artışını Hakeden Çalışan Sayısı	Hisse Senedi Değer Artış Hakkı (Adet)	Piyasa Değeri	Kümülatif Değer	Yıl Kesri	Toplam Gider	Önceki Yıllar Toplam Gider	Dönem Gideri
2018	222	200	5,60	248.640,00	1/3	82.880,00	0,00	82.880,00
2019	213	200	6,70	285.420,00	2/3	190.280,00	82.880,00	107.400,00
2020	220	200	8,10	356.400,00	3/3	356.400,00	190.280,00	166.120,00
							Toplam	356.400,00

2018 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2018 tarihinde 2018 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(222 çalışan x 200 adet hisse senedi adedi x 5,60.-TL GUD) x 1/3 geçen yıl sayısı = 82.880,00.-TL dönem karşılık gideri.

31.12.2018		
740 HİZMET MALİYETLERİ	82.880,00	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		82.880,00
2018 yılı hisse senedi değer artış tutarı		
/		

Hakediş süresi dolmadığından ayrılan hisse senedi değer artış karşılığının vergi matrahına KKEG olarak ilavesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	82.880,00	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		82.880,00
2018 yılı hisse senedi değer artış tutarı KKEG kaydı		
/		

2018 yılı KKEG olarak dikkate alınan hisse senedi değer artış karşılığı üzerinden hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir (82.880,00.-TL x % 22= 18.233,60.-TL):

31.12.2018		
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	18.233,60	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		18.233,60
2018 yılı hisse senedi değer artış tutarı ertelenmiş vergi varlığı kaydı		
/		

31.12.2020 hakediş tarihinin ait olduğu dönem geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkate alınması gereken tutarla ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	82.880,00	

901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		82.880,00
2018 yılı hisse senedi değer artış planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		

2019 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2019 tarihinde, 2019 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(222 çalışan x 200 adet hisse senedi adedi x 6,70.-TL GUD) x 2/3 geçen yıl sayısı = 190.280,00.-TL 2. yıl kümülatif personel gideri.

2. yıl kümülatif gideri – 1. yıl kümülatif gideri = 2019 yılı dönem gideri olacağından, buna göre 2019 dönem gideri= 190.280,00.-TL - 82.880,00.-TL = 107.400,00.-TL olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2019		
740 HİZMET MALİYETLERİ	107.400,00	
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		107.400,00
2019 yılı hisse senedi değer artış tutarı		

2019 yılı ayrılan hisse senedi değer artış karşılığının vergi matrahına KKEG olarak kaydedilmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2019		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	107.400,00	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		107.400,00
2019 yılı hisse senedi değer artış tutarı KKEG kaydı		

2019 yılı KKEG olarak dikkate alınan hisse senedi değer artış karşılığı üzerinden hesaplanan ertelenmiş vergi varlığının kaydedilmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir (107.400,00.-TL x %22 = 23.628,00.-TL):

31.12.2019		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	23.628,00	

693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		23.628,00
2019 yılı hisse senedi değer artış tutarı ertelenmiş vergi varlığı kaydı		
/		

31.12.2020 hakediş tarihinin ait olduğu dönem geçici vergi/kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkate alınması gereken tutarla ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2019		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	107.400,00	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		107.400,00
2019 yılı hisse senedi değer artış planı kapsamında vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2020 yılı muhasebe işlem ve kayıtları:

31.12.2020 tarihinde, 2020 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

$(220 \text{ çalışan} \times 200 \text{ adet hisse senedi adedi} \times 8,10\text{-TL GUD}) \times 3/3 \text{ geçen yıl sayısı} = 356.400,00\text{-TL}$ 3. yıl kümülatif personel gideri.

3. yıl kümülatif gideri – 2. yıl kümülatif gideri = 2020 yılı dönem gideri olacağından, buna göre 2020 yılı dönem gideri= $356.400,00\text{-TL} - 190.280,00\text{-TL} = 166.120,00\text{-TL}$ olarak hesaplanmaktadır.

31.12.2020		
740 HİZMET MALİYETLERİ	166.120,00	
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		166.120,00
2020 yılı hisse senedi değer artış tutarı		
/		

Hakediş tarihinde ortaya çıkacak vergi ve diğer yasal yükümlülüklerin şirket tarafından karşılanmasına karar verilmiş olduğundan bu yönde hesaplanan gelir vergisi, SSK primleri ve net ücret (sağlanan değer artış hakkı) aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Personel başınan net ücret (sağlanan net değer artış hakkı)= 356.400,00.-TL
toplam hakediş bedeli / 220 hak eden kişi sayısı = 1.620,00.-TL.

Çizelge 6.26: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Değer Artış Hakkı Mali Yükümlülükler Hesaplama Tablosu

Kalemler	1 Çalışan	220 Çalışan
Brüt Tutar	2.266,02	498.524,40
SSK İşçi Payı	317,24	69.792,80
İşsizlik İşçi Payı	22,66	4.985,20
SSK İşveren Payı	351,23	77.270,60
İşsizlik İşveren Payı	45,32	9.970,40
Kümülatif Vergi Matrahı	1.926,12	423.746,40
Aylık Gelir Vergisi	288,92	63.562,40
Damga Vergisi	17,20	3.784,00
Net Tutar	1.620,00	356.400,00

Hakediş döneminde ortaya çıkan ücret tahakkuku, gelir vergisi stopajı ve SSK primi tahakkuku ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

30.12.2018		
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ.	273.520,00	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ.	82.880,00	
740 HİZMET MALİYETLERİ	229.365,40	
335 PERSONELE BORÇLAR HESABI		356.400,00
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		67.346,40
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ		162.019,00
Çalışanlara verilecek hisse senedi değer artış hakkı üzerinden gelir vergisi ve SSK kesintisi yapılması		
/		

31.12.2020 tarihinde yapılacak nakit ödeme ile ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2020		
335 PERSONELE BORÇLAR HESABI	356.400,00	
102 BANKALAR HESABI		356.400,00
Çalışanlara net hisse senedi değer artış hakkının ödenmesi		
/		

Hakediş döneminde Ertelemiş Vergi Varlıkları hesabında kayda alınan tutarın ilgili gider hesabına virman edilmesi ile ilgili yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2020		
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN		
ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ	41.861,60	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	18.233,60	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		41.861,60
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		18.233,60
Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığının gider hesabına intikali		

6.4.7 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler muhasebe ve vergi uygulamaları

Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler; şirkete veya karşı tarafa, şirketin hisseye dayalı ödeme işlemini nakit ya da hisse senetleri, hisse senedi opsiyonları gibi özkaynağa dayanan finansal araçlar aracılığıyla gerçekleştirmesine imkân tanıyan işlemlerdir (Sağlam, Şengel ve Öztürk, 2008:1067-1068). Örneğin şirket, çalışanlara belirli bir süre şirkette çalışma süresini tamamlama şartıyla belirli bir tarihteki piyasa referans değeri üzerinden ödeme yapmayı ve yine belirli bir sayıda hissesini vermeyi aynı anda önererek seçme hakkını çalışanlara verebilir.

6.4.7.1 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerin muhasebe uygulamaları bakımından analizi

Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme işlemlerinde esas itibariyle alınan mal ve hizmetler giderleştirilir ve karşılığında ise işlemin nakit ve özkaynaklarla ilgili bileşik kısımlarına ilişkin hesaplamalar yapılarak ayrıştırma sonucuna göre özkaynaklar ve borç kısımları ile ilgili muhasebe kayıtları yapılır.

İlk olarak bileşik borç tutarı hesap edilir. Bu tutar aynı zamanda hisse senedi alternatifinin gerçeğe uygun değerine eşittir (bileşik finansal değer $GUD = \text{borç unsurunun } GUD + \text{özkaynak unsurunun } GUD$). Buna müteakiben nakitle karşılanacak borç tutarı tespit edilerek bileşik borç tutarından çıkarılır ve özkaynaktan karşılanacak tutar tespit edilir. Hakediş süresi tamamlandığında ise tercih edilen alternatif ödeme şekline göre muhasebe kayıtları düzeltilir (İçten, 2012:185).

6.4.7.2 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerin vergi uygulamaları bakımından analizi

Nakit alternatifli ödeme işlemleri kapsamında hakediş döneminde personele sağlanacak menfaatlerin ücret olarak gelir vergisine tabi tutulması

gerekmektedir. Hakediş döneminde eğer nakit tahsilat tercih edilmiş ise nakden ücret, hisse alınması tercih edilmiş ise “para ile temsil edilebilen menfaatler” söz konusu olacak ve vergilendirilmesi gerekecektir.

Ancak, hisselerin veya nakit alternatifinin fiilen tercih edilmesi bütün hakediş şartlarının gerçekleşmesine ve belirlenen sürenin dolmasına bağlı olduğundan, vergi mevzuatına göre hakediş süresi dolmadan çalışan açısından kesinleşen bir gelir, şirket açısından ise kesinleşen bir gider söz konusu değildir. Bu nedenle, hakediş süresi boyunca TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı çerçevesinde ihtiyatlılık ve dönemsellik ilkesi gereğince kayda alınan bedeller (borç unsuru+özkaynak unsuru) hakediş süresi dolana kadar stopaj ve SSK prim kesintisine tabi tutulmamalıdır. Aynı şekilde, şirket de hakediş süresi dolana kadar ayırdığı karşılıkları vergi matrahından indirmemelidir. Bu çerçevede; nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler kapsamında personele sağlanan menfaatlerin bütün hakediş koşullarının gerçekleştiği dönemde (hukuki tasarruf, ekonomik tasarruf ve fiili tasarruf aşamalarının gerçekleştiği dönem) vergilendirilmesi ve SSK prim kesintisine tabi tutulması, önceki dönemlerde TFRS 2 standardı kapsamında giderleştirilen ancak KKEG olarak dikkate alınan tutarların ise yine hakediş döneminde beyannamede indirim olarak dikkate alınması doğru bir uygulama olacaktır.

6.4.7.3 Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler uygulama örneği

Uzay Havayolları A.Ş. yönetim kurulu genel kuruldan aldığı yetkiye istinaden 01.01.2018 tarihinde şirket genel müdürüne 3 yıl boyunca şirkette hizmet etmeye devam etmesi şartı ile 20.000 adet hisse bedelinin nakden ödenmesini veya talep etmesi durumunda kendisine 23.000 adet imtiyazlı hissenin ihraç edilerek verilmesini ve tercih hakkının kendisine ait olduğunu bildirmiş ve bu yönde mutabık kalınmıştır .

Hisse senetlerinin verilme tarihindeki piyasa fiyatı 20,00.-TL olup hak kazanma dönemi boyunca gerçeğe uygun değerleri aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir:

Çizelge 6.27: Uzay Havayolları A.Ş. Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler GUD Tablosu

Tarih/Dönem	Hisse Senetlerinin Piyasa Değeri (GUD)
01.01.2018	: 20,00
31.12.2018	: 23,00
31.12.2019	: 25,00
31.12.2020	: 28,00

Buna göre ilk aşamada bileşik borç tutarı hesaplanmalıdır. Şirket 23.000 adet hisse senedini vaad ettiğinden bileşik borç tutarı; 23.000 adet hisse senedi x 20,00.-TL GUD = 460.000,00.-TL olarak hesaplanmaktadır.

İkinci aşamada ise nakitle karşılanacak borç tutarı tespit edilmelidir. Şirket nakit alternatifinin tercih edilmesi durumunda ise 20.000 adet hisse senedine karşılık gelecek nakdi ödeyeceğini taahhüt ettiğinden, nakitle karşılanacak borç tutarı; 20.000 adet hisse senedi x 20,00.-TL GUD= 400.000,00.-TL olarak hesaplanmaktadır.

Bu tespitler ışığında özkaynaktan karşılanacak borç tutarı; 460.000,00.-TL - 400.000,00.-TL = 60.000,00.-TL olarak tespit edilecektir.

Yukarıda yer verilen hesaplamalar çerçevesinde toplam borç, toplam özkaynak ve toplam gider yıllar itibariyle aşağıdaki şekilde olacaktır:

Çizelge 6.28: Uzay Havayolları A.Ş. Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemelere Ait Borç ve Özkaynak Unsuru Tablosu

Yıllar	Borç Kısmı			Özkaynak Kısmı			Toplamlar			Döneme İsbet Eden	
	Nakitlerle Karşılanan Hisse Miktarı	Hisse Fiyatı	Yıl Kesri	Özkaynak Kısmı	Yıl Kesri	Borç Toplamı	Özkaynak Toplamı	Gider Toplamı	Dönem Borç Karşılığı	Dönem Özkaynak Karşılığı	
2018	20.000	23	1/3	60.000,00	1/3	153.333,33	20.000,00	173.333,33	153.333,33	20.000,00	
2019	20.000	25	2/3	60.000,00	2/3	333.333,33	40.000,00	373.333,33	180.000,00	20.000,00	
2020	20.000	28	3/3	60.000,00	3/3	560.000,00	60.000,00	620.000,00	226.666,67	20.000,00	
								Toplam	560.000,00	60.000,00	

Bu hesaplamalara göre yıl bazında yapılacak kayıtlar aşağıdaki gibi olacaktır:

2018 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

Uzay Havayolları A.Ş.'nin 31.12.2018 tarihinde, 2018 yılı için yapması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(20.000 adet hisse senedi adedi x 23,00.-TL GUD) x 1/3 geçen yıl sayısı = 153.333,33.-TL Borç Unsuru + 20.000,00.-TL Özkaynak unsuru = 173.333,33.-TL dönem gideri.

31.12.2018

770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	173.333,33	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		153.333,33
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		20.000,00
2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		

Hakediş tarihine kadar ilgili genel müdürün öngörülen koşulları sağlayıp sağlamayacağı kesin olmadığından giderleştirilen tutarların vergi matrahı açısından KKEG olarak dikkate alınması gerekecektir. Bu durumda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2018		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	173.333,33	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		173.333,33
2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG kaydı		

2018 dönemine ait KKEG üzerinden % 22 kurumlar vergisi oranı esas alınarak hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır (173.333,33.-TL KKEG x %22 = 38.133,33.-TL):

31.12.2018		
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	38.133,33	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		38.133,33
2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenmiş vergi varlığı		

2018 yılı geçici vergi ve kurumlar vergi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hak ediş döneminde kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu tutarın nazım hesaplarda izlenmesi açısından yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır:

31.12.2018		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	173.333,33	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		173.333,33
2018 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		

2019 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2019 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(20.000 adet hisse senedi adedi x 25,00.-TL GUD) x 2/3 geçen yıl sayısı = 333.333,33.-TL Kümülatif Borç Unsuru – 153.333,33.-TL 2018 yılı Borç Unsuru Dönem Gideri + 20.000,00.-TL Özkaynak unsuru = 200.000,00.-TL dönem gideri.

31.12.2019		
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	200.000,00	
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		180.000,00
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		20.000,00
2019 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

Vergi matrahı açısından KKEG olarak dikkate alınması gereken dönem gideri ile ilgili nazım hesaplarda yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

31.12.2019		
950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	200.000,00	
951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI		200.000,00
2019 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG kaydı		
/		

2019 dönemine ait KKEG üzerinden % 22 kurumlar vergisi oranı esas alınarak hesaplanan ertelenmiş vergi varlığı ile ilgili yapılacak muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır (200.000,00.-TL KKEG x %22 = 44.000,00.-TL):

31.12.2019		
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	44.000,00	
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ		44.000,00
2019 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenmiş vergi varlığı		
/		

2019 yılı geçici vergi ve kurumlar vergisi beyannamesinde ticari kâra KKEG olarak ilave edilen tutarın hak ediş döneminde kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkat alınacak olması nedeniyle söz konusu tutarın nazım hesaplarda izlenmesi açısından yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde olmalıdır.

31.12.2019		
900 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK İNDİRİMLER	200.000,00	
901 KESİN HAKEDİŞ DÖNEMİNDE VERGİ MATRAHINDAN DÜŞÜLECEK KARŞILIKLAR HESABI		200.000,00
2019 yılı nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler vergi matrahından indirilecek tutarın nazım hesaplara kaydı		
/		

2020 yılı ile ilgili hesaplama işlemleri ve muhasebe kayıtları:

2020 yılı için yapılması gereken hesaplama ve muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır:

(20.000 adet hisse senedi adedi x 28,00.-TL GUD) x 3/3 geçen yıl sayısı = 560.000,00.-TL Kümülatif Borç Unsuru – 333.333,33 TL ilk 2 yıl kümülatif borç unsuru= 226.666,67.-TL 2020 yılı Borç Unsuru Dönem Gideri + 20.000,00.-TL Özkaynak unsuru = 246.666,67.-TL dönem gideri.

31.12.2020		
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	246.666,67	
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALARA İLİŞKİN KARŞILIKLAR		226.666,67
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		20.000,00
2020 yılı nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri		
/		

31.12.2020 tarihi hakediş tarihi olduğundan döneme ilişkin giderler KKEG olarak değil, doğrudan gider olarak dikkate alınmıştır. Ayrıca, personele sağlanan faydalar GVK'daki düzenlemeler çerçevesinde ücret kabul edilmiş ve kurumlar vergisi matrahında vergiden düşülebilir gider olarak dikkate alınmıştır.

Hakediş dönemi sonunda söz konusu genel müdür birinci seçenek olarak hisse senedi almayı tercih etmiştir. Bu nedenle öncelikle nakit alternatifinden kaynaklanan yükümlülüğün, diğer bir ifade ile Çalışanlara Sağlanacak Diğer Faydalar Karşılığı hesabında biriken tutarın doğrudan özkaynak hesabına aktarılması gerekecektir.

31.12.2020		
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ.	406.666,67	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ.	153.333,33	
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR		560.000,00
Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerle ilgili yükümlülüklerin öz kaynaklara aktarılması		
/		

Şirket 23.000 adet hisse senedini 1,00.-TL nominal bedel üzerinden ihraç etmiş ve söz konusu genel müdüre vermiştir.

31.12.2020		
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE	23.000,00	
500 SERMAYE HESABI		23.000,00
Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye taahhüdü		
/		

İhraç edilen hisse senedi bedellerinin çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerden karşılanması nedeniyle yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olmalıdır.

31.12.2020		
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	23.000,00	
501 ÖDENMEMİŞ SERMAYE		23.000,00
Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye taahhüdünün kapatılması		
/		

Yukarıda yapılan işlem ve kayıtlardan sonra 530 Çalışanlara Sağlanacak Hisse Bazlı Faydalar Hesabı alacak kalanı olan 597.000,00.-TL (620.000,00.-TL – 23.000,00.-TL = 597.000,00.-TL) çalışanlara sağlanan faydaları gösterecektir. Söz konusu tutarın, TFRS 2 standardına göre sermayeye ilave gibi, öz kaynak hesapları arasında transferi mümkündür.

Hakediş döneminde Ertelenmiş Vergi Varlıkları hesabında kayda alınan tutarın ilgili gider hesabına virman edilmesi gerekmekte olup bu yönde yapılması gereken muhasebe kaydı aşağıda gösterilmiştir:

31.12.2020		
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERTELENMİŞ VERGİ GELİR/GİDER ETKİSİ	82.133,33	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	38.133,33	
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		82.133,33
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI		38.133,33
Nakit alternatifli hisse bazlı ödemelerle ilgili ertelenmiş vergi varlığının gider hesabına intikali		

6.4.8 Uygulama sonuçlarının finansal tablolara yansıtılması, dipnotlar ve kurumlar vergisi beyannamesi

Bu bölümde, Uzay Havayolları A.Ş.'nin 2018-2020 yılları arasında çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması işlemleri kapsamında yapılan yevmiye kayıtları defter-i kebirdeki ilgili hesaplara aktarılmış ve söz konusu defter-i kebir bakiyelerinden hareketle Dönem Sonu Finansal Tablolar ile Dipnotları oluşturulmuştur. Uygulamada kullanılmayan hesaplar ve bakiyesiz hesaplar dikakate alınmamıştır. Mali tablolar üç yıllık mukayeseli olarak hazırlanmıştır.

Ayrıca, TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Satandardı çerçevesinde uygulama alanı bulan çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması işlemlerinden kaynaklanan TFRS ve VUK vergi uygulamalarındaki farklılıkların kurumlar vergisi beyannamesine nasıl yansıdığı gösterilmiştir.

6.4.8.1 Uygulama kapsamında dönem sonu işlemleri, defter-i kebir hesapları ve kesin mizanın çıkarılması

Uygulamada açılış bilançosu ile net hasılat dışında kalan diğer bilanço kalemleri ve gelir ve giderlerin tamamı sermayeye dayalı teşvik uygulamalarından kaynaklanan işlemleri kapsamaktadır.

Yukarıdaki bölümlerde yapılan dönem içi işlemleri sonucunda, dönem sonu kar zararın tespiti açısından alınan geçici mizan bakiyelerinden hareketle tespit edilen gelir ve gider hesaplarının özeti aşağıda gösterilmiştir:

Çizelge 6.29: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Gelir Hesapları

GELİR HESAPLARI	2020 YILI	2019 YILI	2018 YILI
600 YURT İÇİ SATIŞLAR	5.500.000,00	5.250.000,00	5.000.000,00
644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR	1.837.500,00	-	-
645 MENKUL KIYMET GELİRLERİ	6.000,00	-	-
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	-	266.288,00	302.253,60
GENEL TOPLAM	7.343.500,00	5.516.288,00	5.302.253,60

Çizelge 6.30: Uzak Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Gider Hesapları

GİDER HESAPLARI	2020 YILI	2019 YILI	2018 YILI
654 KARŞILIK GİDERLERİ	619.500,00	581.000,00	637.000,00
693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	568.541,60	-	-
740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	395.485,40	107.400,00	82.880,00
770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	1.201.681,15	522.000,00	2.639.011,57
GENEL TOPLAM	2.785.208,15	1.210.400,00	3.358.891,57

6.4.8.2 2018 yılı ile ilgili diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ile defter-i kebir hesapları

2018 yılı gelir ve gider sonuçlarına göre 2018 yılı dönem sonu kapanış kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

2018 yılı gider ve maliyetlerle ilgili dönem sonu işlemleri muhasebe kayıtları:

31.12.2018	
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	82.880,00
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	82.880,00
2018 yılı dönem sonu işlemleri	
_____ / _____	
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	82.880,0
740 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ	82.880,0
2018 yılı dönem sonu işlemleri	
_____ / _____	
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	2.639.011,57
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	2.639.011,57
2018 yılı dönem sonu işlemleri	
_____ / _____	
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	2.639.011,57
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	2.639.011,57

2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	3.358.891,57	
622 HİZMET MALİYETİ		82.880,00
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		2.639.011,57
654 KARŞILIK GİDERLERİ		637.000,00
2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		

2018 yılı gelirlerle ilgili dönem sonu işlemleri muhasebe kayıtları:

_____ 31.12.2018 _____		
600 YURT İÇİ SATIŞLAR	5.000.000,00	
693 SÜRDÜRÜLEN FAAL. ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	302.253,60	
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI		5.302.253,60
2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		

2018 yılı vergi karşılığı ve dönem net karı zararı hesabı işlemleri muhasebe kayıtları (vergi karşılığı hesabı “Kurumlar Vergisi Beyannamesinin Düzenlenmesi” başlığı altında gösterilmiştir):

_____ 31.12.2018 _____		
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	663.297,45	
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ.		663.297,45
2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	1.943.362,02	
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.		663.297,45
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI		1.280.064,57
2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	1.280.064,57	
590 DÖNEM NET KARI		1.280.064,57
2018 yılı dönem sonu işlemleri		
_____ / _____		

Gerek dönem içinde ve gerekse dönem sonunda yapılan işlemler ve muhasebe kayıtları sonucunda tespit edilen 2018 yılı defter-i kebir hesapları aşağıda verilmiştir:

Çizelge 6.31: Uzun Hava Yolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	102 BANKALAR HESABI	1.01.2018	2017 yılından devir	1.500.000,00		1.500.000,00
YURT İÇİ SATIŞLAR	102 BANKALAR HESABI	31.12.2018	Yurt içi satışlar tahsilat işlemleri	5.000.000,00		6.500.000,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	102 BANKALAR HESABI	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı yatırım tutarı		30.000,00	6.470.000,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	102 BANKALAR HESABI	31.12.2018	2018 yılı ücret ödemesi		394.649,04	6.075.350,96
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	102 BANKALAR HESABI	31.12.2018	Hisse Senedi Satınalma Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi		580.139,64	5.495.211,32
KAR PAYLAŞIM PLANI	102 BANKALAR HESABI	31.12.2018	Kar Paylaşım Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi		160.222,90	5.334.988,42
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı yatırım tutarı	30.000,00		30.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ	1.01.2018	2017 yılından devir	5.000.000,00		5.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	252 BİNALAR	1.01.2018	2017 yılından devir	15.000.000,00		15.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	254 TAŞITLAR	1.01.2018	2017 yılından devir	20.000.000,00		20.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı	186.853,33		186.853,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2018	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı	52.433,33		239.286,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı	6.600,00		245.886,66
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR) NAKİT	283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2018	Hisse senedi değer artış tutarı ertelenmiş vergi varlığı	18.233,60		264.120,26
ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı	38.133,33		302.253,59
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	335 PERSONELE BORÇLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku		799.649,04	799.649,04
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	335 PERSONELE BORÇLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücretinden hisse bedellerinin hesaben tahsili	799.649,04		0,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	335 PERSONELE BORÇLAR	31.12.2018	Kar paylaşım planı ücret tahakkuku		400.000,00	400.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku gelir vergisi kesintisi		383.634,99	383.634,99
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku gelir vergisi kesintisi	5.479,56		378.155,43
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Planı iskonto bedeli üzerinden gelir vergisi kesintisi		9.052,80	387.208,23
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Hisse Senedi Satınalma Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi	387.208,23		0,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Kar paylaşım planı gelir vergisi kesintisi		110.753,30	110.753,30
KAR PAYLAŞIM PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2018	Kar Paylaşım Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi	110.753,30		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku SSK prim kesintisi		178.090,53	178.090,53

Çizelge 6.31: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Planı iskonto bedeli üzerinden SGK prim kesintisi		14.840,88	192.931,41
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Satınalma Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi	192.931,41		0,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2018	Kar paylaşım planı SGK prim kesintisi		49.469,60	49.469,60
KAR PAYLAŞIM PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2018	Kar Paylaşım Planı SSK ve Gelir Vergisi Stopaj Ödemesi	49.469,60		0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		663.297,45	663.297,45
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2018	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı		82.880,00	82.880,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku		153.333,33	236.213,33
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	500 SERMAYE HESABI	1.01.2018	2017 yılından devir		41.500.000,00	41.500.000,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	500 SERMAYE HESABI	31.12.2018	Hisse Satınalma Planı kapsamında sermaye artışı		150.000,00	41.650.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2018	Hisse Satınalma Planı kapsamında sermaye taahhüdü	150.000,00		-150.000,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2018	Hisse senedi satınalma planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi		150.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	521 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ	31.12.2018	Hisse senedi satınalma planı hisse senedi ihraç primi		255.000,00	255.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Hisse Satınalma Planı kesinti tutarının fon hesabına alınması		450.000,00	450.000,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Hisse senedi satınalma planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi	405.000,00		45.000,00
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı		849.333,33	894.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku		238.333,33	1.132.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı gider karşılığı		30.000,00	1.162.666,66
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri tahakkuku		20.000,00	1.182.666,66
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		1.280.064,57	1.280.064,57

Çizelge 6.31: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
YURT İÇİ SATIŞLAR	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2018	Yurt içi satışlar		5.000.000,00	5.000.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	5.000.000,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	82.880,00		82.880,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		82.880,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	2.639.011,57		2.639.011,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		2.639.011,57	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı karşılık gideri	637.000,00		637.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		637.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	3.358.891,57		3.358.891,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		5.302.253,60	-1.943.362,03
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	1.943.362,02		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	663.297,45		663.297,45
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		663.297,45	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		1.280.064,57	1.280.064,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	1.280.064,57		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı		186.853,33	186.853,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2018	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı		52.433,33	239.286,67
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı		6.600,00	245.886,67
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2018	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı		18.233,60	264.120,27
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı		38.133,33	302.253,60

Çizelge 6.31: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	302.253,60		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	31.12.2018	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı	82.880,00		82.880,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		82.880,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		82.880,00	82.880,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	82.880,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık dönemi ücret tahakkuku	1.355.895,00		1.355.895,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık hisse senedi iskonto tutarı	45.000,00		1.400.895,00
HİSSE SENEDİ SATINALMA PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Hisse Senedi Planı Ocak-Aralık iskonto tutarı üzerinden yasal kesintiler	23.893,68		1.424.788,68
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı	212.333,33		1.637.122,01
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku	238.333,33		1.875.455,34
KAR PAYLAŞIM PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Kar paylaşım planı ücret tahakkuku	560.222,90		2.435.678,24
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI NAKİT	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı gider karşılığı	30.000,00		2.465.678,24
ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku	173.333,33		2.639.011,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		2.639.011,57	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri		2.639.011,57	2.639.011,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2018	Dönem sonu işlemleri	2.639.011,57		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2018	Hisse opsiyon planı diğer indirimler	849.333,33		849.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı diğer indirimler	238.333,33		1.087.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı ticari kardan indirilecek tutar	30.000,00		1.117.666,66
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2018	Hisse senedi değer artış planı diğer indirimler	82.880,00		1.200.546,66
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler planı diğer indirimler	173.333,33		1.373.879,99

Çizelge 6.31: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2018 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2018	Hisse opsiyon planı diğer indirimler		849.333,33	849.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı diğer indirimler		238.333,33	1.087.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı ticari kardan indirilecek tutar		30.000,00	1.117.666,66
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR) NAKİT	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2018	Hisse senedi değer artış planı diğer indirimler		82.880,00	1.200.546,66
ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler planı diğer indirimler		173.333,33	1.373.879,99
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı KKEG	849.333,33		849.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı KKEG	238.333,33		1.087.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı KKEG	30.000,00		1.117.666,66
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR) NAKİT	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2018	Hisse senedi değer artış tutarı KKEG	82.880,00		1.200.546,66
ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG	173.333,33		1.373.879,99
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2018	Hisse senedi opsiyon planı KKEG		849.333,33	849.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2018	Hisse senedi teşvik planı KKEG		238.333,33	1.087.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2018	Ertelenmiş ödeme planı KKEG tutarı		30.000,00	1.117.666,66
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR) NAKİT	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2018	Hisse senedi değer artış tutarı KKEG		82.880,00	1.200.546,66
ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2018	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG		173.333,33	1.373.879,99

6.4.8.3 2019 yılı diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ve defter-i kebir hesapları

2019 yılı işlem, gelir ve gider sonuçlarına göre 2019 yılı dönem sonu kapanış kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

17.02.2019 tarihinde 2018 yılı ile ilgili kurumlar vergisi tutarı ödenmiştir.

17.02.2019			
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ		663.297,45	
102 BANKALAR HESABI			663.297,45
2019 yılı kurumlar vergisi ödemesi			

30.04.2019 tarihinde 2018 dönem net karı geçmiş yıl karlarına alınmıştır.

30.04.2019		
590 DÖNEM NET KARI	1.280.064,57	
570 GEÇMİŞ YIL KARLARI		1.280.064,57
2018 yılı dönem net karının geçmiş yıl karlarına virman		
/		

2019 yılı gider ve maliyetlerle ilgili dönem sonu işlemleri muhasebe kayıtları:

31.12.2019		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	107.400,00	
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI		107.400,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	107.400,00	
740 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ		107.400,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	522.000,00	
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI		522.000,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	522.000,00	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		522.000,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	1.210.400,00	
622 HİZMET MALİYETİ		107.400,00
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		522.000,00
654 KARŞILIK GİDERLERİ		581.000,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		

2019 yılı gelirlerle ilgili dönem sonu işlemleri ve muhasebe kayıtları:

31.12.2019		
600 YURT İÇİ SATIŞLAR	5.250.000,00	
693 SÜRDÜRÜLEN FAAL. ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	266.288,00	
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI		5.516.288,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri		
/		

2019 yılı vergi karşılığı ve dönem net karı zararı hesabı işlemleri ve muhasebe kayıtları (vergi karşılığı hesabı “Kurumlar Vergisi Beyannamesinin Düzenlenmesi” başlığı altında gösterilmiştir):

31.12.2019			
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK . KARŞ.		1.155.000,00	
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ			1.155.000,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri	/		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI		4.305.888,00	
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.			1.155.000,00
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI			3.150.888,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri	/		
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI		3.150.888,00	
590 DÖNEM NET KARI			3.150.888,00
2019 yılı dönem sonu işlemleri	/		

Gerek dönem içinde ve gerekse dönem sonunda yapılan işlemler ve muhasebe kayıtları sonucunda tespit edilen 2019 yılı defter-i kebir hesapları aşağıda verilmiştir:

Çizelge 6.32: Uzay Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	102 BANKALAR HESABI	1.01.2019	2018 yılından devir	5.334.988,42		5.334.988,42
KAR PAYLAŞIM PLANI	102 BANKALAR HESABI	31.03.2019	Kar paylaşım planı ödeme tutarı		280.000,00	5.054.988,42
YURT İÇİ SATIŞLAR	102 BANKALAR HESABI	31.12.2019	Yurt içi satışlar tahsilat işlemleri	5.250.000,00		10.304.988,42
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	102 BANKALAR HESABI	17.02.2019	2018 yılına ilişkin kurumlar vergisi ödemesi		663.297,45	9.641.690,97
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	1.01.2019	2018 yılından devir	30.000,00		30.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı	170.426,67		170.426,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı ertelenmiş vergi varlığı	28.233,33		198.660,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2019	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı	23.628,00		222.288,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı	44.000,00		266.288,00

Çizelge 6.32: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ	1.01.2019	2018 yılından devir	5.000.000,00		5.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 252 BİNALAR	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılından devir	BORÇ 15.000.000,00	ALACAK	BAKİYE 15.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 254 TAŞITLAR	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılından devir	BORÇ 20.000.000,00	ALACAK	BAKİYE 20.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılından devir	BORÇ 302.253,59	ALACAK	BAKİYE 302.253,59
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 335 PERSONELE BORÇLAR	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılından devir	BORÇ	ALACAK 400.000,00	BAKİYE 400.000,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	335 PERSONELE BORÇLAR	31.03.2019	Kar paylaşım planı hisse senedi tercihi nedeniyle özkaynaklara virman işlemi	120.000,00		280.000,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	335 PERSONELE BORÇLAR	31.03.2019	Kar paylaşım planı nakit ödeme işlemi	280.000,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılı vergi karşılığı devri	BORÇ	ALACAK 663.297,45	BAKİYE 663.297,45
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	17.02.2019	Dönem sonu işlemleri	663.297,45		0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		1.155.000,00	1.155.000,00
İŞLEM KAYNAĞI HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR) NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	HESAP 374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	TARİH 31.12.2019	AÇIKLAMA Hisse senedi değer artış hakkı karşılığı	BORÇ	ALACAK 107.400,00	BAKİYE 107.400,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	TARİH 31.12.2019	AÇIKLAMA Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku	BORÇ	ALACAK 180.000,00	BAKİYE 287.400,00
İŞLEM KAYNAĞI DEVİR	HESAP 474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	TARİH 1.01.2019	AÇIKLAMA 2018 yılı devir	BORÇ	ALACAK 236.213,33	BAKİYE 236.213,33
DEVİR	500 SERMAYE HESABI	1.01.2019	2018 yılı devir		41.650,00 0,00	41.650.000,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	500 SERMAYE HESABI	31.03.2019	Kar paylaşım planı sermaye artışı		35.000,00	41.685.000,00
İŞLEM KAYNAĞI KAR PAYLAŞIM PLANI	HESAP 501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	TARİH 31.03.2019	AÇIKLAMA Kar paylaşım planı sermaye taahhüdü	BORÇ 35.000,00	ALACAK	BAKİYE 35.000,00
KAR PAYLAŞIM PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.03.2019	Kar paylaşım planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi		35.000,00	0,00

Çizelge 6.32: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	521 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ	1.01.2019	2018 yılı devir		255.000,00	255.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	1.01.2019	2018 yılı devir		1.182.666,66	1.182.666,66
KAR PAYLAŞIM PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.03.2019	Kar paylaşım planı hisse senedi tercihi nedeniyle özkaynaklara virman işlemi		120.000,00	1.302.666,66
KAR PAYLAŞIM PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.03.2019	Kar paylaşım planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi	35.000,00		1.267.666,66
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı		774.666,67	2.042.333,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku		128.333,33	2.170.666,66
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri tahakkuku		20.000,00	2.190.666,66
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	570 GEÇMİŞ YIL KARLARI	30.04.2019	Dönem sonu işlemleri		1.280.064,57	1.280.064,57
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	590 DÖNEM NET KARI	1.01.2019	2018 yılından devir		1.280.064,57	1.280.064,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	30.04.2019	Dönem sonu işlemleri	1.280.064,57		0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		3.150.888,00	3.150.888,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
YURT İÇİ SATIŞLAR	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2019	Yurt içi satışlar		5.250.000,00	5.250.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	5.250.000,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	107.400,00		107.400,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		107.400,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	522.000,00		522.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		522.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı karşılık gideri	581.000,00		581.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		581.000,00	0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	3.12.2019	Dönem sonu işlemleri	1.210.400,00		1.210.400,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		5.516.288,00	-4.305.888,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	4.305.888,00		0,00

Çizelge 6.32: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	1.155.000,00		1.155.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		1.155.000,00	0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		3.150.888,00	-3.150.888,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	3.150.888,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı		170.426,67	170.426,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2019	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı		28.233,33	198.660,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2019	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı		23.628,00	222.288,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı		44.000,00	266.288,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	693 SÜRDÜRÜLEN FAAL. ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	266.288,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	31.12.2019	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı	107.400,00		107.400,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		107.400,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		107.400,00	107.400,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	107.400,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı	193.666,67		193.666,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku	128.333,33		322.000,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	770 GENEL YÖNETİM GİDERİ	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku	200.000,00		522.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		522.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri		522.000,00	522.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2019	Dönem sonu işlemleri	522.000,00		0,00

Çizelge 6.32: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2019 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2019	Hisse opsiyon planı diğer indirimler	774.666,67		774.666,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı diğer indirimler	128.333,33		903.000,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2019	Hisse senedi değer artış planı diğer indirimler	107.400,00		1.010.400,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	900 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDERLER	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler planı diğer indirimler	200.000,00		1.210.400,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2019	Hisse opsiyon planı diğer indirimler		774.666,67	774.666,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı diğer indirimler		128.333,33	903.000,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2019	Hisse senedi değer artış planı diğer indirimler		107.400,00	1.010.400,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	901 MATRAHTAN İNDİRİLECEK GİDER KARŞ	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler planı diğer indirimler		200.000,00	1.210.400,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı KKEG	774.666,67		774.666,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı KKEG	128.333,33		903.000,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2019	Hisse senedi değer artış tutarı KKEG	107.400,00		1.010.400,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	950 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDERLER	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG	200.000,00		1.210.400,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2019	Hisse senedi opsiyon planı KKEG		774.666,67	774.666,67
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2019	Hisse senedi teşvik planı KKEG		128.333,33	903.000,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2019	Hisse senedi değer artış tutarı KKEG		107.400,00	1.010.400,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	951 KANUNEN KABUL EDİLMEYEN GİDER KARŞILIĞI	31.12.2019	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler KKEG		200.000,00	1.210.400,00

6.4.8.4 2020 yılı diğer işlemler, dönem sonu işlemleri ve defter-i kebir hesapları

2020 yılı gelir ve gider sonuçlarına göre 2020 yılı dönem sonu kapanış kayıtları aşağıda gösterilmiştir:

17.02.2020 tarihinde 2019 yılı ile ilgili kurumlar vergisi tutarı ödenmiştir.

17.02.2020		
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	1.155.000,00	1.155.000,00
102 BANKALAR HESABI		
2019 yılı kurumlar vergisi ödemesi		
/		

30.04.2020 tarihinde 2019 dönem net karı geçmiş yıl karlarına alınmıştır.

30.04.2020		
590 DÖNEM NET KARI	3.150.888,00	
570 GEÇMİŞ YIL KARLARI		3.150.888,00
2019 yılı dönem net karının geçmiş yıl karlarına virman		
/		

2020 yılı gider ve maliyetlerle ilgili dönem sonu işlemleri

31.12.2020		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	395.485,40	
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI		395.485,40
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	395.485,40	
740 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ		395.485,40
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	1.201.681,15	
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI		1.201.681,15
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	1.201.681,15	
770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		1.201.681,15
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	2.785.208,15	
622 HİZMET MALİYETİ		395.485,40
632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ		1.201.681,15
654 KARŞILIK GİDERLERİ		619.500,00
693 SÜRDÜRÜLEN FAAL. ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ		568.541,60
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		

2020 yılı gelirlerle ilgili dönem sonu işlemleri

31.12.2020		
600 YURT İÇİ SATIŞLAR	5.500.000,00	
644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR	1.837.500,00	
645 MENKUL KIYMET SATIŞ GELİRLERİ	6.000,00	
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI		7.343.500,00
2020 yılı dönem sonu işlemleri		

2020 yılı vergi karşılığı ve dönem net karı zararı hesabı işlemleri (vergi karşılığı hesabı “Kurumlar Vergisi Beyannamesinin Düzenlenmesi” başlığı altında gösterilmiştir):

31.12.2020		
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK . KARŞ.	559.361,76	
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ		559.361,76
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	4.558.291,85	
691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK . KARŞ.		559.361,76
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI		3.998.930,09
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		
692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	3.998.930,09	
590 DÖNEM NET KARI		3.998.930,09
2020 yılı dönem sonu işlemleri		
/		

Gerek dönem içinde ve gerekse dönem sonunda yapılan işlemler ve muhasebe kayıtları sonucunda tespit edilen 2020 yılı defter-i kebir hesapları aşağıda verilmiştir:

Çizelge 6.33: Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	102 BANKALAR HESABI	1.01.2020	2019 yılından devir	9.641.690,97		9.641.690,97
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	102 BANKALAR HESABI	17.02.2020	2019 yılına ilişkin kurumlar vergisi ödemesi		1.155.000,00	8.486.690,97
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	102 BANKALAR HESABI	30.12.2020	Ertelenen ödeme planı altın fonunda değerlendirilen tutarın TL'ye çevrilmesi	36.000,00		8.522.690,97
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	102 BANKALAR HESABI	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı tahsilat tutarı	1.837.500,00		10.360.190,97
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	102 BANKALAR HESABI	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkının ödenmesi		356.400,00	10.003.790,97
YURT İÇİ SATIŞLAR	102 BANKALAR HESABI	31.12.2020	Yurt içi satışlar tahsilat işlemleri	5.500.000,00		15.503.790,97

Çizelge 6.33: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	1.01.2020	2019 yılından devir	30.000,00		30.000,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	30.12.2020	Ertelemiş ödeme planı yatırımın nakde çevrilmesi		30.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	183 ERTELENMİŞ VERGİ	1.01.2020				266.288,00
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	2019 yılından devir Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı virman işlemi	266.288,00		
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı	52.433,33		318.721,33
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı		80.666,66	238.054,67
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı virmanı	186.853,33		424.908,00
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı		357.280,00	67.628,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Ertelemiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı virmanı	6.600,00		74.228,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Ertelemiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı virmanı		6.600,00	67.628,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı virmanı	18.233,60		85.861,60
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı virmanı		41.861,60	44.000,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı virman işlemi	38.133,33		82.133,33
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	183 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı virman işlemi		82.133,33	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ	1.01.2020		5.000.000,00		5.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	252 BİNALAR	1.01.2020	2019 yılından devir	15.000.000,00		15.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	254 TAŞITLAR	1.01.2020	2019 yılından devir	20.000.000,00		20.000.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	283 ERTELENMİŞ VERGİ	1.01.2020	2019 yılından devir	302.253,59		302.253,59
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı virman işlemi		52.433,33	249.820,26
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı virmanı	186.853,33		62.966,93
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Ertelemiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı virmanı	6.600,00		56.366,93
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı ertelenmiş vergi varlığı virmanı	18.233,60		38.133,33
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı ertelenmiş vergi varlığı virmanı			38.133,33
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	283 ERTELENMİŞ VERGİ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı virman işlemi		38.133,33	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	335 PERSONELE BORÇLAR	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkının personele borçlar hesabına virmanı		356.400,00	356.400,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	335 PERSONELE BORÇLAR	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkının ödenmesi	356.400,00		0,00

Çizelge 6.33: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	30.12.2020	Ertelenmiş ödeme planı vergi ve diğer yasal kesintiler		6.796,23	6.796,23
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı gelir vergisi kesintisi		248.180,52	254.976,75
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı vergi ve diğer yasal kesintiler		67.346,40	322.323,15
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	30.12.2020	Ertelenmiş ödeme planı vergi ve diğer yasal kesintiler		14.840,88	14.840,88
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı SSK kesintisi		59.363,52	74.204,40
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı vergi ve diğer yasal kesintiler		162.019,00	236.223,40
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ.	17.02.2020			1.155.000,00	1.155.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ.	17.02.2020		1.155.000,00		0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ.	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		559.361,76	559.361,76
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	1.01.2020	2019 yılı devir		287.400,00	287.400,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı		166.120,00	453.520,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı virmanı	273.520,00		180.000,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku		226.666,67	406.666,67
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	374-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler özkaynaklara virman işlemi	406.666,67		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	1.01.2020	2019 yılı devir		236.213,33	236.213,33
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı virmanı	82.880,00		153.333,33
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	474-ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku	153.333,33		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	500 SERMAYE HESABI	1.01.2020	2019 yılı devir		41.685.000,00	41.685.000,00
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	500 SERMAYE HESABI	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüdü		437.500,00	42.122.500,00
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	500 SERMAYE HESABI	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı sermaye artışı		120.000,00	42.242.500,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	500 SERMAYE HESABI	31.12.2020	Ertelenmiş ödeme planları sermaye artışı		10.500,00	42.253.000,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	500 SERMAYE HESABI	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye artışı		23.000,00	42.276.000,00

Çizelge 6.33: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüdü	437.500,00		437.500,00
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüdü kapatma		437.500,00	0,00
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı sermaye taahhüdü	120.000,00		120.000,00
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi		120.000,00	0,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Ertelemiş ödeme planları sermaye taahhüdü	10.500,00		10.500,00
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Ertelemiş ödeme planları sermaye taahhüdü kapatma		10.500,00	0,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye taahhüdü	23.000,00		23.000,00
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	501 SERMAYE TAAHHÜDÜ HESABI	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi		23.000,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	521 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ	1.01.2020	2019 yılı devir		255.000,00	255.000,00
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	521 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı hisse senedi ihraç primi		1.400.000,00	1.655.000,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	1.01.2020	2019 yılı devir		2.190.666,66	2.190.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	30.12.2020	Ertelemiş ödeme planı gider karşılığı		6.000,00	2.196.666,66
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	30.12.2020	Ertelemiş ödeme planı sermaye taahhüdü kapatma	10.500,00		2.186.166,66
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı		826.000,00	3.012.166,66
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı sermaye taahhüdü kapatma	437.500,00		2.574.666,66
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı karşılığı kapatma	1.400.000,00		1.174.666,66
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku		413.333,33	1.587.999,99
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi	120.000,00		1.467.999,99
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar dönem gideri tahakkuku		20.000,00	1.487.999,99
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler özkaynaklara virman işlemi		560.000,00	2.047.999,99
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı sermaye taahhüdünün yerine getirilmesi	23.000,00		2.024.999,99
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR	570 GEÇMİŞ YIL KARLARI	1.01.2020	Devir		1.280.064,57	1.280.064,57
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	570 GEÇMİŞ YIL KARLARI	30.04.2020	Geçmiş yıl karlarına virman işlemi		3.150.888,00	4.430.952,57

Çizelge 6.33: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DEVİR DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	1.01.2020	Devir		3.150.888,00	3.150.888,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	30.04.2020	Geçmiş yıl karlarına virman işlemi	3.150.888,00		0,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	590 DÖNEM NET KARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		3.998.930,09	3.998.930,09
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
YURT İÇİ SATIŞLAR	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2020	Yurt içi satışlar		5.500.000,00	5.500.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	600 YURT İÇİ SATIŞLAR	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	5.500.000,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	395.485,40		395.485,40
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	622 SATILAN HİZMET MALİYETİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		395.485,40	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	1.201.681,15		1.201.681,15
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	632 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		1.201.681,15	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı karşılığı kapatma		1.837.500,00	1.837.500,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	644 KONUSU KALMAYAN KARŞILIKLAR	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	1.837.500,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	645 MENKUL KIYMET GELİRLERİ	30.12.2020	Ertelenmiş ödeme planı yatırımdan elde edilen gelir		6.000,00	6.000,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	645 MENKUL KIYMET SATIŞ GELİRLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	6.000,00		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı karşılık gideri	619.500,00		619.500,00
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	654 KARŞILIK GİDERLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		619.500,00	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	2.785.208,15		2.785.208,15
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		7.343.500,00	-
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	690 DÖNEM KARI VEYA ZARARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	4.558.291,85		4.558.291,85
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	559.361,76		559.361,76
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		559.361,76	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		3.998.930,09	3.998.930,09
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	692 DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	3.998.930,09		0,00

Çizelge 6.33: (Devam) Uzay Havayolları A.Ş. 2020 Yılı Defter-i Kebir Hesapları

İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı ertelenmiş vergi varlığı	357.280,00		357.280,00
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik ödülü ertelenmiş vergi varlığı	80.666,67		437.946,67
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2020	Ertelenmiş ödeme planı ertelenen vergi varlığı kapanış kaydı	6.600,00		444.546,67
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış hakkı ertelenmiş vergi varlığı virmanı	41.861,60		486.408,27
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	693 SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLERDEN ERT.VER.GEL./GİD.ETKİSİ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler ertelenen vergi varlığı virman işlemi	82.133,33		568.541,60
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	693 SÜRDÜRÜLEN FAAL. ERT. VER. GEL./GİD. ETKİSİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		568.541,60	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı	166.120,00		166.120,00
HİSSE SENEDİ DEĞER ARTIŞ HAKKI (SAR)	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	31.12.2020	Hisse senedi değer artış tutarı vergi ve diğer yasal kesinti maliyeti	229.365,40		395.485,40
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	740 HİZMET ÜRETİM MALİYETLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		395.485,40	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		395.485,40	395.485,40
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	395.485,40		0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
ERTELENMİŞ ÖDEME PLANLARI	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	30.12.2020	Ertelenmiş ödeme planı gider karşılığı	27.637,11		27.637,11
HİSSE SENEDİ OPSİYON PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Hisse senedi opsiyon planı gider karşılığı	206.500,00		234.137,11
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı gider tahakkuku	413.333,33		647.470,44
HİSSE SENEDİ TEŞVİK PLANI	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Hisse senedi teşvik planı SSK ve gelir vergisi kesintisi	307.544,04		955.014,48
NAKİT ALTERNATİFLİ HİSSE BAZLI ÖDEMELER	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider tahakkuku	246.666,67		1.201.681,15
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	770 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		1.201.681,15	0,00
İŞLEM KAYNAĞI	HESAP	TARİH	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK	BAKİYE
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri		1.201.681,15	1.201.681,15
DÖNEM SONU İŞLEMLERİ	771 GENEL YÖNETİM GİDERLERİ YANSITMA HESABI	31.12.2020	Dönem sonu işlemleri	1.201.681,15		0,00

6.4.8.5 Defter-i kebir hesap bakiyelerinden hareketle kesin mizanın çıkarılması

Dönem sonu işlemleri sonucunda defter-i kebir hesaplarından hareketle çıkarılan kesin mizan bakiyeleri aşağıda yer almaktadır (- ise alacak bakiye, + ise borç bakiye):

Çizelge 6.34:Uzay Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Kesin Hesap Mizanı

HESAP ADI	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
102 BANKALAR HESABI	15.503.791	9.641.691	5.334.988
119 DİĞER MENKUL KIYMETLER	0	30.000	30.000
183 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	0	266.288	
251 YER ALTI VE YER ÜSTÜ DÜZENLERİ	5.000.000	5.000.000	5.000.000
252 BİNALAR	15.000.000	15.000.000	15.000.000
254 TAŞITLAR	20.000.000	20.000.000	20.000.000
283 ERTELENMİŞ VERGİ VARLIKLARI	0	302.254	302.254
335 PERSONELE BORÇLAR	0	0	-400.000
360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR	-322.323		0
361 ÖDENECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	-236.223		0
370 DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ. YASAL YÜK. KARŞ	-559.362	-1.155.000	-663.297
374 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	0	-287.400	
474 ÇALIŞANLARA SAĞLANACAK FAYDALARA İLİŞKİN KARŞ	0	-236.213	-236.213
500 SERMAYE HESABI	-42.276.000	-41.685.000	-41.650.000
521 HİSSE SENEDİ İHRAÇ PRİMİ	-1.655.000	-255.000	-255.000
530 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN HİSSE BAZLI FAYDALAR	-2.025.000	-2.190.667	-1.182.667
570 GEÇMİŞ YIL KARLARI	-4.430.953	-1.280.065	0
590 DÖNEM NET KARI	-3.998.930	-3.150.888	-1.280.065
GENEL TOPLAM	0	0	0

6.4.8.6 Uygulama sonuçlarının dönem sonu finansal durum tablosuna aktarılması

Yukarıdaki defter-i kebir kayıtları ve kesin mizan bakiyeleri temel alınarak Uzay Havayolları A.Ş.'nin üç yıllık Finansal Durum Tablosu hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılmayan hesaplara yer verilmemiştir.

Çizelge 6.35: Uzay Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Finansal Durum Tablosu (Toplam Varlıklar)

		Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş
Varlıklar	Not	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Dönen varlıklar		15.503.791	9.937.979	5.364.988
Nakit ve nakit benzerleri	3	15.503.791	9.641.691	5.334.988
Finansal yatırımlar		-	30.000	30.000
Cari dönem vergisiyle ilgili varlıklar	4	-	266.288	-
Duran varlıklar		40.000.000	40.302.254	40.302.254
Maddi duran varlıklar		40.000.000	40.000.000	40.000.000
Ertelenmiş vergi varlığı	4	-	302.254	302.254
Toplam varlıklar		55.503.791	50.240.233	45.667.242

Çizelge 6.36: Uzay Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Finansal Durum Tablosu (Toplam Kaynaklar)

		Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş
KAYNAKLAR	Not	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Kısa Vadeli Yükümlülükler		1.117.908	1.442.400	1.063.297
Çalışanlara Sağlanan Faydalar Kapsamında Borçlar	5	558.547	0	400.000
Dönem Karı Vergi Yükümlülüğü	4	559.362	1.155.000	663.297
Kısa Vadeli Karşılıklar				
- Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Kısa Vadeli Karşılıklar	5	-	287.400	-
Uzun Vadeli Yükümlülükler		-	236.213	236.213
Uzun Vadeli Karşılıklar				
- Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Uzun Vadeli Karşılıklar	5	5	236.213	236.213
Özkaynaklar		54.385.883	48.561.619	44.367.731
Ödenmiş Sermaye	6	42.276.000	41.685.000	41.650.000
Hisse Senedi İhraç Primleri	6	1.655.000	255.000	255.000
Çalışanlara Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar	7	2.025.000	2.190.667	1.182.667
Geçmiş Yıllar Karları/(Zararları)	6	4.430.953	1.280.065	-
Net Dönem Karı	6	3.998.930	3.150.888	1.280.065
TOPLAM KAYNAKLAR		55.503.791	50.240.233	45.667.242

6.4.8.7 Uygulama sonuçlarının döneme ait kâr veya zarar ve diğer kapsamlı gelir tablosuna aktarılması

Yukarıdaki Defteri-Kebir kayıtları esas alınarak Uzay Havayolları A.Ş.'nin üç yıllık Kâr veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu hazırlanmıştır. Kullanılmayan hesaplar dikkate alınmamıştır.

Çizelge 6.37: Uzay Havayolları A.Ş. Yıllar İtibariyle Kar/Zarar Tablosu

		Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş	Bağımsız Denetimden Geçmiş
	Not	01.01.- 31.12.2020	01.01.- 31.12.2019	01.01.- 31.12.2018
KAR VEYA ZARAR KISMI				
Hasılat	8	5.500.000	5.250.000	5.000.000
Satışların Maliyeti	8	(395.485)	(107.400)	(82.880)
BRÜT KAR		5.104.515	5.142.600	4.917.120
Araştırma Geliştirme Giderleri		-	-	-
Pazarlama ve Satış Giderleri		-	-	-
Genel Yönetim Giderleri	9	(1.201.681)	(522.000)	(2.639.012)
Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler	10	1.843.500	-	-
Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler	10	(619.500)	(581.000)	(637.000)
ESAS FAALİYET KARI/ (ZARARI)		5.126.833	4.039.600	1.641.108
Yatırım Faaliyetlerinden Gelirler		-	-	-
FİNANSMAN GİDERİ ÖNCESİ FAALİYET KARI/(ZARARI)		5.126.833	4.039.600	1.641.108
SÜRDÜRÜLEN FAALİYETLER VERGİ ÖNCESİ KARI		5.126.833	4.039.600	1.641.108
Sürdürülen Faaliyetler Vergi Gideri		(1.127.903)	(888.712)	(361.044)
-Dönem Vergi (Gideri)/Geliri	4	(559.362)	(1.155.000)	(663.297)
-Ertelenmiş Vergi (Gideri)/Geliri	4	(568.542)	266.288	302.254
DÖNEM KARI/(ZARARI)	6	3.998.930	3.150.888	1.280.065
Dönem Karı/(Zararının) Dağılımı		3.998.930	3.150.888	1.280.065
Ana Ortaklık Payları	6	3.998.930	3.150.888	1.280.065
Pay Başına Kazanç		0,0946	0,0756	0,0307
Sürdürülen Faaliyetlerden Pay Başına Kazanç		0,0946	0,0756	0,0307
Kar veya Zararda Yeniden Sınıflandırılmayacaklar		-	-	-
Tanımlanmış Fayda Planları Yeniden Ölçüm Kayıpları		-	-	-
Ertelenmiş Vergi (Gideri)/Geliri		-	-	-
DIĞER KAPSAMLI GELİR		-	-	-
TOPLAM KAPSAMLI GELİR		3.998.930	3.150.888	1.280.065
Toplam Kapsamlı Gelirin Dağılımı		3.998.930	3.150.888	1.280.065
Ana Ortaklık Payları		3.998.930	3.150.888	1.280.065

6.4.8.8 Finansal tablolara ilişkin dipnotlar

Yukarıda sunulan üç yıllık Finansal Durum Tablosu ile Kâr veya Zarar ve Diğer Kapsamlı Gelir Tablosu'nun sermayeye dayalı teşvik uygulamaları ile ilgili hesap kalemlerinin TMS/TFRS standartlarına uygun dipnot açıklamalarına aşağıda yer verilmiştir. Açılış bilançosunda yer verilen sabit kıymetlerle ilgili dipnotlar, konu ile ilgili olmadığından dikkate alınmamıştır.

Not 1. Şirketin organizasyon yapısı ve faaliyet konusu

Uzay Havayolları Anonim Şirketi sivil havacılık alanında faaliyet göstermektedir. Şirketin bağlı ortaklıkları bulunmamakta olup şube sayısı 7'dir. Şirket'in bünyesinde 2020 yılında istihdam edilen ortalama personel sayısı 325 (2019 yılı: 350, 2018 yılı: 370).

Not 2. Mali tabloların sunumuna ilişkin esaslar

Nakit ve nakit benzerleri

Nakit ve nakit benzerleri, kasadaki nakit varlıkları, bankalardaki nakit para ve vadesi üç aydan kısa vadeli mevduatları içermektedir. Nakit ve nakit benzerleri, kolayca nakde dönüştürülebilir, vadesi üç ayı geçmeyen ve değer kaybetme riski bulunmayan kısa vadeli yüksek likiditeye sahip varlıklardır.

Ertelenmiş vergi

Ertelenen vergi yükümlülüğü veya varlığı, varlıkların ve yükümlülüklerin mali tablolarda gösterilen tutarları ile yasal vergi matrahı hesabında dikkate alınan tutarları arasındaki geçici farklılıkların bilanço yöntemine göre vergi etkilerinin yasallaşmış vergi oranları dikkate alınarak hesaplanmasıyla belirlenmektedir. Ertelenen vergi yükümlülükleri vergilendirilebilir geçici farkların tümü için hesaplanırken, indirilebilir geçici farklardan oluşan ertelenen vergi varlıkları, gelecekte vergiye tabi kâr elde etmek suretiyle bu farklardan yararlanmanın kuvvetle muhtemel olması şartıyla hesaplanmaktadır.

Hisse bazlı ödemeler ve TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nda değişiklikler

Hisse bazlı ödeme işlemi; işletmenin, hisse bazlı ödeme anlaşması çerçevesinde tedarikçiden (çalışan da dahil olmak üzere) mal veya hizmet aldığı veya diğer bir grup işletmesi söz konusu mal veya hizmetleri aldığı anda, hisse bazlı ödeme

anlaşması çerçevesinde, tedarikçi veya çalışanlarla yapılan işlemi yerine getirme yükümlülüğüne katıldığı işlemidir.

Hisseye dayalı ödeme işlemlerinden sağlanan ya da devralınan mal ya da hizmetlerle ilgili mallar teslim alındıkça veya hizmetler sağlandıkça muhasebeleştirme işlemi yapılır. Mal ya da hizmetlerin özkaynaktan sağlanan hisseye dayalı ödeme işlemleri yöntemiyle elde edilmesi halinde özkaynaklarda; nakit olarak karşılanan hisse bazlı ödeme işlemleri yoluyla elde edilmesi halinde ise borçlarda, söz konusu işlemler karşılığı ortaya çıkan artışlar muhasebeleştirilir. Eğer hisse bazlı ödeme işlemleri yoluyla iktisap edilen mal ve hizmetlerin varlık olarak muhasebeleştirilmesi mümkün değilse gider olarak muhasebeleştirilir

Hisse bazlı ödeme işlemlerinin sınıflandırılması ve ölçümü KGK tarafından Aralık 2017’de hisse bazlı ödemelere ilişkin muhasebe uygulamalarındaki tutarlılığın artırılması ve bazı belirsizlikleri gidermek üzere TFRS 2 “Hisse Bazlı Ödemeler” Standardında değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle; ödemesi nakit olarak yapılan hisse bazlı ödemelerin ölçümü, stopaj netleştirilerek gerçekleştirilen hisse bazlı ödemelerin sınıflandırılması ve nakit olarak ödenenden özkaynağa dayalı araçla ödenen şekline dönüşen hisse bazlı ödemelerdeki değişikliğin muhasebeleştirilmesi konularına açıklık getirilmektedir. Böylelikle, nakit olarak yapılan hisse bazlı ödemelerin ölçümünde özkaynağa dayalı hisse bazlı ödemelerin ölçümünde kullanılan aynı yaklaşım benimsenmiştir. Stopaj netleştirilerek gerçekleştirilen hisse bazlı ödemeler, belirli koşulların karşılanması durumunda, özkaynağa dayalı finansal araçlar verilmek suretiyle yapılan ödemeler olarak muhasebeleştirilecektir. Bu değişiklik, 1 Ocak 2018 tarihinde ve sonrasında başlayan yıllık hesap dönemleri için geçerli olup, erken uygulanmasına izin verilmektedir. Şirket, TFRS 2 değişikliğinin uygulanmasının finansal tabloları üzerindeki muhtemel etkilerini değerlendirmektedir.

Not 3. nakit ve nakit benzerleri

31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 itibariye Şirket’in nakit ve nakit benzeri değerleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.38: Uzay Havayolları A.Ş. Nakit ve Benzeleri (Not 3)

	31 Aralık 2020	31 Aralık 2019	31 Aralık 2018
Banka			
- Vadesiz mevduat	15.503.791	9.641.691	5.334.988
Toplam	15.503.791	9.641.691	5.334.988

Not 4. vergi varlık ve yükümlülükleri

Kurumlar Vergisi

Şirket'in cari dönem faaliyet sonuçlarına ilişkin tahmini vergi yükümlülükleri için ekli finansal tablolarda gerekli karşılıklar ayrılmıştır.

Vergiye tabi kurum kazancı üzerinden tahakkuk ettirilecek kurumlar vergisi oranı ticari kazancın tespitinde gider yazılan vergi matrahından indirilemeyen giderlerin eklenmesi ve vergiden istisna kazançlar, vergiye tabi olmayan gelirler ve diğer indirimler (varsa geçmiş yıl zararları ve tercih edildiği takdirde kullanılan yatırım indirimleri) düşüldükten sonra kalan matrah üzerinden hesaplanmaktadır.

2020 yılında uygulanan kurumlar vergisi oranı % 22'dir (2019: %22, 2018: %22).

Türkiye'de geçici vergi üçer aylık dönemler itibariyle hesaplanmakta ve tahakkuk ettirilmektedir. 2020 yılı kurum kazançlarının geçici vergi dönemleri itibariyle vergilendirilmesi aşamasında kurum kazançları üzerinden hesaplanması gereken geçici vergi oranı %22'dir (2019: %22, 2018: %22). Zararlar gelecek yıllarda oluşacak vergilendirilebilir kardan düşülmek üzere, maksimum 5 yıl taşınabilir. Ancak, oluşan zararlar geriye dönük olarak önceki yıllarda oluşan karlardan düşülemez.

Türkiye'de ödenecek vergiler konusunda vergi otoritesi ile mutabakat sağlamak gibi bir uygulama bulunmamaktadır. Kurumlar vergisi beyannameleri hesap döneminin kapandığı ayı takip eden dördüncü ayın 25'inci günü akşamına kadar bağlı bulunulan vergi dairesine verilir. Bununla beraber, vergi incelemesine yetkili makamlar beş yıl zarfında muhasebe kayıtlarını inceleyebilir ve hatalı işlem tespit edilirse ödenecek vergi miktarları değişebilir.

Kurumlar vergisine ek olarak, dağıtılması durumunda kar payı elde eden ve bu kar paylarını kurum kazancına dahil ederek beyan eden tam mükellef kurumlara ve yabancı şirketlerin Türkiye'deki şubelerine dağıtılanlar hariç olmak üzere kar

payları üzerinden ayrıca gelir vergisi stopajı hesaplanması gerekmektedir. Gelir vergisi stopajı %15 olarak uygulanmaktadır

31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibariyle Şirket'in gelir tablosuna yansıyan vergi gelir/giderleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.39: Uzay Havayolları A.Ş. Vergi Gelir/Giderleri (Not 4)

Vergi (gideri)/geliri	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Cari kurumlar vergisi	(559.362)	(1.155.000)	(663.297)
Ertelenmiş vergi (gideri)/geliri	(568.542)	266.288	302.254
Toplam	(1.127.903)	(888.712)	(361.044)

31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibarıyla gelir tablosunda yer alan vergi gideri hesabının mutabakatı aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Çizelge 6.40: Uzay Havayolları Vergi Gideri Mutabakat Tablosu (Not 4)

	31 Aralık 2020	31 Aralık 2019	31 Aralık 2018
Vergi öncesi kar	5.126.833	4.039.600	1.641.108
Vergi oranı	22%	22%	22%
Vergi oranı üzerinden vergi gideri	(1.127.903)	(888.712)	(361.044)
Kanunen kabul edilmeyen giderlerin etkisi	-	(266.288)	(302.254)
Diğer İndirim ve İstisnaların etkisi	(568.542)		
Vergi tutar	(559.362)	(1.155.000)	(663.297)

Ertelenmiş vergiler

Şirket, vergiye esas yasal finansal tabloları ile TMS/TFRS'ye göre hazırlanmış finansal tabloları arasındaki farklılıklardan kaynaklanan geçici zamanlama farkları için ertelenmiş vergi varlığı ve yükümlülüğünü muhasebeleştirilmektedir. Söz konusu farklılıklar genellikle bazı gelir ve gider kalemlerinin vergiye esas mali tablolar ile TMS/TFRS'ye göre hazırlanan finansal tablolarda farklı dönemlerde yer almasından kaynaklanmakta olup, söz konusu farklar aşağıda belirtilmektedir.

Buna bağlı olarak Şirket'in 2020 yılı itibariyle ertelenmiş vergi aktifleri ve pasiflerinin hesaplanmasında kullanılan vergi oranı %22'dir. (2019 :%22, 2018:%22).

Çizelge 6.41: Uzay Havayolları A.Ş. Ertelenmiş Vergiler (Not 4)

	Toplam Geçici Farklar			Ertelenmiş Vergi Varlığı/(Yükümlülüğü)		
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Hisse senedi opsiyon planı	-	774.667	849.333	-	170.427	186.853
Nakit alternatifli hisse bazlı ödemeler	-	200.000	173.333	-	44.000	38.133
Hisse senedi teşvik planı	-	128.333	238.333	-	28.233	52.433
Hisse senedi değer artış hakkı (SAR)	-	107.400	82.880	-	23.628	18.234
Ertelenen ödeme planları	-	-	30.000	-	-	6.600
Diğer indirim ve istisnalar	(2.584.280)	-	-	(568.542)	-	-
Ertelenen Vergi Varlıkları	-	1.210.400	1.373.880	-	266.288	302.254
Ertelenen Vergi Yükümlülükleri	(2.584.280)	-	-	(568.542)	-	-
Ertelenen Vergi Varlıkları (Yükümlülükleri), Net	(2.584.280)	1.210.400	1.373.880	(568.542)	266.288	302.254

Not 5. Çalışanlara Sağlanan Faydalar**Çalışanlara Sağlanan Faydalar Kapsamında Borçlar****Çizelge 6.42: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Borçlar (Not 5)**

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Personele borçlar	-	-	400.000
Ödenecek vergi ve fonlar	322.323	-	-
Ödenecek sosyal güvenlik kesintileri	236.223	-	-
Toplam	558.547	-	400.000

Çalışanlara sağlanan faydalara ilişkin karşılıklar**Çizelge 6.43: Uzay Havayolları A.Ş. Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Karşılıklar (Not 5)**

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Hisse senedi değer artış hakkı karşılığı (Kısa Vadeli)	-	107.400	-
Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider karşılığı (Kısa Vadeli)	-	180.000	-
Hisse senedi değer artış tutarı karşılığı (Uzun Vadeli)	-	82.880	82.880
Nakit alternatifli hisse bazlı faydalar gider karşılığı (Uzun Vadeli)	-	153.333	153.333
	-	523.613	236.213

Not 6. Sermaye, yedekler ve diğer özkaynak kalemleri

Şirket'in sermayesi 42.276.000.-TL olup her biri 1.-TL itibari kıymette ve tamamı nama yazılı 42.276.000 adet paya bölünmüştür (31 Aralık 2019: 41.685.000.- TL; 1.-TL, 41.685.000 pay, 31 Aralık 2018: 41.650.000.-TL; 1.-TL, 41.650.000 pay). Şirket 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre esas sermaye sistemini tercih etmiştir.

Şirket'in ortakları ve sermayeye katılım oranları aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.44: Uzay Havayolları A.Ş. Ortaklık Yapısı (Not 6)

Ortaklar	31.12.2020	%	31.12.2019	%	31.12.2018	%
X Havayolları A.Ş.	42.276.000	100	41.685.000	100	41.650.000	100
Toplam	42.276.000	100	41.685.000	100	41.650.000	100

Çizelge 6.45: Uzay Havayolları A.Ş. Özkaynak Yapısı (Not 6)

Özkaynaklar	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Ödenmiş Sermaye	42.276.000	41.685.000	41.650.000
Hisse Senedi İhraç Primleri	1.655.000	255.000	255.000
Çalışanlara Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar (Not: 7)	2.025.000	2.190.667	1.182.667
Geçmiş Yıllar Karları/(Zararları)	4.430.953	1.280.065	-
Net Dönem Karı	3.998.930	3.150.888	1.280.065
Toplam	54.385.883	48.561.619	44.367.731

Hisse senedi ihraç primleri

Şirket çalışanları sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları çerçevesinde yaptığı hisse bazlı ödemeler çerçevesinde kullanım bedeli ile nominal bedel arasındaki farklar nedeniyle yazdığı hisse senedi ihraç primleri toplamı 1.655.000.-TL'dir (2019 yılı: 255.000.-TL, 2018 yılı: 255.000.-TL).

Birikmiş zararlar/karlar

Şirket'in 31 Aralık 2020 tarihi itibarıyla birikmiş karları 8.429.883.-TL'dir (31 Aralık 2019: 4.430.953.-TL kar, 31 Aralık 2018: 1.280.065.-TL kar).

Not 7: Hisse bazlı ödemeler

Şirket çalışanlarına sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında yaptığı indirimler veya hakediş koşulları çerçevesinde sağladığı hisseler karşılığında, çalışanlardan hizmet elde etmesi nedeniyle, söz konusu uygulamalar TFRS 2 standardı çerçevesinde muhasebeleştirilmiştir.

Şirket 2018, 2019 ve 2020 yıllarında çalışanlarına yönelik olarak hisse satınalma planı ile hisse senedi opsiyon planı uygulamış, gerçeğe uygun değeri ortalama 4,9362 TL olan hisseleri ortalama 3,8170 TL ile personele vermiştir. Buna göre GUD toplam 2.900.000.-TL olan hisseler personele 2.242.500.-TL'ye satılmış olduğundan bu iki plan dahilinde personele sağlanan hisse bazlı fayda toplamı 657.500.-TL'dir.

Çizelge 6.46: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Satınalma Planı ile Hisse Opsiyon Planı Kapsamında Hisse Bazlı Net Faydalar (Not 7)

	Hisse Senedi Satınalma Planı	Hisse Senedi Opsiyon Planı	Toplam
2018 Ayrılan Karşılıklar (Hisse Bazlı Faydalar)	450.000	849.333	1.299.333
2019 Ayrılan Karşılıklar (Hisse Bazlı Faydalar)	-	774.667	774.667
2020 Ayrılan Karşılıklar (Hisse Bazlı Faydalar)	-	826.000	826.000
Toplam	450.000	2.450.000	2.900.000
Personel Başına Hisse Adedi	50.000	2.500	52.500
Yararlanan Personel Sayısı	3	175	178
Toplam Sağlanan Hisseler	150.000	437.500	587.500
Hisselerin Gerçeğe Uygun Değeri (Ortalama)	3,000	5,600	4,9362
Hisselerin Kullanım Değeri (Ortalama)	2,700	4,200	3,8170
Kullanım Değerine Göre Sağlanan Fayda	405.000	1.837.500	2.242.500
Hisselerin Nominal Değeri	1,00	1,00	1,00
Hisseler Karşılığı Artırılan Sermaye	150.000	437.500	587.500
Hisse Senedi İhraç Primi	255.000	1.400.000	1.655.000
Personele Sağlanan Hisse Bazlı Net Fayda	45.000	612.500	657.500

Ayrıca, şirket 2018, 2019 ve 2020 yıllarında çalışanlarına yönelik olarak hisse senedi teşvik planı, nakit alternatifli hisse bazlı ödeme planı, kar paylaşım planı ve ertelenmiş ödeme planı kapsamında gerçeğe uygun değeri ortalama 8,25.-TL olan hisseleri, hakediş koşulları çerçevesinde aldığı hizmetler nedeniyle, bedel tahsil etmeksizin personele vermiştir. Bu çerçevede 19 personele 188.500 adet hisse verilerek yapılan hisse bazlı ödemelerin GUD 1.556.000.-TL'dir. Sermaye artışı sonrası sağlanan hisse bazlı faydalar toplamı ise 1.367.500 TL'dir (GUD-Artırılan Sermaye: 1.556.000.-TL - 188.500.-TL 1.367.500.-TL)

Çizelge 6.47: Uzay Havayolları A.Ş. Hisse Senedi Teşvik Planı, Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödeme Planı, Kar Paylaşım Planı ve Ertelenmiş Ödeme Planı Hisse Bazlı Faydalar (Not.7)

	Hisse Senedi Teşvik Planı	Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler	Kar Paylaşım Planı	Ertelenmiş Ödeme Planları	Toplam
2018 Ayrılan Karşılıklar	238.333	20.000	-	30.000	288.333
2019 Ayrılan Karşılıklar	128.333	20.000	120.000	-	268.333
2020 Ayrılan Karşılıklar	413.333	580.000	-	6.000	999.333
Toplam	780.000	620.000	120.000	36.000	1.556.000
Personel Başına Hisse Adedi	10.000	23.000	11.667	3.500	48.167
Yararlanan Personel Sayısı	12	1	3	3	19
Toplam Sağlanan Hisseler	120.000	23.000	35.000	10.500	188.500
Hisselerin Gerçeğe Uygun Değeri (Ortalama)	6,50	26,96	3,43	3,43	8,25
Hisselerin Nominal Değeri	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Hisseler Karşılığı Artırılan Sermaye	120.000	23.000	35.000	10.500	188.500
Sermaye Artışı Sonrası Net Fayda	660.000	597.000	85.000	25.500	1.367.500

Yukarıda detayı verilen planlar çerçevesinde şirketin çalışanlara sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırma planları çerçevesinde yaptığı hisse bazlı ödemeler dolayısıyla sermaye artırım ve hisse senedi ihraç primi sonrası personele sağladığı hisse bazlı faydaların net toplamı 2.025.000 TL'dir (2019 yılı: 2.190.667 TL, 2018 yılı: 1.182.667 TL).

Çizelge 6.48: Uzak Havayolları A.Ş. Hisse Bazlı Ödemeler Tablosu (Not 7)

	Hisse Senedi Satınalma Planı	Hisse Senedi Opsiyon Planı	Hisse Senedi Teşvik Planı	Nakit Alternatifi Hisse Bazlı Ödemeler	Kar Paylaşım Planı	Ertelenmiş Ödeme Planları	Toplam
Ayrılan Karşılıklar	450.000	849.333	-	20.000	-	30.000	1.587.667
Sermayeye İlaveler	(150.000)	-	-	-	-	-	(150.000)
Transferler (Hisse Senedi İhraç Primi)	(255.000)	-	-	-	-	-	(255.000)
31 Aralık 2018 bakiyesi	45.000	849.333	238.333	20.000	0	30.000	1.182.667
Ayrılan Karşılıklar	-	774.667	128.333	20.000	120.000	-	1.043.000
Sermayeye İlaveler	-	-	-	-	(35.000)	-	(35.000)
Transferler (Hisse Senedi İhraç Primi)	-	-	-	-	-	-	-
31 Aralık 2019 bakiyesi	45.000	1.624.000	366.667	40.000	85.000	30.000	2.190.667
Ayrılan Karşılıklar	-	826.000	413.333	580.000	-	6.000	1.825.333
Sermayeye İlaveler	-	(437.500)	(120.000)	(23.000)	-	(10.500)	(591.000)
Transferler (Hisse Senedi İhraç Primi)	-	(1.400.000)	-	-	-	-	(1.400.000)
31 Aralık 2020 bakiyesi	45.000	612.500	660.000	597.000	85.000	25.500	2.025.000

Not 8: Hasılat ve satışların maliyeti

Şirket'in 31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibariyle satış gelirleri ve maliyetleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.49: Uzak Havayolları A.Ş. Hasılat ve Satışların Maliyeti (Not 8)

	01.01.- 31.12.2020	01.01.- 31.12.2019	01.01.- 31.12.2018
Yurtiçi satışlar	5.500.000	5.250.000	5.000.000
Diğer gelirler	-	-	-
Brüt satışlar	5.500.000	5.250.000	5.000.000
Satış iskontoları	-	-	-
Satış iadeleri	-	-	-
Net satışlar	5.500.000	5.250.000	5.000.000
Hizmet Üretim Maliyeti (Hisse Senedi Değer Artış Hakkı (SAR))	(395.485)	(107.400)	(82.880)
Brüt Kar	5.104.515	5.142.600	4.917.120

Not 9: Faaliyet giderleri

Şirket'in 31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibariyle genel yönetim giderleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.50: Uzay Havayolları A.Ş. Genel Yönetim Giderleri (Not 9)

Genel Yönetim Giderleri	31.12.2020	31.2.2019	31.12.2018
Hisse Senedi Teşvik Planı	720.877	128.333	238.333
Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler	246.667	200.000	173.333
Hisse Senedi Opsiyon Planı	206.500	193.667	212.333
Ertelenmiş Ödeme Planları	27.637	-	30.000
Kar Paylaşım Planı	-	-	560.223
Hisse Senedi Satınalma Planı	-	-	1.424.789
Genel Toplam	1.201.681	522.000	2.639.012

Not 10: Esas faaliyetlerden diğer gelirler ve giderler

Şirket'in 31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibariyle esas faaliyetlerden diğer gelirleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.51: Uzay Havayolları A.Ş. Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler (Not 10)

Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler	31.12.2020	31.2.2019	31.12.2018
Konusu Kalmayan Karşılıklar	1.843.500	-	-
Genel Toplam	1.843.500	-	-

Şirket'in 31 Aralık 2020, 2019 ve 2018 tarihleri itibariyle esas faaliyetlerden diğer giderleri aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.52: Uzay Havayolları A.Ş. Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler (Not 10)

Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler	31.12.2020	31.2.2019	31.12.2018
Konusu Kalmayan Karşılıklar	619.500	581.000	637.000
Genel Toplam	619.500	581.000	637.000

6.4.8.9 Kurumlar vergisi beyannamesinin düzenlenmesi

Şirketin 2020, 2019 ve 2018 yıllarına ilişkin kurumlar vergisi beyannamesi aşağıdaki gibi olacaktır:

Çizelge 6.53: Uzay Havayolları A.Ş. Kurumlar Vergisi Beyanı

İLAVELER	2020 Yılı	2019 Yılı	2018 Yılı
Ticari Bilanço Karı	5.126.833,45	4.039.600,00	1.641.108,43
Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler	0,00	1.210.400,00	1.373.879,99
Kar ve İlaveler Toplamı	5.126.833,45	5.250.000,00	3.014.988,42
Zarar Olsa Dahı İndirilecek İndirim Ve İstisnalar			
Diğer İndirim ve İstisnalar	(2.584.279,99)	0,00	0,00
Kurumlar Vergisi Matrahı	2.542.553,46	5.250.000,00	3.014.988,42
Hesaplanan Kurumlar Vergisi	559.361,76	1.155.000,00	663.297,45

Tablodan da görüleceği üzere, sermayeye dayalı teşvik uygulamaları kapsamında hakediş tarihinden önceki yıllarda (2018 ve 2019 yılı) doğan ve döneme isabet eden giderler KKEG olarak matraha ilave edilmiş, hakediş dönemi olan 2020 yılında ise beyannameden indirilmek suretiyle vergi matrahından düşülmüştür.

Şirketin kurumlar vergisi beyannamesinde KKEG olarak dikkate aldığı tutarların kaynağı ise aşağıdaki gibidir:

Çizelge 6.54: Uzay Havayolları A.Ş. KKEG’lerin Kaynağı

Kurumlar Vergisi Beyannamesinde Yer Alan KKEG’ler	31.12.2019	31.12.2018
Hisse Senedi Opsiyon Planı	774.666,67	849.333,33
Hisse Senedi Teşvik Planı	128.333,33	238.333,33
Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler	200.000,00	173.333,33
Hisse Senedi Değer Artış Hakkı (SAR)	107.400,00	82.880,00
Ertelenmiş Ödeme Planları		30.000,00
Genel Toplam	1.210.400,00	1.373.879,99

Şirketin kurumlar vergisi beyannamesinde indirim olarak dikkate alınan tutarların kaynağı ise aşağıdaki gibidir.

Çizelge 6.55: Uzay Havayolları A.Ş. Diğer İndirimlerin Kaynağı

Kurumlar Vergisi Beynnamesinde Yer Alan Diğer İndirimlerin Detayı	A	B	C= (A+B)
	2018 Yılında KKEG Olarak Dikkate Alınan Tutar	2018 Yılında KKEG Olarak Dikkate Alınan Tutar	2020 Yılında Beyannamede İndirilen Tutar
Hisse Senedi Opsiyon Planı	849.333,33	774.666,67	1.624.000,00
Nakit Alternatifli Hisse Bazlı Ödemeler	173.333,33	200.000,00	373.333,33
Hisse Senedi Teşvik Planı	238.333,33	128.333,33	366.666,66
Hisse Senedi Değer Artış Hakkı (SAR)	82.880,00	107.400,00	190.280,00
Ertelenmiş Ödeme Planları	30.000,00	-	30.000,00
Genel Toplam	1.373.879,99	1.210.400,00	2.584.279,99

7. SERMAYEYE DAYALI TEŞVİK PLANLARI İLE İLGİLİ MEVZUATTA YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLERLE İLGİLİ ÖNERİLER

Çalışanların çalıştığı şirkete ortak edilmesini sağlayan sermayeye dayalı teşvik planlarının, birebir alınmasından ziyade, uygulandığı ülkelere sağladığı faydalar, sorunlar, bilgi birikimi ve tecrübeler incelenerek Türkiye'nin ekonomik yapısı ile işçi-işveren ilişkileri bağlamında Türkiye'ye özgü bir şekilde modellenmesi faydalı olacaktır. Ayrıca, planların sorunsuz bir şekilde uygulanabilmesi için öncelikle planlarla ilgili yasal düzenleme yapılarak sağlam bir hukuki alt yapı oluşturulmalıdır. Bununla birlikte, bu çalışmada da etraflıca irdelendiği üzere; planların uygulanması durumunda, Tek Düzen Hesap Planı, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Vergi Kanunları gibi temel kanunlarla çatışan hususların, boşlukların veya belirsizliklerin giderilmesi gerekmektedir.

Öte yandan; planları başarı ile uygulayan ülke uygulamaları incelendiğinde vergi ve SSK primleri açısından planların muafiyet, istisna veya indirim mekanizmaları ile desteklendiği ve daha yaygın bir zeminde uygulanmasının teşvik edildiği görülmektedir. Bu çerçevede, Türkiye açısından;

- Planların hukuki bir zemine dayanması için planlara özgü yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Planların uygulanması durumunda mevcut yasalarla çatışan kısımların, boşlukların ve belirsizliklerin giderilmesi bakımından uyum düzenlemeleri yapılmalıdır.
- Planlardan mikro ve makro bazda azami fayda sağlayabilmek için planların vergi ve SSK teşvikleri ile desteklenmesi göz önünde bulundurulmalıdır.

Yasal düzenlemelerle ilgili ön plana çıkan önerilere aşağıda yer verilmiştir.

7.1 MSUGT/TDHP Uygulamaları İle İlgili Öneriler

TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'na göre çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerle ilgili yükümlülük tutarları tam olarak bilinmese bile döneme isabet eden giderlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu çerçevede işletme, hisse bazlı ödeme işlemlerinden elde edilen hizmetleri, hizmetleri sağladıkça muhasebeleştirir. İşletme, hizmetleri özkaynaktan sağlanan hisseye dayalı ödeme işlemleri yoluyla sağlanması halinde özkaynaklarda, nakit olarak ödenen hisse bazlı ödeme işlemleri yoluyla sağlanması halinde ise borçlarda, söz konusu işlemler karşılığında ortaya çıkan artışları muhasebeleştirir (TFRS 2, Madde 7). Hisse bazlı ödeme işlemleri aracılığıyla elde edilen hizmetlerin varlık şeklinde muhasebeleştirilmesi uygun değilse söz konusu kalemlerin gider olarak muhasebeleştirilmesi gerekir (TFRS 2, Madde 8).

Bu yönde yapılan çalışmaların yaklaşık tamamında, örneğin; Gücenme ve Arsoy (2006), Sağlam ve diğerleri (2007), Daştan ve Abdioğlu (2008), İçten (2012), Güler (2012), Yılmaz (2015) ve Varol (2017), hisse senedi şeklinde yapılacak ödemeler için 529 Diğer Sermaye Yedekleri hesabı, nakit olarak yapılacak ödemeler için ise 335/435 Personele Borçlar hesabı karşılığında ilgili gider hesabı borçlandırılarak işlem yapılması önerilmektedir. Bu şekilde işlem yapılması ya da TDHP'ında hisse bazlı ödemelerle ilgili bilgilerin kaydedileceği hesap tanımlarının olmaması finansal bilgilerin tam ve doğru sunumunu olumsuz yönde etkileyeceği ve karar alıcıların doğru değerlendirme yapmalarına mani olacağı değerlendirilmektedir. Bazı çalışmalarda (Durgut 2012) yeni hesapların kullanılması önerilmiş olmakla birlikte bu yönde düzenleyici bir işlem henüz yapılmış değildir.

Sermayeye dayalı teşvik sistemleri çerçevesinde çalışanlara hisse senedi şeklinde ödenecek planlar için özkaynak hesapları altında yeni bir hesap tanımlanmalı ve uygulanması temin edilmelidir. Mevcut TDHP'nda 5 ile başlayan Özkaynaklar ile ilgili hesapların yer aldığı grubun 53., 55., ve 56. maddeleri ile başlayan 2'li koda sahip hesap numaraları boştur. MSUGT 2'de Hesap Planında boş olarak görülen 2'li kod hesap gruplarının, ekonomik gelişmeler ve ihtiyaçlar paralelinde T.C. Maliye Bakanlığı'nca kullanılacağı belirtilmektedir.

Çizelge 7.1: 2 Nolu Muhasebe Uygulama Genel Tebliği İle İlgili Öneriler

Mevcut Hesap Numarası/Maddesi	Değişiklik Önerisi
2 No.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (“A – Hesap Planında Boş Bırakılan Hesap Grupları Ve Defterikebir Hesaplarının Kullanımı” ile ilgili başlık altındaki açıklamanın revizesi)	A – Hesap Planında Boş Bırakılan Hesap Grupları Ve Defterikebir Hesaplarının Kullanımı 1. Hesap Planında belirtilen hesap grubu ve defteri kebir (büyük defter) hesaplarının isim, kod numaraları ve sıralamaları değiştirilemez. Hesap Planında boş olarak görülen 2’li kod hesap grupları, ekonomik gelişmeler ve ihtiyaçlar paralelinde T.C. Maliye Bakanlığı ile Kamu Gözetim Kurumu tarafından kullanılacaktır.
53. nolu hesap kodu (Tek Düzem Hesap Planı’nın 53. nolu hesap kodu altında yeni hesap açılması)	530 Çalışanlara Özkaynaktan Sağlanan Hisse Bazlı Faydalar Çalışanlara özkaynağa dayalı finansal araçlar çerçevesinde sağlanan faydaların izlenildiği hesaptır. Hesabın işleyişi: Çalışanlara özkaynağa dayalı finansal araçlar sağlandığında gerçeğe uygun değeri üzerinden bu hesaba alacak, ilgili gider hesabına borç kaydedilir. Bu hesapta yer alan tutarların sermayeye ilavesi, diğer özkaynak hesaplarına transferi veya başka bir amaçla kapatılması durumunda hesaba alacak kaydedilerek işlem yapılır.

7.2 Sermaye Piyasası Kurulu Mevzuatı Uygulamaları İle İlgili Öneriler

Sermaye piyasası mevzuatında çalışanlara kardan pay verilmesi ve bedelsiz pay dağıtımı konuları Sermaye Piyasası Kanunu’nun 19. maddesi ile Kar Payı Tebliği’nde düzenlenmiştir. Bu çerçevede, SPK mevzuatında kardan pay verilmesi ile ilgili hususlarda ayrıntılı düzenlemeler yer alırken, diğer ücret çeşitlerine ilişkin yeterli düzeyde açık hükümlerin olmaması dikkat çekmektedir. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde halka açık şirketlerin çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması uygulamaları kapsamında hisse senetleri ve hisse senedi opsiyonlarını ücret politikalarına dahil etmeleri yönünde eğilimlerin ve uygulamaların olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışanlara kar payı dışında hisse bazlı ödemelerle ilgili de etraflıca düzenleme yapılması gerekmektedir.

Aşağıda Sermaye Piyasası Kanunu ile ilgili değişiklik önerisi yer almakta olup bu yönde kar payı tebliğinde de değişiklik yapılmalı ya da çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili yeni bir tebliğ hazırlanmalıdır.

Çizelge 7.2: Sermaye Piyasası Mevzuatı İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Kâr payı ve bedelsiz pay dağıtımı ile bağış yapılması	Kâr payı ve bedelsiz pay dağıtımı, çalışanlara pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması ile bağış yapılması
(Sermaye Piyasası Kanunu Madde 19 (5) fıkra revizesi)	Madde 19 (5) Halka açık ortaklıklar tarafından bağış yapılabilmesi veya pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay dağıtılabilmesi, çalışanlara indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması için esas sözleşmede hüküm bulunması şarttır...

7.3 Türk Ticaret Kanunu Uygulamaları İle İlgili Öneriler

6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu ile bir şirketin, esas veya çıkarılmış sermayesinin % 10'una kadar olan kısmını iktisap edebilmesi mümkün hale gelmiş ve bu düzenleme ile bir şirketin çalışanlarına hisse senedi veya hisse senedi opsiyonu vermesi ile ilgili uygulamalar kolaylaşmıştır (Otlu, Bekçi ve Karataş, 2014:288). Bu çerçevede; bir şirketin çalışanlarına sermayeye dayalı teşvik planları kapsamında vermesi gereken hisse senetlerini önceden geri alması ve aktifinde muhafaza ederek, söz konusu hakların kullanılma zamanı geldiğinde hak sahiplerine vermesi mümkündür (Apalı, 2017:1).

Öte yandan; yeni TTK ile anonim şirketlerin iktisap ettikleri kendi pay senetleri için yedek akçe ayırma zorunluluğu getirilmiştir. TTK'nin 520. maddesinde; “şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırır. Bu yedek akçeler, anılan paylar devredildikleri veya yok edildikleri takdirde çözülebilir” hükmü yer almaktadır. Ancak, anonim şirketlerin iktisap ettiği payları kadar yedek akçe ayırabilecek iç kaynağa (sermaye veya kar yedekleri) sahip değilse ne yönde işlem yapılacağı ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kendi paylarını iktisap eden şirketlerin bunun karşılığında iktisap değerlerini karşılayan miktarda yedek akçe ayırma imkânı yoksa eğer ortaklara borçlar hesabı var ise bu hesabın yedek akçe olarak kullanılması, bu hesap da yoksa veya bakiye yeterli değilse veya kullanımı tercih edilmezse zarar telafi fonuna benzer bir uygulama çerçevesinde ortaktan aynen veya nakden tamamlama talep edilmesi düşünülebilir.

Öte yandan, TTK'nın 359'uncu maddesine göre ortak olmayan herhangi bir kişinin yönetim kurulu üyesi olarak seçilmesi veya tayin edilmesi mümkün olup, SPK'ya tabi şirketler hariç, ortak olmayan yönetim kurulu üyelerine daha sonra hisse bazlı ödemeler kapsamında hisse verilmesine bir engel bulunmamaktadır. Ancak; TTK'da yönetim kurulu üyelerinin mali hakları ile ilgili düzenlemelerde (mali hakların ana sözleşme ile veya genel kurul kararı ile belirlenmesi gerektiği hükmü) ortak olan veya ortak olmayan ayrımına gidilmemiştir. Ortak olmayan yönetim kurulu üyelerine hisse bazlı ödemeler kapsamında hisse verilmesi durumunda da ana sözleşmede hüküm olması ve genel kurul kararına bağlanması önem arz etmektedir. Bu nedenle, bu konuda kanuna daha açık bir hüküm konulması ortak olmayan yönetim kurulu üyesi - ortak ihtilaflarını önleyecektir.

Ayrıca, azınlık haklarının korunması açısından da, çalışanlara hisse bazlı ödemeler yapılabilmesi için, ana sözleşmede hüküm olması ve genel kurul kararına bağlanması tavsiye edilmektedir.

Yukarıda açıklanan hususlarla ilgili TTK değişiklik önerilerine aşağıda yer verilmiştir:

Çizelge 7.3: Türk Ticaret Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
“Şirketin iktisap ettiği kendi pay senetleri için ayrılan yedek akçe ve yeniden değerlendirme fonları” (TTK Madde 520 / 1 fıkra revizesi)	“(1) Şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırır. Bu yedek akçeler, anılan paylar devredildikleri veya yok edildikleri takdirde iktisap değerlerini karşılayan tutarda çözülebilirler.” “Şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırabilecek iç kaynağa sahip değilse; şirket bilançosunda ortaklara borçlar hesabında yeterli bakiye var ise bu hesaptan karşılanabilir. Ortaklara borçlar hesabında bakiye yoksa veya yeterli değilse veya kullanımı tercih edilmezse ortakların sermaye payları oranında yedek akçe ayrılacak bir kaynağı şirkete getirmesi zorunludur” .
Yönetim Kurulu Üyelerinin Mali Hakları (TTK Madde 394/(1) fıkra revizesi)	“(1) Yönetim Kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla hisse bazlı faydalar (pay verilmesi veya pay satınalma hakkı tanınması dahil) sağlanabilir, huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir”.
Esas Sözleşme / İçerik (TTK Madde 339-2/f fıkra revizesi)	“2) Esas sözleşmeye aşağıdaki hususlar yazılır: f) Kurucularla yönetim kurulu üyelerine ve diğer kimselere şirket kârından veya hisse bazlı sağlanacak menfaatler”.

Çizelge 7.3: (Devam) Türk Ticaret Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Görev Ve Yetkileri (Genel Kurul) (TTK Madde 408-2/b fıkra revizesi)	“b) Yönetim Kurulu üyelerinin seçimi, süreleri, ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye, prim ve hisse bazlı faydalar gibi haklarının belirlenmesi, ibraları hakkında karar verilmesi ve görevden alınmaları”.
Yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu (TTK Madde 516-2/c fıkra revizesi)	“(2) Yönetim kurulunun faaliyet raporu ayrıca aşağıdaki hususları da içermelidir:c) Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye ve hisse bazlı faydalar gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, aynı ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar”.

7.4 Türk Borçlar Kanunu Uygulamaları İle İlgili Öneriler

Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hakkındaki maddeleri gereğince, işçilere ücret yanında kardan da pay verileceğine ilişkin anlaşmaların da geçerli olduğu anlaşılmaktadır (Özdemir, 2011:401). Bu çerçevede; “Diğer Sermaye Unsurlarına Dayalı Planlar”dan olan phantom hisse senedi, geri alınabilir paylar (redeemable share) benzeri planların kar payı dağıtımına ilişkin planlarının Türkiye’deki şirketler tarafından çalışanları lehine uygulanması mümkün görülmekle birlikte; bu yöntemde hisse senetlerinin mülkiyeti çalışanlara geçmediğinden sadece kar payı verilmesi hususunda bir sistem öngörülmektedir (Demirkan, 1999:34). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda açık ve net bir hüküm bulunmama ile birlikte, kanunun 407. maddesinde yer alan “...o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi...” hükmünden ücretin para olarak ödenip, ayın olarak ödenmesinin söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır (Eray 2017). Bu nedenle çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması amacıyla hizmet sözleşmeleri kapsamında ücret ve ücretin ödenmesi ile ilgili Türk Borçlar Kanunu’nda revize edilmesi önerilen kanun maddeleri aşağıda verilmiştir:

Çizelge 7.4: Türk Borçlar Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
İşin sonucundan pay alma (TBK Madde 403 revizesi)	<p>İşin sonucundan pay alma, koşullu veya koşulsuz indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması</p> <p>Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi veya çalışanlara indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda söz konusu finansal araçlar, sözleşme, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.</p> <p>İşçiye belli bir pay verilmesi veya çalışanlara indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması ya da özkaynağa dayalı diğer finansal araçların verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır.</p>
Ücretin ödenmesi, a. Ödeme süresi (Madde 406 revizesi)	<p>Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde, indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması ya da özkaynağa dayalı diğer finansal araçların verilmesi hallerinde ise sözleşme ve hakediş şartları çerçevesinde belirlenerek ödenir .</p> <p>İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.</p>
Ücretin korunması (Madde 407 revizesi)	<p>....Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını (indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması ya da özkaynağa dayalı diğer finansal araçların verilmesi halleri hariç) özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler</p>

7.5 Vergi Mevzuatı Uygulamaları İle İlgili Öneriler

7.5.1 Gelir Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler

193 sayılı mevcut Gelir Vergisi Kanunu'nda çalışanlara sağlanan hisse planlarının gelir vergisine tabi olup olmadığı ya da nasıl vergilendirileceği konusunda açık bir düzenleme yer almamakla birlikte yaygın görüş bu tür uygulamaların çalışanlara işveren tarafından sunulan bir menfaat olduğu ve GVK'nın ücretle ilgili düzenlemeleri çerçevesinde gelir vergisine tabi olduğu yönündedir. Bu çerçevede; personele ilk kere verilen hisse senetlerinin bedelleri

ücret olarak dikkate alınarak bordroya dahil edilmesi ve gelir vergisi stopajına tabi tutulması gerektiği belirtilmektedir (Varolsun 2011). Ancak, doktrinde bunun aksini ileri süren yaklaşımlar da mevcuttur. Bu tür planlarla çalışanlara sağlanan menfaatlerin ücret olarak vergiye tabi olduğu kabul edilse bile, vergi matrahının ne olacağı, vergilemenin ne zaman ve nasıl yapılacağı, şirket tarafından ne zaman vergi matrahından düşüleceği hususları belirsizlik arz etmektedir (Yaşar 2013).

Söz konusu belirsizliklerin giderilmesi maksadıyla GVK’da yapılması önerilen kanun değişiklikleri aşağıda gösterilmiştir:

Çizelge 7.5: Gelir Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Ücretin Tarifi (GVK Madde 61’e ek fıkra eklenmesi)	Bu kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler veya sağlanan menfaatler de ücret sayılır: Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların verilmesi sonucunda çalışanlara sağlanan menfaatler (Hakkın kullanıldığı tarihteki pay senedinin veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların piyasa fiyatı ile hizmet erbabına maliyeti arasındaki fark ücret sayılır. Hakkın kullanılmadan önce satılması durumunda ise satış fiyatı ile çalışana maliyeti arasındaki fark ücret sayılır.)
Değer Artışı Kazançları (Mükerrer Madde 80 Revizesi)	“İvazsız olarak iktisap edilenler (işverenler tarafından çalışanlara sağlanan özkaynağa dayalı finansal araçlar ivazsız sayılmaz) ile tam mükellef kurumlara ait olan ve iki yıldan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri hariç, menkul kıymetlerin veya diğer sermaye piyasası araçlarının elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar”.
Vergi Tevkifatında Uyulacak Esaslar (GVK Madde 96 ‘ya ek fıkra eklenmesi)	Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda vergi tevkifatı hakkın kullanıldığı veya hakkın kullanılmadan önce satılması durumunda ise satış döneminde yapılır.
Vergilendirme dönemi (GVK Madde 108’e ek fıkra eklenmesi)	Çalışana işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde pay senedi verilmesi veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda ücret bu pay senetlerinin veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların hukuki ve ekonomik olarak tasarruf edilebilir olduğu tarihte, pay senedi alım hakkı verilmesi durumunda ise bu hakkın fiilen kullanıldığı tarihte elde edilmiş sayılır.
İndirilecek giderler (GVK Madde 40’a ek fıkra eklenmesi)	Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydaların hakediş dönemine isabet eden kısımları.

7.5.2 Kurumlar Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler

Vergi mevzuatı açısından kurum kazancının tespitinde tahakkuk esasına göre kazancın tespitinde ödeme veya tahsilat yapılmış olması şart değildir. Hasılat veya giderin mahiyet ve tutar olarak kesinleşmiş olması yeterlidir (Arpacı, 2007:21). Ancak, dönemsellik ilkesi ve doğru bir finansal raporlama için bir gelir veya gider tahakkuk etmemiş olsa bile ilgili olduğu hesap dönemine aktarılması gerekir. Bu açıdan bakıldığında, dönemsellik ilkesi tahakkuk ilkesinin önüne geçmekle birlikte bir gelir veya giderin ticari veya kurum kazancının tespitinde dikkate alınması için tahakkuk etmesi gerekmektedir. Tahakkuk etmeyen bir gelirin ve giderin dönemsellik ilkesi gereği vergi matrahının tespitinde indirim olarak dikkate alınması mümkün bulunmamaktadır (Yalçın, 2006:62-63).

Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması çerçevesinde çalışanlara sağlanan hisse bazlı ödemelerle ilgili ayrılan karşılıkların kurumlar vergisinden indirilip indirilemeyeceği yönünde vergi mevzuatında bir düzenleme yer almamaktadır. Bu tür sağlanan faydalar belirli hakediş şartlarına (belli bir süre şirkette çalışma ve/veya performans koşulu) bağlanarak verildiğinden söz konusu karşılıkların kesin bir borç mahiyeti kazanması ancak hakediş döneminde mümkün olabilmektedir. Örneğin, üç yıl çalışma koşulu karşılığında personele düşük bedelle veya bedelsiz hisse senedi verilmesi veya hisse senedi opsiyonu tanınması durumunda, eğer çalışan hakediş koşullarını sağlamazsa veya sağlamasına karşın opsiyonunu kullanmazsa şirketin personele karşı bir yükümlülüğü doğmayacaktır. Bu nedenle hakediş döneminden önce kesinleşen bir borçtan söz edilemeyeceği için ayrılan karşılıkların hakediş döneminden önce gider yazılması doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu çerçevede, hakediş döneminden önceki dönemlerde ayrılan karşılıkların kanunen kabul edilmeyen gider olarak kayda alınması gerekecektir. Ancak, hakediş döneminden önceki dönemlerde ayrılan ve kanunen kabul edilmeyen gider olarak matraha ilave edilmiş olan karşılıkların daha sonra hakediş döneminde kesinleşen kısımları ise beyanname üzerinden indirilmelidir.

Öte yandan, TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı çerçevesinde ayrılan ve özkaynak kalemleri altında takip edilen karşılıkların/fonların sermayeye ilave

edilerek çalışanlara pay verilmesi gerekmektedir. Bu yönde de vergi mevzuatında bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrıca, planların uygulanmasını teşvik etmek bakımından şirketlere vergi indirimi sağlanarak sermayenin tabana yayılması teşvik edilmelidir. Örneğin, kurumlar vergisi kanununun 10.maddesinde nakdi sermaye artışları teşvik edilmektedir. Nakdi sermaye artışları veya yeni kurulan sermaye şirketlerinde ödenmiş sermayenin nakit olarak karşılanan kısmı üzerinden Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından indirimden yararlanan yıl için en son açıklanan “Bankalarca açılan TL cinsinden ticari kredilere uygulanan ağırlıklı yıllık ortalama faiz oranı” dikkate alınarak, ilgili hesap döneminin sonuna kadar hesaplanan tutarın %50’si beyannamede gösterilerek vergi matrahından düşülebilmektedir. Bu düzenleme biraz esnetilerek ve genişletilerek sermayeye dayalı teşvik planları çerçevesinde oluşturulan fonlardan hareketle yapılacak sermaye artışlarına da uygulanabilecek hale getirilmelidir.

Öte yandan yeni Türk Ticaret Kanunu düzenlemeleri çerçevesinde limited şirketlerin de itibari değer üzerinden pay çıkarabilmeleri mümkündür (Earnest&Young 2012). Ancak, limited şirketler açısından itibari değer üzerindeki kısım kurumlar vergisinden istina değildir. Çünkü, KVK’nun istisnalar başlıklı 5/ç maddesinde “anonim şirketlerin” emisyon priminden yararlanacağı yer alırken limited şirket ifadesine yer verilmediği görülmektedir. Bu yönüyle limited şirket aleyhine bir durum olduğu, limited şirketlerin itibari değer üzerinden çıkardıkları paylar nedeniyle ilave kurumlar vergisi yüküne maruz kalacakları dikkat çekmektedir. Bu nedenle KVK 5/ç maddesinde “anonim şirketler” ifadesi yerine “sermaye şirketleri” ifadesi konularak limited şirketlerin de teşvik edilmesi sağlanmalıdır.

Yukarıda belirtilen hususlarla ilgili, verginin kanunilik ilkesi gereği, 5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu’nda yapılması önerilen değişikliklere aşağıda yer verilmiştir:

Çizelge 7.6: Kurumlar Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
İstisnalar (KVK Madde 5/ç Revizesi)	“Sermaye şirketlerinin kuruluşlarında veya sermayelerini artırdıkları sırada çıkardıkları payların bedelinin itibarî değerini aşan kısmı”.
İndirilecek giderler (KVK Madde 8'e ek fıkra eklenmesi)	“Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydaların hakediş dönemine isabet eden kısımları”.
KVK Madde 10'e ek fıkra (Diğer İndirimler)	“Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydalarla ilgili olup hakediş döneminden önceki dönemlerde ayrılan ve kanunen kabul edilmeyen gider olarak matraha ilave edilen ancak hakediş döneminde kesinleşen tutarlar beyanname üzerinden indirim konusu yapılabilir . Söz konusu tutarların hakediş koşullarına göre kesinleşen ve özkaynak kalemleri altında takip edilen kısımları sermayeye ilave edilebilir. Özkaynak kalemleri altında takip edilen ve beyanname üzerinden indirilen tutarların sermayeye ilave dışında herhangi bir şekilde başka bir hesaba nakledilen veya işletmeden çekilen ya da dar mükellef kurumlarca ana merkeze aktarılan kısımları ile ilgili zamanında tahakkuk ettirilmeyen vergiler gecikme faizi ile birlikte tahsil edilir. İşletmenin tasfiyesi (bu Kanuna göre yapılan devir ve bölünmeler hariç) halinde de bu hüküm uygulanır”.
KVK Madde 10/1 maddesine ek fıkra (Diğer İndirimler)	“Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması nedeniyle yapılacak sermaye artışlarında nakit artırma şartı aranmaz. Gerek nakit ve gerekse fonların sermayeye ilave edilmesi çerçevesinde artırılan ve çalışanlara verilen paylara isabet eden sermaye ile ilgili indirim oranı % 75* olarak uygulanır”.
KVK Madde 11'e ek fıkra (Kabul Edilmeyen İndirimler)	“Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda hakediş döneminden önceki dönemlere ilişkin ayrılan karşılıklar (söz konusu karşılıkların hakediş döneminde kesinleşen kısımları ise beyanname üzerinden indirim konusu yapılabilir”.

*% 75 oranı örnek mahiyetindedir. Yukarı ya da aşağı şekilde tasarlanabilir.

7.5.3 Katma Değer Vergisi Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler

1 Seri No.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliği'ne göre; “iştirak hissesi” deyimini, “hisse senetleri” ve “ortaklık paylarını” ifade etmektedir.

KDV Kanunu'na göre gerek gerçek ve gerekse tüzel kişiler açısından hisse senetleri elde tutma süresine bakılmaksızın KDV'den istisnadır (KDVK 17/4-g maddesi). Ayrıca, limited şirket payları ticari, sinai veya mesleki faaliyeti

olmayan gerçek kişi tarafından devredilirse yine KDV'nin konusuna girmemektedir. Ancak, KDVK'nun 17/4-r maddesi gereğince kurumların aktifinde bulunan ve hisse senedine bağlanmamış anonim şirket payları ile hisse senedine bağlanamayan limited şirket payları en az iki yıl aktifte tutulmuş ise KDV'den istisna, değilse KDV'ye tabidir.

Yukarıdaki açıklamalara göre çalışanlarını sermayeye dayalı teşviklerden faydalandıran kurum eğer anonim şirket ise ve sermaye artışı sırasında hisse senedi bastırarak çalışanlara verirse KDV'nin konusuna girmemektedir. Limited şirket ise, aktifte olup iki yıl elde tutulan bir paydan söz edilemeyeceği için KDV'nin konusuna gireceği yönünde bir sonuca ulaşılmaktadır. Bu yönde KDV Kanunu'nda bir belirsizlik olduğu görülmektedir. Eğer mali idare de KDV hesaplanması gerektiği yönünde bir saptamada bulunursa limited şirket payları ve planların teşviki açısından ciddi sorunlar gündeme gelebilir. Bu nedenle KDV Kanunu'nda planların teşviki açısından aşağıdaki düzenlemenin (parantez içi) yapılması önerilmektedir.

Çizelge 7.7: Katma Değer Vergisi Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Diğer İstisnalar (KDV Kanunu Madde 17/4-r Revize)	Kurumların aktifinde en az iki tam yıl süreyle bulunan iştirak hisseleri ile taşınmazların satışı suretiyle gerçekleşen devir ve teslimler (aktifte bulunan veya sermaye artışı yoluyla çalışanlara işveren tarafından indirimli veya bedelsiz pay verilmesi ya da pay satın alma hakkı tanınması durumunda sağlanan paylarda iki yıl şartı aranmaz)...

7.6 Sosyal Güvenlik Uygulamaları İle İlgili Öneriler

7.6.1 İş Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde; ücretin en geç ayda bir ödeneceği, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği hüküm altına alınmıştır .

Personele nakit dışında koşulsuz veya hakediş koşullu sağlanan hisse bazlı ödemelerin de ücret olarak değerlendirileceği açıktır. Ancak, bu durum İş Kanunu'nun "Türk parası ile ödeme yapılabileceği" hükmüne aykırı düşecektir. Bu nedenle, çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması çerçevesinde çalışanlara sağlanan hisse bazlı faydaların uygulanabilmesi için İş Kanunu'nda düzenleme yapılması gerekmekte olup bu yönde yapılan önerilere aşağıda yer verilmiştir:

Çizelge 7.8: İş Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Ücret ve ücretin ödenmesi (İş Kanunu Madde 32 Revize)	... Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (Çalışanlara işveren tarafından indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması ya da özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydalar hariç). Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (Çalışanlara işveren tarafından indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydalar hariç). Ücret en geç ayda bir ödenir. Ancak, çalışanlara işveren tarafından indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması durumunda sağlanan faydalar hakediş koşullarına göre ödenir.

7.6.2 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamaları ile ilgili öneriler

Sermayeye ortaklığı ve TFRS 2 Standardı kapsamında çalışanlara yapılan hisse bazlı ödemeler aynı ödeme mahiyetindedir. Ancak; SSK mevzuatı açısından aynı ödemeler değil, aynı yardımlar SSK priminden muaftır. Bu nedenle çalışanlara performansa veya belli şartlar çerçevesinde hisse verilmesi ücret kapsamında aynı bir ödeme olmakla birlikte aynı yardım mahiyetinde olmadığından mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde SSK primine tabi tutulması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak, uygulamada herhangi bir tereddüte neden olunmaması ve yapılan işlemlerin riski de göz önüne alınarak bu tür

ödemelerin SSK priminden muaf olup olmadığının açık kanun maddesi ile düzenlenmesi önem arz etmektedir.

Ayrıca, çalışanların şirkete ortak olmasını sağlayan sermayeye dayalı planların otofinansman yöntemiyle desteklenmesi açısından SSK primi ile ilgili makul şartlarda bir indirim mekanizması getirilmelidir. Örneğin, planlar kapsamında sağlanan faydaların yıllık asgari ücrete isabet eden kısmı üzerinden gelir vergisi ve SSK prim kesintisine maufiyet getirilebilir.

Bu yönde önerilen kanun maddesine aşağıda yer verilmiştir:

Çizelge 7.9: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle İlgili Öneriler

Mevcut Kanun Maddesi	Değişiklik Önerisi
Prime Esas Kazançlar (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 80 Ek Fıkra İlavesi)	... 4) Çalışanlara işveren tarafından koşulsuz veya hakediş koşulları çerçevesinde indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınması veya özkaynağa dayalı diğer finansal araçların sağlanması sonucunda hakediş döneminde çalışanlara sağlanan menfaatlerin dönem başındaki yıllık asgari ücret tutarını aşan kısmı,

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bilgi çağı olarak adlandırılan çağımızda hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler, uzmanlaşma, küresel rekabet nedeniyle beşeri sermayenin şirketler açısından önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Teknoloji üretimi, teknolojinin üretim sürecinde kullanımı, verimlilik artışı, rekabet gücü kazanma, istikrarlı bir yapı kurulması ve muhafaza edilmesi ancak beşeri sermayeyle mümkün olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında; klasik üretim faktörlerinden olan işgücü, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci faktörü yanında beşeri sermayenin önemi daha da ön plana çıkmaktadır.

Eğitim, tecrübe, bireysel özellik ve yetenekler, tutum ve davranışlar gibi çok geniş bir potansiyeli ifade eden beşeri sermayenin geliştirilmesi kadar kaybedilmemesi, moral ve motivasyonunun sağlanması ve kurumla bütünleşmesi de bir o kadar önemlidir. Bu yönüyle bakıldığında çalışanların sermayeye ortak edilmesinin beşeri sermayenin korunması, moral ve motivasyonunun sağlanması, kurumla bütünleşmesi ve verimliliğin artırılması açısından önem arz ettiği görülmektedir.

Beşeri sermayenin daha verimli ve etkin olarak değerlendirilebilmesi için, kişilere bir takım maddi imkânların sağlanması yanında, sosyal yapı içerisinde değer verilmesi ve memnun edilmesi de önemli bir husus olarak görülmektedir. Bu ve benzeri durumlar işletmeleri, geleneksel politikalarını gözden geçirmeye ve yeni çağın gerekleri çerçevesinde yapılandırmaya zorlamaktadır. Öte yandan; günümüzde küresel rekabetin etkisiyle ortaya çıkan ekonomik baskılar, şirketleri çalışanlarının nitelikli olmasına, çalışan sayısını azaltma ve sorumluluğu alt düzeylere kadar indirme yönünde zorlamaktadır. Ancak; nitelikli ve uzman çalışanların ve kilit personelin şirkette uzun süre kalmaması ise başka bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle; beyin göçünü minimize etmek/engellemek, çalışanların şirkete bağlılıklarını ve motivasyonlarını arttırmak, çalışanların şirketin performans ve karlılık gibi hedeflerine yönelik olarak çalışmalarını sağlamak, temsil maliyetlerini

düşürmek ve rekabet avantajı elde etmek gibi maksatlarla çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması, çalıştığı şirketlerde pay sahibi yapılması yönünde uygulamalar artış göstermektedir.

Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planları, başta A.B.D. olmak üzere birçok gelişmiş ülkedeki şirketler tarafından geniş ölçüde uygulanmaktadır. Söz konusu planlara ilişkin vergi ve diğer yükümlülükler istisna veya vergi ertemesi getirilerek teşvikler sağlanmakta ve böylelikle kamu idaresi tarafından planların uygulanması desteklenmektedir. Bu durum ulusal düzeyde planlara olan ilginin artmasına ve söz konusu planların uluslararası düzeyde de uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

Konuya Türkiye’de açısından bakıldığında ise söz konusu müesseselerle ilgili hukuk sisteminde hiç veya yeterli açıklıkta düzenlemelerin olmaması, çelişkilerin bulunması, vergi mevzuatında giderleştirme, vergilendirme ve TFRS 2 standardı çerçevesinde oluşturulan fonun sermayeye ilave edilmesi ile ilgili belirsizliklerin olması, ağır mali yükümlülüklerin bulunması, vergi ertelemesi ile teşviklerin olmaması veya yetersiz olması sorun olarak görülmektedir . Bu sorunlar gerek yabancı çok uluslu şirketlerin ve gerekse Türkiye’de yerleşik şirketlerin Türkiye’deki çalışanlarını sermayeye dayalı teşviklerden hiç veya yeterli düzeyde faydalandırmamalarına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Küresel rekabetin etkisiyle gelişen ekonomilerde çalışanların sermaye ortaklığı planlarına duyulan ilgi giderek artmaktadır. Sermaye piyasalarındaki küreselleşme eğiliminin de etkisiyle, sermayeye dayalı teşvik planları çok uluslu şirketler tarafından faaliyetlerinin bulunduğu hemen her ülkede uygulanmaya başlanmıştır. Birçok ülkenin bu tür planları teşvik ettiği görülmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren şirketlerin de küresel rekabetin etkisiyle bu planları uygulama yönünde eğilim gösterdikleri gözlemlenmekte ve yakın zamanda bu planların yaygınlaşacağı beklenmektedir. Bu nedenle Türkiye’deki mevcut düzenlemelerin ve vergi mevzuatının gözden geçirilmesi, bu tür planları uygulayacak şirketler için hem işveren hem de çalışan açısından çeşitli muafiyetlerin, istisnaların ve/veya vergi ertlemelerinin sağlanması ve yükümlülükleri basitleştirecek düzenlemelerin yapılması ihtiyaç haline gelmiştir.

Bu çalışma kapsamında irdelenen ve başta ABD ve diğer birçok ülkede uygulanan çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planlarının Türkiye’de uygulanabilmesi için Türkiye’ye özgü mevzuat alt yapısının oluşturulması önem arz etmektedir. Mevcut mevzuatın modeller ile uyumlu hale getirilmesi ve planların önemli bir kısmını bünyesinde barındıran TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı’ndaki ilkeler ile vergi kanunları arasındaki ilişkilerin yasal zeminde netleştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede çalışanların çalıştığı şirketin sermayesine ortak edilmesini teşvik eden politikaların geliştirilmesi ve düzenlemelerin yapılması ile elde edilecek faydalar aşağıdaki gibidir:

- Beşeri sermayeye yönelik iyileştirici politikalar bir yandan beşeri sermayenin geliştirilmesini ve korunmasını temin ederken uzun dönemde makro bazda ekonomik büyümenin ve ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak ülkenin kalkınmasına da olumlu yönde katkı sağlayacaktır.
- Çalışanların sermayeye ortak edilmesinin teşvik edilmesi ile sermayenin tabana yayılması sağlanacak, sosyal refahın yükseltilmesi, istihdam istikrarı, firma performansı ve verimliliği, mikro bazda büyüme ve istikrar gibi konularda ilerleme kaydedilecektir.
- Çalışanlar açısından sermayeye dayalı teşvik planlarının yaygınlaştırılması ile çalışanların çıkarları ile firma çıkarlarının uyumlu hale gelmesi büyük oranda sağlanabilecek, şirketler açısından ciddi bir sorun olan temsil maliyetlerinin düşürülmesi ile daha istikrarlı ve uzun süre faaliyetini sürdürebilen güçlü şirketlerin ve kurumsal yapıların ortaya çıkmasına uygun bir zemin oluşturulacaktır.
- Çalışanların sermayeye ortak edilmesi planları ile ilgili faaliyetlerin yasal zeminde sorunsuz bir şekilde uygulanması, kayda alınması ve raporlanması ortak kurallara bağlanarak güvenilir, kaliteli, şeffaf ve karşılaştırılabilir bilgilerin sunulması mümkün hale gelecektir.

Yukarıda bir kısım faydalarına değinilen çalışanların sermayeye ortak edilmesini sağlayan planların Türkiye’de uygulanmasındaki en önemli kısıtlamalar; yeterli bilgi birikiminin olmaması, planların sorunsuz bir şekilde uygulanabilmesi için yasal düzenlemelerin kısıtlı olması veya bazı modellerle

ilgili ise yasal düzenlemelerin hiç bulunmamasıdır. Bunun yanında planların önemli bir kısmını bünyesinde barındıran ve kayıt ve raporlama ile ilgili ilkeleri düzenleyen TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı'nın uygulanması durumunda aşağıdaki sorunlar ortaya çıkmaktadır.

- TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı yabancı dilden Türkçeye çevrildiği için dili oldukça karmaşık ve anlaşılması kolay değildir. Standartların uluslararası sisteme entegre olunmak amacıyla kabul edildiği göz önüne alındığında belki tamamen sadeleştirilmesi mümkün olmayabilir. Ancak, en azından ihtilafli konularda yönlendirici olmak ve standart bir uygulama yerleştirmek bakımından KGK tarafından düzenleyici mekanizmalarla daha çok örnek uygulamalara ve muhasebe kayıtlarına yer verilmek suretiyle birçok sorunların doğru zeminde çözülmesi sağlanabilir.
- Muhasebe standartlarında öngörülen ilkelerin ölçülmesi, muhasebe kayıtlarının yapılması ve finansal tablolara aktarılması ile ilgili Tek Düzen Hesap Planı düzenlemeleri yeterli değildir. Diğer bir ifade ile TDHP'nda yer alan hesapların işleyişi ile ilgili düzenlemeler ve açıklamalar muhasebe standartlarında öngörülen hususları karşılayamamaktadır. İhtiyaca göre kullanılan hesaplar ise her işletmelerde farklı kayıtların ortaya çıkmasına ve farklı raporlamaların yapılmasına neden olmaktadır. Literatürde ise farklı hesapların kullanılması ve tavsiye edilmesi söz konusudur. Bu durum bilgi karmaşasına ve benzer işlemlerin farklı şekilde raporlanmasına neden olmaktadır. 2 No.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde Tek Düzen Hesap Planı'nda boş olan hesapların ekonomik gelişmeler ve ihtiyaçlar paralelinde T.C. Maliye Bakanlığı'nca kullanılacağı belirtilmektedir. Bu düzenlemenin “Maliye Bakanlığı ile KGK tarafından kullanılacağı” şeklinde değiştirilmesi ve iki kurumun standartların uygulanmasında ortaya çıkan sorunlar çerçevesinde hesapların ihtiyaçlar dahilinde tanımlarını ve kullanma şekillerini belirleyerek TDHP'na dahil etmeleri gerekmektedir. Bu durum birçok bilgi kirliliğini ve farklı raporlama yapılmasını önemli ölçüde azaltacaktır.
- Sermayeye dayalı teşvik planları ile ilgili işlemler Sermaye Piyasası

Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunları ile Vergi Kanunları gibi temel kanunlarda ve ilgili yan mevzuatlarda açık bir şekilde tanımlı olmadıklarından çok sayıda belirsizlikler ve kısıtlayıcı durumlar ortaya çıkmaktadır.

- SPK mevzuatında kardan pay verilmesi ile ilgili hususlarda ayrıntılı düzenlemeler yer alırken, hisse bazlı ödemeler gibi diğer ücret çeşitlerine ilişkin yeterli düzeyde açık hükümler ve düzenlemeler bulunmamaktadır. Küresel ekonomik gelişmelere paralel olarak ücret politikalarındaki eğilimlerin değişmesi nedeniyle ülkemizde halka açık şirketlerin çalışanları açısından hisse bazlı ödemeler çerçevesinde hisse senetleri ve hisse senedi opsiyonlarını ücret politikalarına dahil ettikleri görülmekte ve bu hususta artış beklenmektedir. Bu durumda muhtelif sorunların gündeme gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle kar payı tebliği yanında çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması ile ilgili yeni bir tebliğ hazırlanarak uygulamaya yön verilmesi faydalı olacaktır.
- 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu ile bir şirketin, esas veya çıkarılmış sermayesinin % 10'una kadar olan kısmını iktisap ederek çalışanlarına hisse senedi veya hisse senedi opsiyonu vermesi daha kolay hale gelmiştir. Ancak, anonim şirketler iktisap ettikleri kendi pay senetleri için iktisap değerlerini karşılayan tutarda iç kaynaklardan yedek akçe ayırmak zorundadır. Anonim şirketlerin iktisap ettiği payları kadar yedek akçe ayırabilecek iç kaynağa sahip değilse ne yönde işlem yapılacağı ise belirsizlik arz etmektedir. Bu nedenle; kendi paylarını iktisap eden şirketlerin iktisap ettiği kendi paylarından dolayı bunları karşılayan değerde yedek akçe ayırma imkânı yoksa eğer ortaklara borçlar hesabı var ise bu hesabın yedek akçe olarak kullanılması, bu hesap da yoksa veya bakiye yeterli değilse veya kullanılması tercih edilmezse zarar telafi fonuna benzer bir uygulama çerçevesinde ortaklardan nakit tamamlama talep edilmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir.
- Türk Borçlar Kanunu'nda işçilere ücret yanında nakit olarak kardan pay verileceğine ilişkin anlaşmaların da geçerli olduğu belirtilmiş olmakla birlikte, mülkiyetin de geçmesini sağlayan ve ayın olarak yapılan

ödemlerle (hisse senedi veya hisse senedi opsiyonu verilmesi gibi) ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca; söz konusu kanunun 407. maddesinde yer alan "...o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi..." hükmünden ücretin para olarak ödenip, ayın olarak ödenmesinin mümkün olmadığı sonucuna da ulaşılabilmektedir. Bu nedenle; Türk Borçlar Kanunu'nda ücret yanında çalışanlara ücretin bir unsuru olarak indirimli veya bedelsiz pay senedi verilmesi ya da pay senedi satın alma hakkı tanınmasının mümkün olduğu, ödemenin ise sözleşme ve hakediş şartları çerçevesinde belirlenerek yapılabileceği yönünde düzenleme yapılmalıdır.

- Vergi Kanunlarında sermayeye dayalı teşviklerden çalışanların faydalandırılması durumunda, şirket açısından hakediş döneminden önce ayrılan karşılıklarla ilgili giderleştirmenin nasıl dikkate alınacağı, hakediş döneminde ise ne yönde işlem yapılacağı hususları belirsizlik arz etmektedir. Çalışanlar açısından ise ücret giderinin matrahının nasıl tespit edileceği, vergilemenin ne zaman yapılacağı hususları belirsizlik arz etmektedir. Bu yönde yeni Gelir Vergisi Kanunu tasarısının 33. maddesinde düzenleme yapılmış olmasına karşın yeterli olmayıp ve ayrıca henüz yasalaşmadığından mevcut durumdaki belirsizlikler devam etmektedir. Bu nedenle gerek mevcut Gelir Vergisi ve gerekse Kurumlar Vergisi Kanunlarında yapılması gereken değişiklik önerilerine bu çalışmada ertraflıca yer verilmiştir.
- Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planları ve muhasebe uygulamaları açısından TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı çerçevesinde ayrılan ve özkaynak kalemleri altında takip edilen karşılıkların sermayeye ilave edilerek çalışanlara pay verilmesi öngörülmektedir. Ancak; söz konusu fonların sermayeye ilave edilebileceği yönünde mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nda ise diğer mevzuatın sermayeye ilavesine izin verilen fonların sermayeye eklenebileceği hususu belirtilmekle yetinilmiştir. Mevzuatın bilançoya dahil edilmesine ve sermayeye ilavesine müsaade ettiği fonlar (gayrimenkul ve iştirak satışından doğan ve belli şartlarda vergiden istisna edilen karların sermayeye ilave edilmesi, geçmiş yıl

karlarının sermayeye ilave edilmesi, pasif kalemlere ait enflasyon farklarının sermayeye ilave edilmesi) ise esas itibariyle vergi kanunlarında düzenlenmiştir. Çalışanların sermayeye dayalı teşviklerden faydalandırılması planları ve dolayısıyla TFRS 2 standardı kapsamında gider tahakkuku karşılığında oluşturulan söz konusu fonların sermayeye ilave edilebilecek iç kaynak olarak kullanılıp kullanılmayacağı yönünde mevzuatta ciddi bir boşluk bulunmaktadır. Bu nedenle; söz konusu fonların oluşturulması ve sermayeye ilavesi ile ilgili kanuni düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu yönde belirsizliklerin ortadan kaldırılması için mevcut Kurumlar Vergisi Kanunu'nda yapılması gereken değişiklik önerisine bu çalışmada yer verilmiştir.

- Çalışanlara ücretlerine ek olarak pay senedi veya hisse senedi opsiyonu verilmesi durumunda; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde yer alan; “ücretin en geç ayda bir ödeneceği, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği” yönündeki hükümleri ile çatışma yaşanacaktır. Bu nedenle İş Kanunu'nda yapılması gereken düzenlemelere bu çalışmada yer verilmiştir.
- Çalışanlara ücret kapsamında verilen pay senedi veya hisse senedi opsiyonları aynı ödeme mahiyetindedir. Ancak; SSK mevzuatı açısından aynı ödemeler değil, aynı yardımlar SSK priminden muaftır. Aynı ödemelerin SSK primine ne zaman ve ne şekilde tabi tutulacağı hususları belirsizlik arz etmektedir. Bu nedenle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılması gereken düzenlemelere bu çalışmada yer verilmiştir.

Çalışmada etraflıca incelenen sermayeye dayalı teşvik modellerinin birebir alınmasından ziyade diğer ülkelerdeki bilgi birikimi, sorunlar ve tecrübeler incelenerek Türkiye'nin ekonomik ve sosyolojik yapısına özgü tasarımların ve

yasal düzenlemelerin yapılması ve bu suretle sağlam bir hukuki alt yapının oluşturulması daha faydalı olacaktır. Öte yandan, bu çalışmada da etraflıca irdelendiği üzere; planların uygulanması durumunda, Tek Düzen Hesap Planı, Sermaye Piyasası Mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Vergi Kanunları gibi temel kanunlarla çatışan hususların, boşlukların veya belirsizliklerin giderilmesi suretiyle uyum düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir.

Planlar uygulanarak mikro bazda güçlü şirketlerin ve çalışan yapısının ortaya çıkması, büyüme ve istikrar yanında sermayenin tabana yayılması ile sosyal refahın yükseltilmesi, makro bazda ise ekonomik büyüme ve ekonomik gelişmenin itici gücü olarak ülkenin kalkınmasında başarı sağlanabilmesi için planların vergi ve SSK teşvikleri ile desteklenmesi son derece önem arz etmektedir. Bunun için planlar dahilinde sağlanan hisse bazlı faydaların en azından bir kısmının belli şartlarda SSK primlerinden ve gelir vergisi stopajından muaf tutulması, istisna edilmesi ve/veya vergi erteleme sağlanması (örneğin, hisse senedi bedelinin hakediş tarihinde vergilendirilmemesi, elden çıkarılma aşamasında vergilendirilmesi, belli tutara kadar vergiden istisna edilmesi gibi), şirketlere vergi matrahı açısından ilave avantajlar verilmesi (örneğin, mevcut Kurumlar Vergisi Kanunu'nda yer alan nakdi sermaye artırımında vergi indirimi müessesinin çalışanlara verilmek üzere ihraç edilen hisse senetleri nedeniyle yapılan sermaye artışları açısından esnetilmesi, genişletilmesi ve nakit artırma şartı aranmaması, indirim oranının daha yüksek olarak belirlenmesi gibi) hisse senetlerinin daha uzun süre elde tutulmasını sağlamak bakımında ilave teşvikler tanınması başarılı bir uygulama zemini oluşturmak bakımından göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- Akbulut, A.** (2013). *TFRS'ye İlk Geçiş Uygulaması*. Maliye Hesap Uzmanları Derneği. İstanbul.
- Akgüç, İ.** (2014). *Finansal Yönetim*, Avcıol Basım. İstanbul.
- Arpacı, A.Ö.** (2007). *Kurum Matrahının Tespitinde Giderler*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Aydın, F.** (2009). *Tüm Yönleriyle Veraset ve İntikal Vergisi*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Balay, R.**(2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Büyükmirza, K.** (2016). *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Brealey, R.A., Myers, S.C., & Marcus, A.J.** (2007). *İşletme Finansının Temelleri*. İstanbul: Mc Graw Hill / Literatür Yayınları.
- Cahill, N.** (2000). *Profit Sharing, Employee Share Ownership and Gainsharing: What Can They Achieve?.* National Economic and Social Council Research Series paper No.4.
- Dabbağoğlu, K.** (2011). *Muhasebe Teorisi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demir, V. & Bahadır, O.** (2009). *UFRS/TFRS Kapsamında İşletme Birleşmeleri ve Konsolidasyon Açıklamalar ve Uygulamalar*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Doğrusöz, B.**(2007). *5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu Şerhi*. İstanbul: İSMMMO Yayınları.
- Ercan, M.K. & Ban, Ü** (2014). *Değere Dayalı İşletme Finansı-Finansal Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Geçer, B.** (2009). *Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Genç, N. & Demirdöğren, O.** (1994). *Yönetim El Kitabı*. Erzurum: Birey Yayıncılık
- Gençoğlu, G.** (2007). *Türkiye Muhasebe Standartları ve Uygulamalar*. İstanbul.
- Gökçen, G., Ataman, B., & Çakıcı, C.** (2011). *Türkiye Finansal Raporlama Standartları Uygulamaları*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Güler, İ.** (2012). *Açıklamalı, Yorumlu ve Karşılaştırılmalı Türkiye Finansal Raporlama Standartları ve KOBİ TFRS Uygulaması*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Gürol, M.A.** (1991). *Çalışanların İşletmelerine Ortaklıkları (ABD ESOP Uygulaması)*. Ankara: Adalet Matbaacılık.
- Judge,T., Robbins, S.** (2013). *Organizational Behavior*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kruse, D.** (1993). *Profit Sharing: Does It Make a Difference?: The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-Sharing Plans*. Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo.
- Karapınar, A., Bayırlı, R., Bal, H., Altay, A., Bal Çına, E. & Torun, S.**

- (2009). *Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Karapınar, A. & Eflatun, A.O.** (2018), *BOBİ FRS Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Uygulama ve Yorumları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kishalı, Y.** (1998). *Şirketler Muhasebesi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kishalı, Y.** (2016). *Tekdüzen Hesap Sistemi ve Çözümlü Muhasebe Problemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kocaman, A.** (1998). *Temel Hukuk Bilgisi*. Ankara: Tesmer Yayınları.
- Koçel, T.** (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Komisyon.** (2014). *Beyanname Düzenleme Kılavuzu*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Komisyon.** (2015). *Denetim İlk ve Esasları*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Komisyon.** (2017). *Yeminli Mali Müşavirlik Sınav Seti-Muhasebe Finans Grubu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Komisyon.** (2017). *Yeminli Mali Müşavirlik Sınav Seti-Vergi Grubu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Mirze, S.K.** (2010). *İşletme*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Selimoğlu, S.K., Özbirecikli, M., Uzay, Ş. & Uyar, S.** (2015). *Bağımsız Denetim*. Ankara: Türmob Yayınları.
- Oktar, A.** (2010). *Vergi Hukuku*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Örten, R., Kaval, H. & Karapınar, A.** (2015). *Türkiye Muhasebe-Finansal Raporlama Standartları (TMS-TFRS)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdemir, C.S.** (2011). *Açıklamalı-İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Özerhan, Y. & Yanık, S.** (2015). *IFRS / IAS İle Uyumlu TMS / TFRS*. Ankara: Türmob Yayınları.
- Smiley, R.W.** (2007). *Employee Stock Ownership Plans: ESOP Planning, Financing, Implementation, Law and Taxation*. Volume:1. Beyster Institute at the Rady School of Management.
- Sağlam, N., Şengel, S. & Öztürk, B.** (2008). *Türkiye Muhasebe Standartları Uygulaması*. Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
- Sağlam, N., Yolcu, M. & Eflatun, A.O.** (2018). *Örneklerle UFRS Kayıtları*. Muhasebetr Yayınları: Bursa.
- Sayılgan, G.** (2017). *İşletme Finansmanı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Sevil, G., Başar, M. & Çoskun, M.** (2013). *Finansal Yönetim II*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tezel, A., Kurt, R.** (2008). *Sosyal Güvenlik Reformu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Ünkaya, G. & Aslan, S.** (2009). *Tekdüzen Hesap Planına Göre Finansal Muhasebe*. İstanbul: Beta Basım.
- Van Greuning, H.** (2009). *International Financial Reporting Standards: A Practical Guide*, 5th Ed., Washington: World Bank Publication.
- Yalçın, H.** (2006). *Ticari Kazanç ve Kurum Kazancının Tespitinde Giderler*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Zhu, Z., Hoffmire, J., Hoffmire, J., & Wang, F.** (2013). *Employee Stock Ownership Plans and Their Effect on Productivity: The Case of Huawei*, International Journal of Business and Management Invention.

DERGİLER

- American Accounting Association Financial Accounting Standards Committee**, 2004, "Evaluation of the IASB's Proposed Accounting and Disclosure Requirements for Share-Based Payment", *Accounting Horizons*, Vol: 18, No:1, pp.65-76.
- Akbulak, Y.** 2016, "TTK Işığında Anonim Şirketlerde Pay Senetleri" Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 2016/1
- Akdoğan, N.&Sevilengül, O** 2007, "Türkiye Muhasebe Standartlarına Uyum için Tekdüzen Hesap Planında Yapılması Gereken Değişiklikler", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 84, ss.29-70.
- Akyol, M.A** 2007, "Değer Artışı Kazançlarının Vergilendirilmesi", *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*.
- Altaş, S** 2018, "Yazıcıdan Çıkarılan Pay (Hisse) Senedi Geçerli midir?" *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 306
- Apalı, İ** 2017, "Anonim Şirketin Genel Kurul Kararıyla Kendi Paylarını İktisap Etmesi Veya Rehin Almasının Koşulları İle Olumlu Ve Olumsuz Yanları", *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Sayı: 163.
- Ay, G. & Çelik, M** 2017, "İşletmelerde Sermaye Kavramına Yeni Bir Yaklaşım: Duygusal Sermaye (A New Approach to Capital in Corporate Environments: Emotional Capital)", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Sayı: 16 (3), ss. 628-645.
- Ayboğa, H** 2002, "Globalleşme Sürecinde Muhasebe Alanındaki Gelişmelere Ülkemizin Uyumu", *Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.39-55, sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi//makale
- Bakırtaş, T. & Kandemir, O** 2010, "Gelişmekte Olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C:18, Sayı:3, ss. 961-974.
- Bi-Iagat, S., Brickley, J., R.Lease, R** 1985, "Incentive Effects Of Stock Purchase Plans", *North-Holland, Journal of Financial Economics*, No.14, pp.195-215.
- Charles, B., Betancourt, L. & Briggs, J** 2007, "Valuing employee stock options under SFAS 123R using the Black-Scholes-Merton and lattice model approaches" *Journal of Accounting Education*, No. 25, pp.88-101.
- Çelik, E** 2013, "Çalışanlara Hisse Verilmesi (Stock Options) Kapsamında Sağlanan Menfaatlerin Vergilendirilmesi" *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Sayı: 111.
- Çırpan, H. & Koyuncu, M** 1998, "İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması", *Öneri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 9, ss.223-230
- Daştan, A. & Abdioğlu, H** 2008, "Hisse Bazlı Ödemeler Standardı ve Muhasebe Uygulamaları", *Akademik Fener Dergisi*, Sayı: 10, ss.72-103.
- Doğan, K. & Güzel, V** 2016, "Limited Şirket Pay Senetlerinin Devri Ve Vergisel Sonuçları", *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Sayı: 155, ss.42-45.
- Elouadi, S** 2016, "Employee Ownership And Employee Shareholders Satisfaction: An Analysis Of French Companies Listed On The SBF 250, *The Journal of Applied Business Research*", No. 3, pp. 981-994.
- Erol, S.I** 2016, "Huawei ve ZTE'nin 2010-2014 Finansal Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi Bağlamında Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı (Esop)'nın

- Verimlilik Üzerine Etkisi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 34, ss. 73-86.
- Ersöz, H.Y., Özdemir, S., Yavuz, A., Akgeyik, T. & Şenocak, H.** 2003, “Özelleştirmede Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ss.1-36.
- Görmüş, A** 2009, “Entelektüel Sermaye Ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X I, S I, 2009)*, ss.57-75.
- Işık, S** 2011, “Amerika’da Mülkiyetin Tabana Yayılması Çerçevesinde Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı (ESOP)”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 28, ss.265-278.
- Işık, S** 2017, “Emek-Sermaye Ortaklığı Bağlamında Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı: Amerika’dan Örnekler”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 72, ss.55-87.
- Işıl Çetin, B** 2017, “Sınıflandırılmış Fayda ve Sakıncalarıyla Paylaşım Planları ve Türkiye’deki Yasal Durum, Siyaset”, *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Sayı:1, ss.123-141.
- İçten, O** 2012, “TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı Işığında Hisse Bazlı Ödeme İşlemlerinin Muhasebeleştirme ve Ölçme Süreci”, *Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı: 368, ss.180-190.
- Klein, K.J** 1987, “Journal of Applied Psychology Monograph Employee Stock Ownership and Employee Attitudes: A Test of Three Models,” *Journal of Applied Psychololly*, No: 72, pp. 319-332.
- Kruse, D** 2002, “Research Evidence on Prevalence and Effects of Employee Ownership”, Testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations, *Committee on Education and the Workforce*, U.S. House of Representatives.
- Karacaer, S. & Aygün, M** 2009, “Entellektüel Sermayenin Firma Performansı Üzerindeki Etkisi”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, Sayı: 2, ss. 127-140.
- Kayaoğlu, A** 2017, “Pazarlama Sistemleri Yaklaşımı: Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci (Marketing Systems Approach: Emergence and Development Process)”, *Journal of Current Researches on Business and Economics*, Sayı: 7 (2), ss. 477-496.
- Keskin, A** 2011, “Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü Ve Türkiye”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 3-4, ss.125-153.
- Kıral, E** 2015, “Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 6(2), s.73-89.
- Kozak, İ.E** 2017, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *dergipark.gov.tr*, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9610>, Erişim Tarihi: 10.09.2018.
- Manga, M., Bal, H. & Kandır, E.D** 2015, “Beşeri Sermaye, Fiziksel Sermaye Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Brics Ülkeleri Ve Türkiye Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 24, Sayı:1, ss. 45-60.
- Otlu, F., Bekçi, İ. & Karataş, Ö.N** 2014, “TTK’ ya Göre Anonim Şirketlerin

- Kendi Paylarını İktisap Etmesi ve Muhasebeleştirilmesi”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, ss.283-298.
- Özel, S** 2011, “Gelir Vergisinde Vergiyi Doğuran Olay”, *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 219.
- Özkan, K** 2003, “Çalışanlara Verilen Hisse Senedi Opsiyonlarının Vergilendirilmesi-Bazı Ülke Uygulamaları- Öneriler”, *E- Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 3
- Özkiraz, A. & Talu, N** 2008, “Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 2, ss.108-126.
- Özulucan, A. & Keleş, D** 2018, “TMS 12: Gelir Vergileri Standardı Kapsamında Ertelenmiş Vergilerin Muhasebeleştirilme Esasları”, *Maliye ve Muhasebe Dergisi*, Sayı: 1, ss.27-48.
- Pamukçu, F.** 2011a, “Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi, Muhasebe ve Finansman Dergisi”, Sayı: 50, ss.133 – 148
- Pamukçu, F.** 2011b, “Gerçeğe Uygun Değer Muhasebesi Ve Finansal Tablolara Etkisi” *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 103 , ss.79-95.
- Sakınç, İ. & Bal, H** 2007, “Alternatif Bir Finansman Aracı: Çalışanları Hissedar Yapma Planı (Esop)”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 44.
- Salihoğlu, H** 2014, “Örgütsel Yabancılaşma”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, ss.1-11.
- Takao, K., Hideaki, M. & Hideo, O** 2016, “Does Employee Stock Ownership Work? Evidence From Publicly-Traded Firms in Japan”, *PRIETI Discussion Paper Series* 16-E-073, pp.1-36.
- Tekşen, Ö.** 2010, “TMS-12 Gelir Vergisi Standardına Göre Ertelenmiş Verginin İncelenmesi ve Muhasebeleştirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.15, Sayı: 2, ss.297-317.
- Ünkaya, G. & Dabbağoğlu, K.** 2016, “Yerel Finansal Raporlama Çerçevesi Taslağında Önerilen Satış Geliri Ve Ticarî Alacak Muhasebesi Üzerine Bir Eleştiri”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt: 12, Sayı:46, ss. 121-136.
- Yavuz, M.** (2015), Anonim ve Limited Şirketlere Ayni ve Nakdi Sermaye Olarak Konulabilecek Malvarlığı Unsurları, *Mali Çözüm Dergisi*; Sayı: 131, ss.89-97.
- Yavuz, M** 2013, “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre İç Kaynaklardan Sermaye Artırımı”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 118, ss.129-140.
- Yermack, D** 1997, “Good Timing: CEO Stock Option Awards and Company News Announcements”, *The Journal Of Finance*, Vol. 2, pp.449-476
- Yılmaz, E** 2015, “Hisse Bazlı Ödemelerin TFRS-2 Standardına Göre Muhasebeleştirilmesi (Accounting For Share Based Payments According to TFRS-2),” *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, Sayı: 1, ss.5-22.
- Yılmaz, T** 2005, “İşletmelerde Teşvik Sistemi Olarak Kar Paylaşım Planları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Sayı: 55, ss.987-1008
- Zengin, Y., Kaygın, E** 2016, “Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 56, ss-391-415.

TEZLER

- Atasoy, Y.** (2009). *Çalışanların Sermayeye Ortaklığı (Çalışanları Hisse Senedi Edindirme) Konusunda Şirketler Ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama Ve Türkiye İçin Öneriler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Biçer, L.** (2009). *Anonim Şirketlerde Şartlı Sermaye*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek, S.** (2012). *Anonim Şirketlerde Hisse Değişimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, N.Y.** (1993), *Anonim Ortaklıklar ve Vergi Hukuku Yönünden İç Kaynaklardan Sermaye Artırımı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fritzen, Fabiana and Samani, Niuosha Khosravi** (2010), *Determinants of Share-Based Compensation Evidence from Companies Listed at the Stockholm Stock Exchange*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, University of Gothenburg
- Fisher, C. & Wise, V.** (2006). *Share-Based Payments: Emerging Issues*. Victoria University, Melbourne Australia.
- Görgüler, A.** (2013). *Örgütsel Adalet Ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gümüş, E.** (2006). *Türkiye’de Şahıs ve Sermaye Şirketlerinin Vergisel Açından Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Safoğlu, N.B.** (2007). *Türk Vergi Sisteminde Gelirin Elde Edilmesinde Tahakkuk Ve Tahsil Esasları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seyhan, M.** (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Şahin, A.** (2012). *Hisse Bazlı Ödemelere İlişkin TFRS 2 Standardı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taylar, Y.** (2013). *Vergi Hukukunda Vergiyi Doğuran Olay*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Varol, N.** (2017). *Çalışanlara Sağlanan Faydaların Muhasebe Standartları Ve Mevzuat Açısından İncelenmesi-Bir Uygulama Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Vanlı, O.** (2013). *Employee Stock Ownership Plan*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Aksöyek, İ** 1999, Yeni Bir Yatırım Alternatifi Olarak Hisse Senedi Opsiyonları Ve Hisse Senedi Yatırımları İle Risk, Getiri Ve Gelecekle İlgili Beklentiler Açısından Karşılaştırılması, Erişim Tarihi: 17.12.2016, <https://www.mevzuatdergisi.com/1999/04a/03.htm>
- Altun, K** 2014, *Hisse Edindirme Planları Kapsamında Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi*, Erişim Tarihi: 04.11.2017, <http://www.ozdogrular.com/content/view/24762/>
- Amendments to IFRS 2 'Share-based Payment**, 2016, Erişim Tarihi: 15.09.2018, <https://www.grantthornton.ie/insights/factsheets/amendments-to-ifrs-2-share-based-payment/>
- Ayni Ödeme Nedir?**, 2018, Erişim Tarihi: 09.09.2018, <https://www.muhasibeturk.org/nedir/ayni-odeme-nedir-ne-demek-anlami>
- Ayrancı Z.B** 2017, *Stock Option: Çalışanlara Hisse Senedi Alma Opsiyonu Tanınması*, Erişim Tarihi: 04.11.2017, <http://startiphukuku.com/stock-option/>
- Burke, S., Fowler, B., & Bentas J** (2014), ESOPs: a tax-efficient way to reward employees and provide liquidity for shareholders, <https://www.nhbr.com/February-21-2014/ESOPs-a-tax-efficient-way-to-reward-employees-and-provide-liquidity-for-shareholders/>
- Bozkurt, H** 2013, *Şirketlerde Yedek Akçe*, Erişim Tarihi: 18.11.2017, <http://muhasibedr.com/sirketlerde-yedek-akce/>
- Chandel, A** 2016, *The Real Tax Advantages of Phantom Stock Plan*, Erişim Tarihi: 22.04.2018, <https://www.linkedin.com/pulse/real-tax-advantages-phantom-stock-plan-amit-chandel>
- Classification and Measurement of Share-based Payment Transactions Amendments to IFRS 2**, 2016, Erişim Tarihi: 22.04.2018, <https://www.efrag.org>
- Crowe Horwath LLP**, 2018, *A Comprehensive Guide to ESOPs*, Erişim Tarihi: 22.04.2018, https://www.crowehorwath.com/foliopdf/BPS15515_ESOPComprehensiveGuide_lo.pdf
- Colgar, T** 2014, *Conditional Capital Increase*, Erişim Tarihi: 22.04.2018, <http://www.erdem-erdem.av.tr/publications/law-post/conditional-capital-increase/>
- Çalışaneller, A.** 2016, *Çalışanlarımıza Sağladığımız Hisse Edindirme Planları Nasıl Vergilenecek*, Erişim Tarihi: 4.11.2017, <https://www.kpmgvergi.com/Blog/Pages/FullBlog.aspx?article=671>
- Çelik, A** 2006, *İş Hukukunda Ücret Kavramı*, Erişim Tarihi: 04.02.2018, <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/is-hukukunda-ucretkavrami.htm>
- Dalay, İ** 2013, *Neoklasik (Davranışsal) Yönetim Teorileri*, Erişim Tarihi: 07.06.2017, <http://ismaildalay.blogspot.com.tr/2013/11/neoklasik-davranssalyonetim-teorileri.html>
- Deloitte**, 2015, *Share-based payment*, Erişim Tarihi: 07.11.2017, <https://www.iasplus.com/en/binary/dttpubs/shbased.pdf>
- Deloitte**; 2017, *Menkul ve Gayrimenkul Sermaye Gelirlerine İlişkin 2016 ve 2017*

- Yılı Vergi Rehberi*, Erişim Tarihi: 10.09.2018,
<https://www.verginet.net/Dokumanlar/2017/2016-2017-Menkul-Sermaye-Geliri-Vergi-Rehberi.pdf>
- Deloitte**, <https://www.iasplus.com/en/standards/ifrs/ifrs2>, Erişim Tarihi: 07.11.2017
- Designing and Implementing a Section 423 ESPP 2018**, Erişim Tarihi: 15.04.2018,
<https://corporate.findlaw.com/corporate-governance/designing-and-implementing-a-section-423-espp.html>
- Doğru, Y** 2013, *Gelir ve Giderlerde Tahakkuk ve Dönemsellik Kuralı*, Erişim Tarihi: 09.09.2018,
<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/yunusdogru/015/>
- Earnest&Young**, 2012, *100 Soruda Limited Şirketler*,
<https://www.vergidegundem.com//documents/10156/98c3fefa-91a8-4299-9f9c-8a58ab888bb5>
- Earnest&Young**, 2015, *Accounting for share-based payments under IFRS 2 - the essential guide 2015*, Erişim Tarihi: 22.04.2018, https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Applying_IFRS:_Accounting_for_share-based_payments_under_IFRS_2_the_essential_guide./%24File/Applying-SBP-April2015.pdf
- Earnest&Young**, 2017, *Financial reporting developments A comprehensive guide Share-based payment*, Erişim Tarihi: 15.04.2018,
[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/FinancialReportingDevelopments_BB1172_ShareBasedPayments_18October2017/\\$FILE/FinancialReportingDevelopments_BB1172_ShareBasedPayments_18October2017.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/FinancialReportingDevelopments_BB1172_ShareBasedPayments_18October2017/$FILE/FinancialReportingDevelopments_BB1172_ShareBasedPayments_18October2017.pdf)
- Earnest&Young**, 2018, *2018 Yılı Menkul Kıymet Gelirlerinin Vergilendirilmesi*, Erişim Tarihi: 29.10.2018, https://www.vergidegundem.com//documents/10156/4738729/MenkulKiyamet_2018.pdf/9751123f-c147-4fb0-bd19-676db921d95f,
- Employee Stock Ownership Plan (ESOP)** 2016, Erişim Tarihi: 25.04.2018,
<http://www.moneyzine.com/definitions/career-dictionary/employee-stock-ownership-plan/>
- Eray, B** 2017, *İşçi Ücreti Konusunun 4857 Sayılı İş Kanunu Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Değerlendirilmesi*, Erişim Tarihi: 04.02.2018,
https://www.burhaneray.com/Makale/is-ci-ucreti-konusunun-4857-sayili-is-kanunu-ve-6098-sayili-turk-borclar-kanununa-gore-degerlendirilmesi_32.aspx
- Erdem, E** 2012, *Şirketlerde Sermayeye Eklenebilecek Fonlar Ve Duran Varlıkların Yeniden Değerlemesi*, Erişim Tarihi: 09.09.2018, <http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/sirketlerde-sermayeye-eklenebilecek-fonlar-ve-duran-varliklari-yeniden-degerlemesi/>
- Erdemir, E** 2006, *Postmodernizmin İşletme Yönetimine Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme*; Erişim Tarihi: 15.12.2016, <http://www.e-akademi.org/makaleler/eerdemir-1.htm>
- Eryılmaz, İ** 2013, *Postmodern Örgüt Kuramları*, Erişim Tarihi: 15.12.2016,
<http://inaneryilmaz.blogspot.com.tr/>
- ESOP (Employee Stock Ownership Plan) Facts 2018**, Erişim Tarihi: 27.10.2018), <https://www.esop.org/>
- E Trade 2018a**, *Understanding Stock Plan Purchase Plans*,
<https://us.etrade.com/knowledge/education/stock-plan/employee-stock-purchase-plan>

- E Trade 2018b**, *Understanding Stock Options*,
<https://us.etrade.com/knowledge/education/stock-plan/understanding-stock-options>
- Gelir İdaresi Başkanlığı**, 2018, *G.V.K. Geçici 67'nci Madde Uygulaması İle İlgili Olarak Gerçek Kişilere Yönelik Vergi Rehberi*, Erişim Tarihi: 01.09.2018,
http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/beyannamerehberi/2018_gecici67.pdf
- Gelir Tablosu İlkeleri 2014**, Erişim Tarihi: 09.09.2018),
<http://www.muhasibesitesi.com/gelir-tablosu-ilkeleri.html>
- Göçoğlu**, 2017, *Bilimsel Yönetim ve Bürokrasi Kuramı*, Erişim Tarihi: 06.06.2017,
http://www.academia.edu/3491863/Bilimsel_Yönetim_ve_Bürokrasi_Kuramı_Üzerine_Derleme_Bir_Çalışma
- Gündüz, Ö** 2014, *Çalışanlara Sağlanan Hisse Planları ve Vergilendirilmesi*, Erişim Tarihi: 01.11.2017, <http://www.verginet.net/dtt/1/calisan-hisse-vergi.aspx>
- How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works 2018**, Erişim Tarihi: 22.04.2018, <https://www.nceo.org/articles/esop-employee-stock-ownership-plan>
- How Your Stock Award Is Taxes 2018**, Erişim Tarihi: 15.04.2018,
https://www.schwab.com/public/eac/resources/articles/your_stock_awards.html
- How Do 401(k) Tax Deductions Work?** 2018, Erişim Tarihi: 24.04.2018,
<https://www.thebalance.com/how-do-401k-tax-deductions-work-4159586>
- Qualified vs Non-Qualified ESPPs**, 2018, Erişim Tarihi: 15.04.2018,
<https://support.carta.com/article/1020-qualified-vs-non-qualified-espps>
- IFRS 2 Share-based Payment**, 2012, Erişim Tarihi: 14.09.2018,
<https://library.croneri.co.uk/frs20>,
- International Financial Reporting Standards**, www.ifrs.org, Erişim Tarihi: 14.09.2018
- Kalyoncu, C., Ekinci, O** 2016, *Çalışanların Sermayeye Ortaklığı Sistemine (Employee Stock Ownership Plans) Genel Bir Bakış ve Türkiye İçin Öneriler*, Erişim Tarihi: 04.11.2017,
<http://www.sosyalyazi.com/calisanlarin-sermayeye-ortakligi-sistemine-genel-bir-bakis-ve-turkiye-icin-oneriler/Sakarya>
- Keskin, G** 2013, *X ve Y Teorisi - Douglas McGregor (Toplam Kalite Yönetimi*, Erişim Tarihi: 15.08.2018,
<http://www.gokhankeskin.com.tr/2013/09/douglas-mcgregor-x-ve-y-teorisi-toplam.html>
- Kılıç, O** 2011, *Yönetimde Karar Alma*, Erişim Tarihi: 12.08.2018, <http://onurkilic.blogspot.com/2011/01/yonetimde-karar-alma.html>
- Kurtçu, Z** 2014, *Emisyon Primi ve Vergi ile İlgili Hususlar*, Erişim Tarihi: 09.09.2018, <https://www.verginet.net/dtt/1/emisyon-primi-vergi.aspx>
- Legalvision 2018**, *10 FAQs About Redeemable Preference Shares*,
<https://legalvision.com.au/redeemable-preference-shares/>
- Lisa, T. Norman S, K** 2014, *Accounting for ESOPs: Impact on Financial Statements of Plan Sponsors*, Erişim Tarihi; 13.05.2018,
<http://www.ccrva.com/wp-content/uploads/2014/04/2014-NCEO-ESOP-Accounting.pdf>

- Longman**2018,*RedeemableShare*,<https://www.ldoceonline.com/dictionary/redeemable-share>
- Öğredik, G** 2012, *Yeni TTK Kapsamında Nakit Sermaye Artışlarında %25 Blokaj Şarti, İç Kaynakların Sermayeye İlavesi Ve Primli Ödeme*, <http://www.dengeakademi.com/Files/Article/Guray2012YeniTTKKap.pdf>
- Öncü, E** 2013, *Geçmiş Dönem Karlarının Tamamı Sermayeye İlave Edilebilir mi?*,ErişimTarihi:09.09.2018,<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ekremoncu/0119/>
- Öncü, E** 2012, *İç Kaynaklardan Sermaye Artırımı Nasıl Yapılacaktır?*, Erişim Tarihi: 18.11.2017, <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ekremoncu/055/>
- Özçer, S** 2008, *Şirkete Bağlı Çalışanlar Yaratmak*, Erişim Tarihi: 26.12.2016, http://www.maydanis.com.tr/may.php?syf=34&haber_id=95
- Peter J** 2013, *ESOPS- Accounting Issues And Considerations*, Erişim Tarihi: 14.04.2018,<http://docplayer.net/12391871-Esops-accounting-issues-and-considerations-peter-j-chudyk-maloney-novotny-llc-cleveland-ohio.html>,
- Profit Sharing Plans For Small Businesses 1996**, pp.1-25, Erişim Tarihi: 15.04.2018,<https://www.dol.gov/sites/default/files/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/publications/profit-sharing-plans-for-small-businesses.pdf>
- Report From The Commission Pepper II 1996**, Promotion Of Participation By Employed Persons In Profits And Enterprise Results (Including Equity Participation) In Member States, Erişim Tarihi: 16.09.2018, <http://aei.pitt.edu/6226/1/6226.pdf>
- Stiles, P. & Kulvisaechana, S** 2018, *Human capital and performance: A literature review*, The Judge Institute of Management University of Cambridge Trumpington Street Cambridge, Erişim Tarihi: 25.04.2018, <https://pdfs.semanticscholar.org/65f2/833e478cac47b5cdc8cb2b563e1da45ee08e.pdf>
- Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs), and Employee Stock Purchase Plans (ESPPs) 2018**, Erişim Tarihi: 18.09.2018), <https://www.nceo.org/articles/stock-options-restricted-phantom-sars-espps>
- Şallı, E** 2010, *Beyin Göçü ve Nedenleri*, <http://enginsalli.blogcu.com/beyin-gocu-ve-nedenleri/7810945>.
- T.C. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı, G.V.K. Geçici 67'nci Madde Uygulaması İle İlgili Olarak Gerçek Kişilere Yönelik Vergi Rehberi 2018**, ErişimTarihi:01.09.2018,http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/file-admin/beyannamerehberi/2018_gecici67.pdf
- The National Center for Employee Ownership**, <https://www.nceo.org>, Erişim Tarihi: 22.04.2018
- Taxation of Stock Awards & Stock Bonuses 2014**, Erişim Tarihi: 25.04.2018 <http://joewallin.com/2014/10/12/taxation-stock-awards/>
- Türker, İ** 2016, *Bağımsız Denetim İle Vergi Denetimi Arasındaki Geçişler*, Türkiye 6. Muhasebe Uzmanlığı Kongresi, İstanbul: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği, Erişim Tarihi: 10.09.2018, <http://www.tmud.org.tr/ReadMore.aspx?MenuID=180>
- Türk Telekomünikasyon Anonim Şirketi ve Bağlı Ortaklıkları 31 Aralık**

2016 Tarihi İtibarıyla ve Aynı Tarihte Sona Eren Yıla Ait Konsolide Finansal Tablolar ve Bağımsız Denetim Raporu, Erişim Tarihi: 01.10.2019, <http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Raporlar/2016/2016-YS-konsolide-finansal-tablolar-ve-dipnotlar.pdf>

- Towers Watson 2010**, Accounting for Employee Benefits and Stock-Based Compensation Under IFRS, file:///C:/Users/asus/Downloads/IFRS_WP_2-24-10_Final.pdf
- Varolsun, D** 2011, *Çalışanlara Hisse Verilmesi Kapsamında Sağlanan Hisse Senetlerinin Vergilendirilmesi*, Erişim Tarihi: 04.11.2017, https://www.vergidegundem.com//documents/10156/422069/aralik2011_makale2.pdf
- Vergi Mevzuatımızda Dönemsellik ve Tahakkuk İlkesi 2007**, Erişim Tarihi: 09.09.2018, <http://www.batiymm.com.tr/?p=2581>
- Vergileme Nakden ve Hesaben Ödeme 2017**, Erişim Tarihi: 27.10.2018, <https://vergidosyasi.com/2017/09/21/vergilemede-nakden-ve-hesaben-odeme/>
- Voya Financial 2014**, Phantom Stock Plans, Erişim Tarihi: 22.04.2018, <https://professionals.voya.com/stellent/public/168193.pdf>
- What Are the Different Types of 401(k) Plans? 2017**, Erişim Tarihi: 27.10.2018, (<https://www.patriotsoftware.com/payroll/training/blog/what-are-the-different-types-of-401-k-plans/>)
- What is a 401(k)?**, Erişim Tarihi: 15.04.2018, <http://guides.wsj.com/personal-finance/retirement/what-is-a-401k/>
- What is Capital?** 2018, Erişim Tarihi: 14.04.2018, <https://www.investopedia.com/terms/c/capital.asp>
- Yaşar, B** 2013, *Çalışanlara Hisse Senedi Alma Hakkı (Stock Option) Verilmesi İle İlgili*, Erişim Tarihi 01.04.2018, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/calisanlara-hisse-senedi-alma-hakki-stock-option-verilmesi-ile-ilgili/18137>
- Yelmen, Y** 2018, *506 Sayılı SSK'nda Prime Tabi Olan ve Olmayan Kazançlar İle 5510 Sayılı SSGSS Kanunuyla Primlere Getirilen Düzenlemeler*, Erişim Tarihi: 01.09.2018, <http://www.lebilyalkin.com.tr/mevzuat/diger/makale/506-sayili-ssknda-prime-tabii-olan-ve-olmayan-kazanclar-ile-5510-sayili-ssgss-kanunuyla-primlere-getirilen-duzenlemeler.html>

DİĞER KAYNAKLAR

- Aktaş, R** 2013, *Halka Açık Şirketlerde Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Faydaların Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Dünya Uygulamaları Açısından İncelenmesi*, SPK Yeterlik Etüdü, Ankara.
- Cahill, N** 2000, *Profit Sharing, Employee Share Ownership and Gainsharing: What Can They Achieve?*, National Economic and Social Council Research Series paper No.4
- Demirkan, S** 1999, *Çalışanları Hisse Senedi Edindirme Planları ve Türkiye İçin Öneriler*, Yeterlik Etüdü, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara.
- Gündüz Sayın, S** 2009, *Borsa Şirketlerinde Yöneticilere Yapılan Ödemeler Ve*

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu, Ankara.

Muhasebe-Finans Mesleki Yönetim, Eğitim Ve Kültür Vakfı 2012, *2'inci Uluslararası Türk Coğrafyasında UFRS Sempozyumu Bildiri Kitabı*, İstanbul: Mumeyak Vakfı Yayını

PEPPER II, 1996, “*Promotion Of Participation By Employed Persons In Profits And Enterprise Results (Including Equity Participation) In Member States*” Brussels: Commission Of The European Communities

Seviğ, V 2005, “*Vergi Hukukunda İvazlı İvazsız Ayrımı*” 01.08.2005 Tarihli Dünya Gazetesi

The PEPPER III Report, 2006, “*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*” Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin

KANUN, TEBLİĞ VE DİĞER DÜZENLEMELER

1 Seri Nolu Kurumlar Vergisi Genel Tebliği, 03.04.2007 Tarih ve 26482 Sayılı Resmi Gazete

1 Seri Nolu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği, 26.12.1992 Tarih ve 21447 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 31.11.1960 tarih ve 10700 sayılı Resmi

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu, 10.01.1961 tarih ve 10703 sayılı Resmi

2003/3 Sayılı Anonim ve Limited Şirketlerin Kuruluş ve Ana Sözleşme Değişikliği İşlemlerine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (İç Ticaret: 2004/2), 03 Haziran 2004 Tarihli ve 25481 Sayılı Resmi Gazete

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm>

3065 Sayılı KDV Kanunu, 02.11.1984 Tarih ve 18563 Sayılı Resmi Gazete

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu, 07.04.2001 Tarih 24366 Sayılı Resmi Gazete

4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmi Gazete

5024 Sayılı Vergi Usul Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 30.12.2003 tarih ve 25332 sayılı Resmi Gazete

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih ve 26200 Sayılı Resmi Gazete

5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 21.06.2006 Tarih ve 26205 Sayılı Resmi Gazete

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 Tarih ve 27836 Sayılı Resmi Gazete

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Gerekçeleri 2010, Erişim Tarihi: 20.01.2019,
<http://www.ticaretkanunu.net/wp-content/uploads/2010/04/Turk-Ticaret-Kanunu-Madde-Gerekceleri.pdf>

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.2.2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete

- 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu**, 30.12.2012 tarih ve 28513 sayılı Resmi Gazete
- 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu**, 09.07.1956 Tarih ve 9353 Sayılı Resmi Gazete
- 7338 Sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu**, 15.06.1959 Tarih ve 10231 Sayılı Resmi Gazete
- Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve**, 16.05.2005 tarih ve 25702 sayılı Resmi Gazetede
- Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 23.02.2012 tarih ve B.07.1.GİB.4.34.16.01-GVK 61-724 Sayılı muktezası**, <http://www.gib.gov.tr/node/100037>
- Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**, 02.011.2011 Tarih ve 28103 Sayılı Resmi Gazete
- Kamu Ortaklığı Fonu Yönetmeliği**, 13.09.1984 Tarih ve 18514 Sayılı Resmi Gazete
- Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği**, 26.04.2014 Tarih ve 28983 Sayılı Resmi Gazete
- Sermaye Piyasası Kurulu, Halka Açık Anonim Ortaklıkların Kar Dağıtım Esaslarına İlişkin 05.05.2006 Tarih Ve 21/537 Sayılı Kurul İlke Karar**, Erişim: 18.11.2017
- Sermaye Piyasası Kurulu, Kar Payı Tebliği**, 23 Ocak 2014 ve 28891 Sayılı Resmi Gazete
- Sermaye Piyasası Kurulu, Pay Tebliği**, 22.06.2013 tarih ve 28865 sayılı Resmi Gazete
- Sermaye Piyasası Kurulu, Yabancı Sermaye Piyasası Araçlarının Ve Depo Sertifikalarının Kurul Kaydına Alınmasına Ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği**,
- Sermaye Piyasası Kurulu, Sermaye Piyasası Araçlarının Satışı Tebliği**, 28/6/2013 tarih ve 28691 sayılı Resmi Gazete
- Sermaye Piyasası Kurulu, Yabancı Sermaye Piyasası Araçlarının Ve Depo Sertifikalarının Kurul Kaydına Alınmasına Ve Satışına İlişkin Esaslar Tebliği**, 23/10/2010 tarihli ve 27738 sayılı Resmî Gazete
- Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği**, 3 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete
- TFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı**, 31/03/2006 tarih ve 26125 sayılı Resmi Gazetede
- TMS 12 Gelir Vergileri Standardı**, 28/03/2006 tarih ve 26122 sayılı Resmi Gazetede
- TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı**, 30/03/2006 tarih ve 26124 sayılı Resmi Gazetede
- TMS 26 Emeklilik Fayda Planlarında Muhasebeleştirme ve Raporlama**, 01/03/2006 tarih ve 26095 sayılı Resmi Gazetede
- TMS 32 Finansal Araçlar: Sunuma İlişkin Türkiye Muhasebe Standardı**, 28/10/2006 tarih ve 26330 sayılı Resmi Gazetede
- Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar**, 11.08.1989 tarih ve 20249 sayılı Resmi Gazete

ÖZGEÇMİŞ



Adı-Soyadı : Suat ÇİÇEK
Doğum Tarihi ve Yeri : Erzurum, 1974
E-posta : suat.cicek@cicekdenetim.com,
cicekdenetim@gmail.com

1999 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun oldu. 2012 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Denetimi Bilim Dalında, “Anonim Şirketlerde Hisse Değişimi” konusunda tez hazırlayarak yüksek lisans öğrenimini tamamladı. İş hayatına 1999 yılında denetçi yardımcısı olarak başladı. 1999 yılından 2006 yılına kadar denetçi, iç denetçi, borsa aracı kurum müfettişi ve teftiş kurulu başkanlığı yaptı. 2006 yılında kurucusu olduğu Denetim ve Mali Müşavirlik alanında hizmet veren kendi işletmesinde Bağımsız Denetçi Mali Müşavir olarak devam etmektedir. Evli, iki erkek ve bir kız çocuk babasıdır.

Yayımlar:

- Varlıklarda Değer Düşüklüğü Standardı (TMS 36), VUK Ve TTK İle Mukayesesi Ve Örnek Uygulamalar, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ocak-Şubat 2011, Sayı:85-86,
- Maliyet Bedelinin Tespiti Çerçevesinde Amortisman Uygulaması, Özellik Arz Eden Hususlar Ve Örnek Uygulamalar, Vergi Dünyası Dergisi, Ekim 2009, Sayı: 338,
- Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Birleşme İşlemi, Aşamaları Ve Özellik Arz Eden Hususlar, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat-Mart 2014, Sayı: 122-123
- Kısmi Bölünme Müessesesi Kapsamında Sermaye Şirketlerine Ayni Sermaye Konulması İşlemi, Aşamaları Ve Özellik Arz Eden Hususlar, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ağustos 2010, Sayı: 80
- Anonim Şirket Ortaklık Paylarının Başka Bir Anonim Şirkete Hisse Değişimi Kapsamında Ayni Sermaye Olarak Konulması İşlemi Ve Aşamaları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ocak 2010, Sayı:73
- Limited Şirketin Anonim Şirkete Dönüşümü Ve Genel Hatlarıyla Dönüşüm İşleminin Aşamaları, Vergi Dünyası Dergisi, Mayıs 2009, Sayı: 333
- Bir Şahıs İşletmesinin Limited Şirkete Devredilmesi ve Genel Hatlarıyla Devir İşleminin Aşamaları, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2007, Sayı: 81,
- Finansal Kiralamaya (Leasing) Konu İktisadi Kıymetlerde Yenileme Fonu Uygulaması Ve Maliyet Bedelinin Tespiti, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Aralık 2008, Sayı: 60,

- Devir Yoluyla İktisap Edilen Gayrimenkullerin Satışından Doğan Kazancın Kurumlar Vergisinden İstisna Edilmesi Ve Bir Sorunun İrdelenmesi, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2008, Sayı: 87,
- Yatırım Fonlarının Temel Özellikleri, Vergileme Rejimi Ve Yatırım Fonu Katılma Belgelerinden Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2009, Sayı: 62,
- İflasa Konu Alacakların Vergi Usul Kanunu'nun Şüpheli Alacaklar İle Değersiz Alacaklar Müessesesi Çerçevesinde İncelenmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Mayıs 2011, Sayı: 89,
- İndirimli Orana Tabi Malların Teslim Şekillerine Göre Kdv İadesinde Özellik Arz Eden Durumlar Ve İhraç Kayıtlı Teslimlerinde İade Sisteminin İrdelenmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Kasım 2009, Sayı: 60,
- Sermaye Piyasası Kanunu Kapsamında Faaliyette Bulunan Aracı Kurumların Temel Özellikleri, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Aralık 2010, Sayı: 84
- Kredi Yoluyla İktisap Edilen Gayrimenkullerle İlgili Olaşan Faiz Ve Kur Farklarının Aktifleştirme Döneminde Maliyet Bedeline İntikalinin Zorunlu Tutulması Kanuni Midir? Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ağustos 2009, Sayı: 68
- İndirimli Oranda Vergiye Tabi İşlemlerle İlgili Olup Yılı İçinde Mahsuben İade Talep Edilmeyen Verginin İzleyen Yılda İadesi Ve Özellik Arz Eden Durumlar, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Kasım 2009, Sayı: 71
- Menkul Kıymet Yatırım Fonlarının Bsmv Karşısındaki Durumu Ve Getirilen İstisna Hükümünün Mükellefiyet Tesisi Bakımından Değerlendirilmesi, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ekim 2012, Sayı: 106