

Holding şirketleri arasında hizmet devir sözleşmesi ile personel devri durumunda devralan şirketin devirden önceki döneme ilişkin kıdem tazminatlarını gider yazıp yazamayacağı hk.

Belge türü	Özelge
Kanun	KURUMLAR VERGİSİ KANUNU
Özelge no	62030549-125[6-2013/207]-1746
Tarih	01.07.2014

T.C.

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

(Mükellef Hizmetleri Gelir Vergileri Grup Müdürlüğü)

Sayı : 62030549-125[6-2013/207]-1746

01/07/2014

Konu : Holding şirketleri arasında hizmet devir sözleşmesi ile personel devri durumunda devralan şirketin devirden önceki döneme ilişkin kıdem tazminatlarını gider yazıp yazamayacağı

İlgi : 31/05/2013 Tarihli özelge talep formunuz.

İlgide kayıtlı özelge talep formunun incelenmesinden; ...Vergi Dairesi Müdürlüğünün ... vergi kimlik numaralı mükellefi olduğunuz, iştirakiniz olan şirketler arasında hizmet devir sözleşmesi ile personel devri yapılacağı belirtilerek, Borçlar Kanununun 429 uncu maddesine uygun hareketle, işçinin yazılı rızası alınması suretiyle bütün hak ve borçların yeni işverene devredilmesi durumunda, devredilecek personelle ilgili olarak ödenecek kıdem tazminatlarına ilişkin olarak önceki işverenden doğan kıdem ve ihbar tazminatlarının yeni işveren tarafından safi kurum kazancının tespitinde indirilmesinin mümkün olup olmadığı hususunda görüş talep ettiğiniz anlaşılmış olup, konu ile ilgili Başkanlığımız görüşü aşağıda açıklanmıştır.

5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 6 ncı maddesinde kurumlar vergisinin mükelleflerin bir hesap dönemi içinde elde ettikleri safi kurum kazancı üzerinden hesaplanacağı, safi kurum kazancının tespitinde, Gelir Vergisi Kanununun ticarî kazanç hakkındaki hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesinde ise ticari kazancın tespitinde indirilecek giderler bentler halinde sayılmış olup birinci bentte; ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılan genel giderlerin, üçüncü bentte ise; işle ilgili olmak şartıyla, mukavelenameye veya ilama veya kanun emrine istinaden ödenen zarar, ziyan ve tazminatların gider olarak indirilebileceğine hükmedilmiştir.

Diğer taraftan Borçlar Kanununun "Sözleşmenin Devri" başlıklı 429 uncu maddesinde; "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.

Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır." hükmü yer almaktadır.

İşverenler arasında hizmet sözleşmesi devri hukuken mümkün olmakla birlikte, gerek aynı grup şirketleri arasında, gerekse birbirinden bağımsız işverenler arasında işçi aktarmalarında kıdem tazminatlarının nasıl ödeneceğine dair düzenlenmiş açık bir hüküm mevzuatımızda bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan ve işçinin ya da çalışanın kıdem tazminatı almaya hak kazanabilme şartlarının düzenlendiği 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde;

" Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- 1. İşveren tarafından bu Kanunun 24 üncü maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
- 2. İşçi tarafından bu Kanunun 25 inci maddesi uyarınca,
- 3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- 4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
- 5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı

ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesine göre, şirketinizde çalışmakta iken işten ayrılan personelinize ödeyeceğiniz kıdem tazminatı tutarının; sadece şirketinizde çalıştıkları süreler ve ödediğiniz ücret tutarı esas alınarak hesaplanması gerekmekte olup, bu şekilde hesaplayarak ödediğiniz kıdem tazminatı tutarlarının kurum kazancınızın tespitinde gider olarak dikkate alınacağı tabiidir.

Ancak, belirtilen personelinize daha önce çalıştıkları şirketlerce, şirketlerinde çalışılan süre ve ücretler esas alınarak hesaplanarak ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının, şirketinizce ödenmesi halinde, söz konusu tutarlar şirketinizle ilgili yapılmış bir gider olmadığından, kurum kazancınızın tespitinde gider olarak indirilmesi mümkün değildir.

Bilgi edinilmesi rica ederim.

(*) Bu Özelge 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 413 .maddesine dayanılarak verilmiştir.

(**) İnceleme, yargı ya da uzlaşmada olduğu halde bu konuya ilişkin olarak yanlış bilgi verilmiş ise bu özelge geçersizdir. (***) Talebiniz üzerine tayin edilmiş olan bu özelgeye uygun işlem yapmanız hâlinde, bu fiilleriniz dolayısıyla vergi tarh edilmesi icap ederse, tarafınıza vergi cezası kesilmeyecek ve tarh edilen vergi için gecikme faizi hesaplanmayacaktır.

Bu metin Mevzuat Bankası (mevzuat.vergibulustayi.com) aracılığıyla gib.gov.tr arşivinden alınmıştır. Resmî işlemlerde Resmî Gazete metni esastır. — 18.09.2026