

Yeni Türk Ticaret Kanunu 1 Temmuz'da yürürlüğe giriyor. Daha önce vurgu yaptığımız gibi yeni TTK ile ortakların, şirketlerinden borç almalan yasaklanıyor.

Bu durumdaki ortakların ihtiyaçlarını karşılayıp yaşamlarını sürdürebilmeleri içinse "kâr payı" devreye sokuluyor. Oysa ki kâr payı, hesap dönemi kapandıktan sonra alınabilir. Dönem kapanmadan işletmeden para alabilmenin tek yolu "avans kâr payı dağıtımı"dır.

Biliyoruz ki; Yeni Ticaret Kanunu'na ilişkin tali düzenlemeler henüz yapılmış değil. Bazı düzenlemeler taslak aşamasında ki, bunlardan biri de Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanmakta olan "Halka Açık Olmayan Anonim Şirketlerin Kâr Payı Avansı Dağıtımında Uyaçakları Esaslar Hakkında Tebliğ Taslağı". Burada avans kâr payı dağıtımının genel esasları belirleniyor.

Öte yandan, 1 seri numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği'nde de konuya ilişkin açıklama ve düzenlemeler bulunuyordu. Ancak bu hükümlerin yürütmesi Danıştay 4. Daire Başkanlığı'nın 18 Ekim 2007'deki ilgili kararıyla durdurulmuştu. Gelir İdaresi Başkanlığı ise taslak aşamasında olan 6 seri numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği ile yeni düzenlemeler yapmayı planlamakta.

Ancak GIB tarafından hazırlanan tebliğ taslağında, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın hazırladığı tebliğ taslağındaki düzenlemelere çelişik açıklamalar dikkat çekiyor.

**GIB'in düzenlemesinde; avans kâr payı dağıtımının yapıldığı hesap dönemi itibarıyla zarar doğması veya safi kazancın avans olarak dağıtımı**



## İki Tebliğ Tek Çelişki; Çaresi Kolay!

yapılan kârdan düşük çıkması halinde, transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı hükümlerinin uygulanacağı belirtiliyor. Yani; ortak, şirket parasını kullanmış sayılacak ve şirket adına faiz tahakkuku yapılması gerekecek. Ayrıca bu faiz üzerinden KDV hesaplanması gündeme gelecek.

Oysa ki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanan tebliğ taslağına göre böyle bir durumun ortaya çıkması mümkün değil.

Bu düzenlemeye göre; dağıtılacak avans, yeni dönem kârından, kanunlara ve esas sözleşmeye göre ayrılması gereken yedek akçeler ile vergi, fon ve mali karşılıklar ve varsa geçmiş yıllar zarar-

larının tamamı düşüldükten sonra kalan kısmın yarısını geçemez.

Avansın veya avansların dağıtıldığı hesap döneminin sonunda yeterli kâr oluşmadığının veya zarar tahakkuk ettiğinin belirlenmesi halinde, dönem sonu kârı ile karşılanamayan avansın, bir önceki yıla ait olağanüstü yedek akçelerden mahsubu için dağıtımın yapıldığı yılın genel kurulunda gerekli kararın alınması gerekiyor.

Genel kurul tarafından onanmış bir önceki yıl bilançosunda dağıtılacak tutarda serbestçe harcanabilecek yedek akçesi olmayan şirket kâr payı avansı dağıtamaz. Dağıtılmış avansı kapatmak için yedeklerden mahsup etmemiş şirketler avansı kapamadığı sürece kâr payı dağıtamaz.

Başka bir değişle Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, zararlı sonuçlanan hesap dönemlerinde yapılan avans kâr dağıtımlarının bir önceki yıl olağanüstü yedek akçesinden dağıtıldığını kabul ediyor. Eğer böyle bir yedek akçe yok ise avans kâr dağıtımının yapılmasına izin verilmiyor.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından böyle bir kabul yapılmış iken

Gelir İdaresi tarafından zararlı dönemlerde dağıtılan kâr payı avansları için transfer fiyatlandırması hükümlerinin uygulanacağı belirtilmesi ciddi çelişkiyi ifade ediyor. Bu çelişkinin giderilmesi için henüz taslak aşamasında bulunan 6 seri numaralı Tebliğ'de gerekli düzeltmelerin yapılması içinse hâlâ zaman var.

## İşten çıkarmanın da 'hukuku' var

İşten çıkarmaların konjoktüre göre ivmelendiği Türkiye'de, "işe iade davaları" da hukukun önemli bir mesai alanı olmaya devam ediyor. Son 5-6 yılda bu davaların daha da arttığı görülüyor.

Bu anlamda İş Kanunu iyi öğrenmek ise, hem işveren hem de işçi açısından sorunun hukuksal zemine taşınmadan önce çözülebilemesi açısından önemli. Burada; yasanın birkaç temel yaklaşımını ileterek soruna yapıcı çareler arayanlara yardımcı olabileceğimize inanıyorum.

Yasaya göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenler, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda. Burada belirli süreli sözleşme ile çalışanlar ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar. Yasaya göre işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılar ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Bir şirketin genel müdürü buna örnek gösterilebilir.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilmemelidir. İşçi, feshin bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası bildirimden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Dava süreci genellikle bir yıldan daha uzun sürmektedir.

İşçi işe iade davasını kazanırsa kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurabilir.

İşçiye, ister işe başlatılsın, ister başlatılmasın dört aya kadar olan boşta geçen süresi için sanki çalışıyormuş gibi ücret ve diğer haklarının ödenmesi gereklidir. Ayrıca işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Bu gerçekleşmezse işçiye, boşta geçen dört aya kadar olan sürenin ücretine ilave olarak mahkeme kararında belirtilen en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ödeme durumu vardır.

## Çalışmayan eş için rapor parası ödenir mi?

SSK'li çalıştım. 9 Aralık 2011'de sezaryenle doğum yapan eşim, üzerimden sigortalı. Doğum parası ya da sezaryen için ödediğim parayı geri alma hakkım var mı? **Derya Eser**

Çalışmayan eş için rapor parası ödenmez. Sadece 89 TL süt parası hakkınız vardır. Ödediğiniz tutarlar için SGK Müdürlüğü'ne yazılı olarak başvurunuz. Acil durum söz konusu ise ödeme olabilmektedir.

### SORU - CEVAP

Sorularınız için [malicozum@ismmmo.org.tr](mailto:malicozum@ismmmo.org.tr) adresine mail atabilirsiniz. Tüm sorular e-posta ile tek tek cevaplanacaktır.