

Holding ve Çoklu Şirket Bordro Yönetimi: **SGK,** **Vergi ve Uyum**

Grup şirketlerinde SGK dosya ayrimından transfer fiyatlandırmasına, konsolide raporlamaya kadar bordro yönetiminin tam çerçevesi.



Bu Rehberde

Grup şirketlerinde SGK dosya ayırımından transfer fiyatlandırmasına, konsolide raporlamaya kadar bordro yönetiminin tam çerçevesi.

NO	BÖLÜM	SAYFA
01	Neden Grup Bordrosu Tek Şirket Gibi Yönetilemez?	5
02	SGK İşyeri Dosyası Ayırımı ve 2026 Prim Tavanı Değişikliğinin Grup Etkisi	8
03	Grup İçi Personel Transferi: Geçici İş İlişkisi mi, Nakil mi?	11
04	Birlikte İstihdam ve Müteselsil Sorumluluk Riski	14
05	Grup İçi Hizmet Faturalama ve Transfer Fiyatlandırması	16
06	Konsolide Raporlama: Grup Bordrosunu Tek Panelden Yönetmek	19
07	Kontrol Listesi: Grup Bordro Uyum Haritası	21
08	Bordro Outsourcing ve Dakika ile Grup Bordrosu Çözümü	23

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- SGK işyeri dosyasının her bağlı şirkette neden ayrı tutulması gerektiği
- Grup içi personel transferinin hukuki olarak doğru kurulma yolu
- Grup içi hizmet faturalamasının vergisel riskleri ve doğru belgelendirmesi
- Grup genelinde bordroyu tek merkezden konsolide etmenin yöntemi



1,5 M

Yılda 1,5 milyon bordro hesabı

25+

25+ yıl deneyim (1999'dan beri)

500+

500+ aktif müşteri

**ISO
27001**

ISO 27001 + ISAE 3402

2×

Global Payroll Association
tarafından iki kez En İyi Ülke
Bordro Hizmet Sağlayıcısı

**Grubunuzun
bordro yapısını
birlikte
değerlendirelim.**

Hemen Teklif Alın

datassist.com

+90 444 4 923 · info@datassist.com · datassist.com

01

Neden Grup Bordrosu Tek Şirket Gibi Yönetilemez?

Üç ayrı şirket, üç ayrı bordro takvimi, üç ayrı hata riski. Grup büyüdükçe bu denklem toplanmaz, çarpılır.

Neden Grup Bordrosu Tek Şirket Gibi Yönetilemez?

Tek Şirket Mantığının Grup Yapısında Kırılma Noktaları

Tek bir şirkette bordro departmanı kurmak nettir: bir SGK işyeri dosyası, bir bordro takvimi, bir onay zinciri. Holding yapısında bu netlik kaybolur, çünkü her bağlı şirket ayrı bir tüzel kişilik, ayrı bir işveren kaydı ve çoğu zaman ayrı bir bordro programıdır.

Grup büyüdükçe bu dağınıklık katlanarak büyür. Bir satın alma veya yeni şirket kuruluşu, mevcut bordro sürecinin aynı kalitede ölçeklenmesini bekler. Oysa genellikle tam tersi olur: yeni şirketin SGK tescili, bordro takvimi ve raporlama formatı sıfırdan kurulur, grup genelindeki standart bu sırada kaybolur. Sonuç, her biri kendi kurallarıyla işleyen bir şirketler topluluğu yerine, aynı çatı altında birbirinden habersiz beş-altı ayrı bordro adası olur.

Konsolide Görünürlüğün Yokluğu Ne Kadara Mal Oluyor?

Bu dağınıklığın faturası iki kalemde görünür. Birincisi, teşvik kaybidir: bir şirket SGK teşvikine uygun hale gelirken, bu uygunluk grup merkezinde fark edilmez, çünkü teşvik takibi şirket bazında yapılır ve hiç kimse grup genelinde bu tabloyu toplamaz. İkincisi, yönetim kuruluna geç ve manuel ulaşan maliyet raporudur: her şirketten Excel'de ayrı tablo istenir, bu tablolar elle birleştirilir ve toplantı günü geldiğinde rakamlar artık güncel değildir.

KRİTER	TEK ŞİRKET BORDROSU	GRUP BORDROSU (KONSOLİDE OLMADAN)
SGK işyeri dosyası	1 dosya, 1 takvim	3+ dosya, 3+ ayrı takvim
Aylık MPHB süreci	1 beyanname	Şirket sayısı kadar ayrı beyanname
Teşvik takibi	Merkezi, net	Şirket bazında dağınık, grup toplamı görünmez
Maliyet raporu (YK'ya)	Doğrudan sistemden	Excel'de elle birleştirme, gecikmeli



UZMAN NOTU

Datassist'in grup yapılı müşterilerinde en sık gözlemlediğimiz durum, her bağlı şirketin kendi başına "düzenli" çalışmasıdır. Sorun şirket seviyesinde değil, grup seviyesinde ortaya çıkar: hiçbir şirket hata yapmamıştır, ama grup toplamında kimse tam resmi görmemektedir.

Bu kaybın büyüklüğü, genellikle grup CFO'su yönetim kuruluna ilk kez net bir konsolide rakam sunmaya çalıştığında fark edilir. O noktaya gelmeden önce atılacak ilk adım, dosya mantığını netleştirmektir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Her bağlı şirket ayrı tüzel kişilik olduğu için bordro süreci de ayrı işler, bu normaldir.
- 2 Sorun ayrı işlemede değil, grup toplamının hiçbir yerde birleşmemesindedir.
- 3 Teşvik kaçırma ve gecikmeli yönetim kurulu raporlaması bu görünürlük kaybının iki somut sonucudur.

Bu dağınıklığın temelinde, aslında çok basit ama sık atlanan bir kural var: SGK işyeri dosyası.

02

SGK İşyeri Dosyası Ayrımı ve 2026 Prim Tavanı Etkisi

Aynı adreste, aynı yönetim kadrosuyla çalışan iki bağılı şirket,
SGK'nın gözünde iki ayrı işverendir.

SGK İşyeri Dosyası Ayrımı ve 2026 Prim Tavanı Etkisi

Her Tüzel Kişilik Neden Kendi İşyeri Dosyasını Taşır

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 11. maddesi, sigortalı çalıştırmaya başlayan her işvereni kendi işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlü kılar. İşverenlik sıfatı için tüzel kişilik şart değildir, ama aynı bir tüzel kişilik ayrı bir işveren demektir. Aynı binada, aynı kat planında, hatta aynı genel müdürle çalışan iki bağlı şirket düşünün. Farklı vergi numarasına ve farklı ticaret sicil kaydına sahiplerse, SGK bunları iki ayrı işveren olarak görür ve iki ayrı işyeri dosyası ister.

Bu ayrımı atlamanın en sık görülen yolu, "zaten aynı holding" diyerek personeli tek bir şirketin dosyasında bordrolamaktır. Pratikte işe yarıyormuş gibi görünse de bu yaklaşım, çalışanın gerçekte çalıştığı tüzel kişilikle SGK kaydının uyuşmamasına yol açar. Bir denetimde bu uyuşmazlık geriye dönük düzeltme, prim farkı ve idari para cezası riski doğurur.

2026'da Tavan Asgari Ücretin 9 Katına Çıktı

7566 sayılı Kanun'un 24. maddesiyle, prime esas kazancın üst sınırı (tavan) 01.01.2026 tarihinden itibaren asgari ücretin 7,5 katından 9 katına yükseltildi (RG 19.12.2025/33112). 2026'da asgari ücret brüt 33.030 TL olduğu için yeni tavan aylık 297.270 TL'ye çıktı. 2025'teki tavan ise 195.041,40 TL'ydi (7,5 kat). Fark aylık 102.229 TL.

Bu fark, tavan üstü ücret alan her çalışan için işveren primi matrahının genişlemesi anlamına gelir. Tek bir şirkette 5-10 üst düzey çalışan için bu artış fark edilir ama yönetilebilir görünür. Üç şirketli bir grupta, tavan üstü ücretli 40 çalışan varsa ve bu çalışanlar üç farklı bordroda ayrı ayrı izleniyorsa durum değişir. Her şirket kendi payına düşen artışı "makul" bulur, ama grup toplamı hiçbir yerde görünmez.

Üç Şirketli Grupta Hesaplama: Konsolide Görülmeyen Etki

Örnek Hesaplama (3 şirketli grup, grup genelinde 40 tavan üstü çalışan):

KALEM	AYLIK (ÇALIŞAN BAŞI)	AYLIK (GRUP TOPLAMI, 40 KİŞİ)	YILLIK (GRUP TOPLAMI)
Tavan farkı (2026 - 2025)	102.229 TL	4.089.160 TL	49.069.920 TL
Ek işveren SGK primi (~%23,5)	24.024 TL	960.960 TL	11.531.520 TL

Hesaplama, grup genelinde tavan üstü ücretli 40 çalışanın tamamının yeni tavanın da üzerinde kazandığı varsayımına dayanır, yaklaşık %23,5 toplam işveren prim oranı (malullük-yaşlılık-ölüm sigortası işveren payı, genel sağlık sigortası, kısa vadeli sigorta kolları ve işsizlik sigortası işveren payının toplamı) kullanılmıştır. Üç şirkete bölündüğünde her biri aylık yaklaşık 320.320 TL'lik bir artış görür, bu rakam tek başına "izlenebilir" durur. Grup toplamında ise yıllık 11,5 milyon TL'ye yaklaşan bir kalem, konsolide görünmeden fark edilmez.

DİKKAT

Tavan üstü ücretli çalışan sayısı yüksek olan gruplarda bu etkiyi şirket bazında değil, grup bazında izlemek gerekir. Şirket başına "küçük" görünen bir artış, grup toplamında bütçe planlamasını doğrudan etkileyecek büyüklüğe ulaşabilir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 SGK işyeri dosyası tüzel kişilik esasına göre açılır, aynı adres bu kuralı değiştirmez.
- 2 2026'da prim tavanı asgari ücretin 7,5 katından 9 katına çıktı (297.270 TL/ay).
- 3 Tavan artışının maliyet etkisi grup toplamında görülmeden şirket bazında hafife alınabilir.

Dosya ayrımı netleşince sıra, bu dosyalar arasında personelin nasıl hareket ettiğine geliyor.

03

Grup İçi Personel Transferi: Geçici İş İlişkisi mi, Nakil mi?

Bir çalışanı bir bağlı şirketten diğerine göndermek, holding yapılarında günlük bir ihtiyaçtır.

Grup İçi Personel Transferi: Geçici İş İlişkisi mi, Nakil mi?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi, geçici iş ilişkisini iki farklı yoldan tanımlar ve bu iki yolun süre mantığı birbirinden tamamen farklıdır.

Geçici İş İlişkisinin İki Yasal Yolu

Birinci yol, holding veya şirketler topluluğu bünyesinde görevlendirmedir. İşveren, çalışanın yazılı rızasını alarak onu grup içindeki başka bir işyerinde geçici olarak görevlendirebilir. Kanun bu yol için sayısal bir süre sınırı koymaz, bunun yerine ilişkinin gerçekten geçici olması ve her görevlendirmede çalışanın yazılı rızasının yeniden alınması şartını getirir.

İkinci yol, özel istihdam bürosu (ÖİB) aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisidir ve yalnızca kanunda sayılan sınırlı hallerde (işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması, dönemsel iş artışı, mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri, acil iş sağlığı ve güvenliği halleri gibi) kurulabilir. Bu yolda süre açıkça sınırlıdır: iş hacmi artışı gerekçesiyle kurulan ilişki en fazla 4 ay sürer, en fazla iki defa yenilenebilir ve toplamda 8 ayı aşamaz.

KRİTER	HOLDİNG/TOPLULUK YOLU (4857/7-1)	ÖİB YOLU (4857/7-2 VE DEVAMI)
Kuruluş şartı	Çalışanın yazılı rızası	ÖİB ile geçici işçi sağlama sözleşmesi
Kullanım alanı	Grup içi her görevlendirme	Kanunda sayılan sınırlı haller
Süre sınırı	Kanunda sayısal sınır yok, geçicilik esas	4 ay, en fazla 2 yenileme, toplam en çok 8 ay
Risk noktası	Rıza yenilenmeden süren "kalıcı" görevlendirme	Süre/hal şartının aşılması

Transferi Belgelemeden Yapmanın Riski

Pratikte en sık görülen hata, personeli "zaten aynı grup" diyerek yazılı sözleşme ve onay almadan bir bordrodan diğerine kaydırmaktır. Bu durumda çalışan dava açtığı anda, işe giriş-çıkış tarihleri arasındaki boşluk ve hizmet süresinin hangi şirkette geçtiği tartışma konusu olur, bu da muvazaa (danışıklı işlem) şüphesini doğurur. 4857 sayılı Kanun'un 98. maddesi uyarınca işyerini muvazaalı bildiren asıl işveren ile alt işveren vekiline 2026 yılında ayrı ayrı 302.485 TL idari para cezası uygulanır.

PRATİK İPUCU

Her grup içi görevlendirme için standart bir onay şablonu kullanın: görevlendirilen şirket, süre, görev tanımı ve çalışanın imzalı onayı tek bir belgede yer alsın. Bu belge olmadan yapılan "sözlü" transferler, SGK veya iş müfettişi denetiminde savunulabilir değildir.

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Geçici iş ilişkisinin tek yolu holding içi değildir, ÖİB yolu da vardır ve süre mantığı tamamen farklıdır.
- 2 Holding/topluluk yolunda sayısal süre sınırı yok, ama yazılı rıza ve gerçek geçicilik şart.
- 3 Belgesiz transfer, muvazaa şüphesi ve 2026'da 302.485 TL idari para cezası riski taşır.

Doğru kurulmamış bir transfer, tek bir çalışanın sorunundan grubun tamamını ilgilendiren bir sorumluluk tartışmasına dönüşebilir.

04

Birlikte İstihdam ve Mütteselsil Sorumluluk Riski

Grup CFO'larının en sık sorduğu soru şudur: bir bağılı şirketteki işçilik davası, holdingin diğer şirketlerine de sıçrar mı?

Birlikte İstihdam ve Müteselsil Sorumluluk Riski

Organik Bağ Tek Başına Yeterli Değil

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 22.09.2021 tarihli, E.2017/9-3109, K.2021/1075 sayılı kararı, grup şirketleri arasındaki sorumluluk tartışmasında atıfta bulunulan temel çerçeveyi çizer: birlikte istihdam için şirketlerin aynı grup içinde olması şart değildir, belirleyici olan çalışanla kurulan hukuki bağlantının her işvereni ayrı ayrı değerlendirmeye izin vermeyecek kadar iç içe geçmiş olup olmadığıdır. Kararın vurguladığı nokta açıktır: organik bağın tek başına varlığı, tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Bu çerçeve, 2025-2026 döneminde verilen kararlarda da aynı şekilde uygulanıyor. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 09.12.2025 tarihli, E.2025/7372, K.2025/9668 sayılı kararı, aynı organik bağ ve birlikte istihdam tartışmasında 2021 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararına doğrudan atıfla, grup şirketlerinin müteselsilen sorumlu tutulabilmesi için somut ilişkiye bakılması gerektiğini yineler: işyeri devri var mı, iş sözleşmesi devri yapılmış mı, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş mu, birlikte istihdam söz konusu mu. Yani bir holdinge bağlı olmak ne otomatik sorumluluk doğurur, ne de otomatik koruma sağlar.

Birlikte İstihdam Hangi Kriterlerle Değerlendiriliyor?

Mahkemeler birlikte istihdam değerlendirmesinde şu noktalara bakar: çalışanın birden fazla şirkete fiilen hizmet verip vermediği, yönetim kurulu ve imza yetkilisi örtüşmesi, aynı iş sözleşmesiyle birden fazla işverene çalışma yükümlülüğü getirilip getirilmediği ve şirketler arasındaki faaliyet alanı kesişmesi. Bu kriterlerden biri veya birkaçı varsa, tüzel kişilik perdesinin aralanması ve şirketlerin müteselsilen (birlikte) sorumlu tutulması söz konusu olabilir.

SUNUM NOTU

Temel Bulgu: Birlikte istihdam tespit edildiğinde, her işveren çalışana karşı hem hak sahibi hem de yükümlü sayılır. Yani çalışan, ücret ve diğer haklarını işverenlerden herhangi birinden veya tamamından talep edebilir.

Risk Değerlendirme Kriterleri (grup içi her görevlendirme için kontrol edilmeli):

- Çalışan, görevlendirildiği şirket dışında başka bir bağlı şirkete de fiilen hizmet veriyor mu?
- Görevlendirmeyi onaylayan yönetici, iki şirkette de aynı imza yetkisine sahip mi?
- Çalışmanın fiilen hangi şirketin talimatı ve denetimi altında yürütüldüğü belgeli mi?
- Ücret, SGK bildirgesi ve iş sözleşmesi aynı tüzel kişiliği mi gösteriyor?

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 "Aynı holding olmak" tek başına müteselsil sorumluluk doğurmaz, mahkeme somut ilişkiye bakar.
- 2 Birlikte istihdam testi grup üyeliğinden değil, çalışanla kurulan hukuki bağlantının niteliğinden geçer.
- 3 Yönetim kurulu örtüşmesi ve fiili hizmet karışıklığı, risk değerlendirmesinde ilk bakılacak noktalardır.

Hukuki risk netleşince, bir diğer gözden kaçan alan devreye giriyor: grup içi hizmetlerin vergisel boyutu.

05

Grup İçi Hizmet Faturalama ve Transfer Fiyatlandırması

Ana şirketin bordro veya İK ekibi, bağlı şirketlere de hizmet veriyorsa, bu hizmetin bedelsiz veya sembolik kalması vergi incelemesinde ciddi bir risk kalemidir.

Grup İçi Hizmet Faturalama ve Transfer Fiyatlandırması

1.800.000 TL

Ana şirketin 3 bağlı şirkete verdiği bordro/İK hizmeti (gerçek maliyet + %10 marj ile emsal bedel)

36.000 TL

Filen faturalanan tutar (sembolik)

1.764.000 TL

Vergi incelemesinde tespit edilen emsal bedel farkı

Grup İçi Hizmet Neden Bedelsiz Kalamaz

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 13. maddesi, ilişkili kişiler arasında (grup şirketleri dahil) emsallere uygun olmayan bedelle yapılan işlemleri örtülü kazanç dağıtımı sayar. Bu hüküm sadece mal alım-satımını kapsamaz, kiralama, ödünç para ve ücret niteliğindeki ödemeler dahil geniş bir işlem yelpazesini içerir. Ana şirketin bordro ve İK ekibinin bağlı şirketlere verdiği destek de bu kapsama girer.

Pratikte sık görülen hata, grup içi bu desteğin hiç faturalanmaması veya sembolik bir bedelle (örneğin yıllık 1 TL) faturalanmasıdır. Vergi incelemesinde bu durum, bedelin emsallere uygun olmadığı gerekçesiyle örtülü kazanç dağıtımı olarak değerlendirilebilir.

Emsallere Uygunluk Nasıl Belgelenir?

Belgelendirmenin iki temel ayağı vardır. Birincisi, grup içi hizmeti tanımlayan yazılı bir hizmet sözleşmesidir: hangi hizmetin, hangi kapsamda, hangi sıklıkla verildiği açıkça yazılmalıdır. İkincisi, bedelin maliyet esaslı hesaplanmasıdır: hizmeti veren şirketin gerçek maliyetine makul bir kâr marjı eklenerek bulunan bedel, emsallere uygunluk ilkesine en kolay savunulabilir yaklaşımdır.

Mükellefler, uyguladıkları yöntemle ilgili hesaplama, kayıt ve belgeleri ispat edici kağıt olarak saklamak zorundadır. Yıllık Transfer Fiyatlandırması Raporu ve ilgili bildirim formu, bu belgelendirmenin resmi çıktısıdır.

Örnek Hesaplama (faturalamama riski):

SENARYO	YILLIK TUTAR
Ana şirketin 3 bağlı şirkete verdiği bordro/İK hizmeti (gerçek maliyet + %10 marj ile emsal bedel)	1.800.000 TL
Fiilen faturalanan tutar (sembolik)	36.000 TL
Vergi incelemesinde tespit edilen emsal bedel farkı	1.764.000 TL
Matrah düzeltmesi üzerinden kurumlar vergisi etkisi (genel oran %25)	441.000 TL

Bu tabloya gecikme faizi ve vergi ziyası cezası eklendiğinde, belgesiz grup içi hizmetin maliyeti başlangıçtaki "tasarruf edilen" faturalama bedelinin kat kat üzerine çıkar.

⚠ DİKKAT

OECD'nin grup içi hizmetler alanındaki rehberliği (maliyet dağıtım modelleri, paymaster yapıları) 2026 itibarıyla halen gelişmekte olan bir alan. Grubunuzun belgelendirme politikasını güncel Türk mevzuatına (KVK md.13 ve ilgili tebliğ) göre kurun, uluslararası taslak metinleri referans almadan önce vergi danışmanınızla teyit edin.

Belgelendirme Kontrol Listesi:

- ☐ Grup içi hizmeti tanımlayan yazılı sözleşme var mı?
- ☐ Bedel, maliyet + makul kâr marjı yöntemiyle hesaplanmış mı?
- ☐ Hesaplama kayıtları ve destekleyici belgeler saklanıyor mu?
- ☐ Yıllık Transfer Fiyatlandırması Raporu ve ilgili form hazırlanıyor mu?

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 Grup içi bordro/İK hizmeti, KVK md.13 kapsamında emsallere uygun bedelle faturalanmalıdır.
- 2 Sembolik veya sıfır bedelli faturalama, örtülü kazanç dağıtımı riski taşır.
- 3 Maliyet + kâr marjı yöntemi ve yazılı sözleşme, en savunulabilir belgelendirme yoludur.

Dosya, personel ve fatura düzeni netleştikten sonra geriye tek bir soru kalıyor: tüm bunu kim, nereden, nasıl görecek?

06

Konsolide Raporlama: Grup Bordrosunu Tek Panelden Yönetmek

Her bağlı şirket kendi SGK dosyasını ve bordro takvimini korusa da, grup CFO'sunun ihtiyacı değişmez: tek bakışta grup toplamını görmek.

Konsolide Raporlama: Grup Bordrosunu Tek Panelden Yönetmek

Bağlılık Raporundan Yönetim Kurulu Sunumuna

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 199. maddesi, hâkim şirkete doğrudan veya dolaylı bağlı her şirketin yönetim kurulunu, faaliyet yılının ilk üç ayında bir bağlılık raporu hazırlamakla yükümlü kılar. Bu raporda, bağlı şirketin hâkim şirket ve diğer topluluk şirketleriyle yaptığı hukuki işlemler ve bunlara karşı alınan veya alınmayan önlemler açıklanır. Raporu hazırlamayan veya kanunun aradığı asgari unsurlara yer vermeyen yönetim kurulu üyelerine 200 günden az olmamak üzere adli para cezası uygulanır.

Bağlılık raporunun temelini oluşturan veri, aslında grup CFO'sunun yönetim kuruluna sunduğu konsolide maliyet raporuyla büyük ölçüde örtüşür: hangi şirketten hangi şirkete personel, hizmet veya kaynak aktarıldığı, bunun bedeli ve koşulları. Bu veriyi grup genelinde tek merkezden toplayan bir sistem, hem bağlılık raporunu hem yönetim kurulu sunumunu aynı kaynaktan besler.

Tek Platform, Çok Şirket: Pratikte Nasıl Çalışır?

Konsolide raporlama, her şirketin kendi SGK işyeri dosyasını ve bordro sürecini kaybetmesi anlamına gelmez. Tam tersine, her bağlı şirket kendi dosyasını ve işveren kaydını korurken, bordro verisi tek bir platformda toplanır. Pratikte bu, her şirketin ayrı bordro çalıştırması ama sonuçların grup genelinde tek panelde birleşmesi anlamına gelir.

KRİTER	DAĞITIK MODEL (ŞİRKET BAŞINA AYRI SİSTEM)	KONSOLİDE MODEL (TEK PLATFORM)
SGK dosya yapısı	Değişmez, her şirket kendi dosyasını korur	Değişmez, her şirket kendi dosyasını korur
Grup maliyet raporu	Excel'de elle birleştirme	Gerçek zamanlı, sistemden
Teşvik takibi	Şirket bazında, grup toplamı görünmez	Grup genelinde tek tabloda
Yönetim kurulu sunumu	Toplantı öncesi acil hazırlık	Her an güncel veri

BÖLÜM ÖZETİ

- 1 TTK md.199 bağlılık raporu, grup içi ilişkilerin yıllık olarak raporlanmasını zorunlu kılar.
- 2 Konsolide raporlama her şirketin ayrı SGK dosyasını kaldırmaz, verinin toplandığı yeri değiştirir.
- 3 Tek platform, dağıtık modelin manuel birleştirme yükünü ortadan kaldırır.

Buraya kadar anlatılanların hepsi tek bir soruda birleşiyor: grubunuz bu dört alanı (dosya, transfer, faturalama, raporlama) kendi başına mı yönetecek, yoksa bu konuda deneyimli bir ortakla mı çalışacak?

07

Kontrol Listesi: Grup Bordro Uyum Haritası

Bu rehberde öğrendiklerinizi uygulamak için aşağıdaki listeyi kullanın.

Kontrol Listesi: Grup Bordro Uyum Haritası

SGK Dosya Ayrımı

- ☐ Her bağlı şirketin kendi SGK işyeri dosyası, kendi tüzel kişiliği üzerinden ayrı tescil edilmiş mi?
- ☐ Aynı adresi paylaşan şirketler için işyeri kavramı netleştirilmiş mi?
- ☐ 2026 tavan artışının (297.270 TL) grup genelindeki etkisi hesaplanmış mı?

Personel Transferi

- ☐ Grup içi her görevlendirme için standart yazılı onay şablonu kullanılıyor mu?
- ☐ Holding yolu ile ÖİB yolu arasındaki süre ve şart farkı ekip tarafından biliniyor mu?
- ☐ SGK işe giriş/çıkış bildirimleri, çalışanın fiilen çalıştığı şirkette yapılıyor mu?

Birlikte İstihdam Riski

- ☐ Grup içi görevlendirmelerde yönetim kurulu/imza yetkilisi örtüşmesi gözden geçirilmiş mi?
- ☐ Çalışanın fiilen hangi şirketin talimatı altında çalıştığı belgeli mi?

Hizmet Faturalama

- ☐ Grup içi bordro/İK desteği yazılı sözleşmeyle tanımlanmış mı?
- ☐ Bedel, maliyet + makul kâr marjı yöntemiyle hesaplanıyor mu?
- ☐ Yıllık Transfer Fiyatlandırması Raporu hazırlanıyor mu?

Konsolide Raporlama

- ☐ TTK md.199 bağlılık raporu her bağlı şirkette hazırlanıyor mu?
- ☐ Grup geneli maliyet ve teşvik verisi tek bir kaynaktan mı okunuyor?

08

Bordro Outsourcing ve Dakika ile Grup Bordrosu Çözümü

Bu rehberde incelediğimiz dört alan (SGK dosya ayrımı, personel transferi, hizmet faturalama ve konsolide raporlama) tek bir ortak noktada birleşir: her biri, grup genelinde tutarlı ve sürekli takip gerektirir.

Bordro Outsourcing ve Dakika ile Grup Bordrosu Çözümü

Datassist Bu Alanda Ne Sunuyor?

Bordro Outsourcing hizmetimizde, her bağlı şirket için SGK işyeri dosyası, bordro hesaplaması ve teşvik takibi ayrı ayrı ve doğru şekilde kurulur. Bunun üzerine Dakika platformu, grup genelindeki bordro verisini tek bir panelde birleştirir: her şirket kendi dosyasını ve işveren kaydını korurken, CFO ve Grup İK Direktörü grup toplamını gerçek zamanlı görür.

Nasıl Çalışır?

- 1. Dosya bazlı kurulum.** Her bağlı şirket için ayrı SGK/bordro süreci, kendi tüzel kişiliği üzerinden kurulur. Hiçbir şirketin dosyası diğeriyle karıştırılmaz.
- 2. Konsolide raporlama.** Grup geneli bordro, maliyet ve teşvik verisi Dakika platformunda tek panelde toplanır, yönetim kurulu sunumları için hazır hale gelir.
- 3. Mevzuat takibi.** 2026 tavan artışı gibi değişiklikler, grup genelindeki etkisiyle birlikte proaktif olarak sizinle paylaşılır, şirket bazında ayrı ayrı fark etmeniz beklenmez.

Neden Datassist?

FARK	DETAY
25+ yıl deneyim, 500+ müşteri	Grup yapılı şirketlerin SGK dosya ayrımı ve konsolide raporlama ihtiyacını operasyonel olarak biliyoruz
ISO 27001 + ISAE 3402	Grup genelindeki hassas bordro verisi için denetlenmiş veri güvenliği standardı
200 kişilik uzman ekip	Bordro, SGK, teşvik ve iş hukuku alanlarında ayrı uzmanlık gerektiren konular tek ekipte birleşir
Gerçek zamanlı raporlama paneli	Grup toplamı, Excel'de elle birleştirme beklemeden görünür