

Ekonomi yaşamında “kanunen kabul edilmeyen gider” ifadesinin, sanki kanun dışı faaliyetler sırasında yapılmış giderler olarak algılandığını görüyoruz. Ama öyle değil. Yani bu tanımdaki giderlerde yasal olmayan herhangi bir durum yok. Sormak hakkınız! O zaman neden “kanunen kabul edilmeyen gider” deniliyor? Yanıt: Vergi kanunları yüzünden!

İşletmelerin ticari hayatta yaptıkları bazı giderler, vergi matrahı, yani verginin miktarını temel alan değerle ilişkilendirilmiyor. Yani “kanunen kabul edilmeyen gider”ler, aslında “vergi kanunlarının kabul etmediği gider”ler. Gelir ve kurumlar vergisi kanunlarında bu giderler tek tek belirtiliyor. Artı, diğer bazı kanunlarda da kabul edilemeyecek giderler tanımlanmış. Hepsini yazılsa elinizdeki gazeteye sığmayacak çoklukta.

Kanunen kabul edilmeyen gider rakamlarında özellikle son yıllarda ciddi artış var. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın internet sitesinde rakamlar özetle şöyle;

2009 yılında, 283 bin kurumlar vergisi mükellefi, 39 milyar TL.

2010 yılında, 294 bin kurumlar vergisi mükellefi, 41.7 milyar TL.

2011 yılında 316 bin kurumlar vergisi mükellefi 85.8



Kanun Var, Gider Var, Sorun Var!

milyar TL.

Yani son üç yılda kanunen kabul edilmeyen giderler tutarı 136 milyar lirayı geçmiş. 2011 yılında mükellef sayısı ve beyan edilen rakamlar dikkat çekici. 2011 yılı ayrıntılı analiz edildiğinde çıkan tablo şaşırtıcı:

2011 yılı matrah beyan eden kurumlar vergisi mükellefi sayısı, 335 bin 179. Yani matrah beyan eden mükelleflerin yüzde 94'ü kanunen kabul edilmeyen gider beyan etmiş.

2011 yılı toplam kurumlar vergisi

matrahı, 131.6 milyar TL. Yani kanunen kabul edilmeyen giderler, kurumlar vergisi matrahının yüzde 65'ini oluşturuyor.

2011 yılı kâr ve ilaveler toplamı, 257.7 milyar TL. Yani kâr, 171.9 milyar TL. KKEG, 85.8 milyar TL. Ya da başka bir deyişle kâr ve ilaveler toplamının yüzde 33'ünü kanunen kabul edilmeyen giderler oluşturuyor.

Ya da daha başka bir ifadeyle kurumlar vergisi mükellefleri 2011 yılında kanunen kabul edilmeyen giderlerinin sadece 2 katı kâr edebilmişler.

Nihayet şunu söyleyebiliriz. Ekonomimizin büyük bir bölümünü kanunen kabul edilmeyen giderler oluşturuyor. Bu kötü tablonun, en önemli sebebi, kurtarıcı olarak gördüğümüz 6111 sayılı kanun. Evet, hepimiz 6111 sayılı kanunun kasa, ortaklar cari ve stok düzeltmelerine ilişkin hükümlerinden faydalandık. Ancak, o kanun bu düzeltmelerin karşılığının kanunen kabul edilmeyen gider olduğunu emrediyordu.

O günlerde pek çok uyarıda bulunduk.

Dedik ki: Kanunen kabul edilmeyen giderler, tüm işletmeleri zararlı gösterecek, bilançoları zarara çevirecek ve beyannameler kanunen kabul edilmeyen giderlerle dolacak. Ne yazık ki o günlerde bu uyarılarımız ciddiye alınmadı. Sonuç ortada.

İşin kötüsü bu giderler 2011 yılı zararı olarak bilançolarda görülmeye devam ediyor. Alarm zilleri hâlâ çalıyor.

BİREYSEL EMEKLİLİKTE YABANCILARIN YARARLANMASI

Avusturya vatandaşlığına geçerek orada yaşayan kızımız Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminden yararlanabilir mi?

İlhami Çetin

Bireysel emeklilik sistemi, özel sigorta olduğundan kızınız Türkiye'de bu haktan yararlanabilir.

SORU - CEVAP

Sorularınız için malicozum@ismmmo.org.tr adresine mail atabilirsiniz. Tüm sorular e-posta ile tek tek cevaplanacaktır.

“İşten Çıkarma-Yasal Süre” İlişkisi

İşten çıkarmada, bildirimsiz fesih hakkı veren nedenler dışında yasal sürelerle uygun bildirimde bulunulması bir zorunluluktur. İhbar süresine ait ücret peşin ödenirse iş sözleşmesi derhal feshedilebilir. Ancak, işverenin işçiye fiilen ihbar süresi tanıdıysa veya işçiye ayrılacağına ilişkin bildirimde bulunulmuşsa yasal ihbar süreleri devreye girer. Uygulama sırasında günlerin ne şekilde dikkate alınacağı konusunda ise yasada bir netlik bulunmamakta.

Her ne kadar yasada işverene “haklı nedenle derhal fesih” hakkı tanınsa da işçinin kendi kusuru olmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren fesih hakkını, işçinin işyerindeki kıdemine göre belirlenen bir süreden önce kullanamaz.

Fesih hakkı, işçinin işyerindeki kıdemine göre 4857/17. maddedeki bildirim süresi (2, 4, 6, 8 haftalık) altı hafta aşılmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik halleriyse yasada ayrı düzenlenmiştir. İşçi raporluyken iş sözleşmesi feshedilirse ayrı hukuk işler ve hüküm hemen doğarak işçinin fesih tarihindeki kıdemine göre ihbar tazminatı ödenir.