

“Avans kâr dağıtımı-transfer fiyatlandırılması-vergi iadesi” kavramları her ne kadar birbirleriyle ilintisiz ifadeler gibi dursa da, Türkiye’de belki de sayıları yüz binleri aşan çok sayıda şirketi yakından ilgilendirecek bir durumu tanımlıyor. Üstelik bu durum şirket ortaklarının, “doğrudan cebine giren ya da çıkacak” olan parayla ilgili olunca konu daha da önemli bir hale geliyor.

Anımsatmakta yarar var. Bundan aylar önce, 5 Nisan tarihinde bu köşeden yayımlanan “İki Tebliğ Tek Çelişki; Çaresi Koyal!” başlıklı yazımızda, avans kâr dağıtımına ilişkin Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanan tebliğ taslağı ile Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan tebliğ taslağı arasında çelişki olduğunu ifade etmiştik. Bu çelişki, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından çıkarılan genel tebliğ ile giderildi. Bu tebliğde hesap dönemi sonunda kâr oluşmaz ve avans olarak dağıtılan tutarın altında bir kâr oluşursa, avans olarak ödenen kârın ortaklar tarafından iade edileceği belirtildi.

Her iki genel tebliğ de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş durumda. Şirketlerin kâr payı avansı dağıtımında uyacakları usul ve esasları düzenleyen, Kâr Payı Avansı Dağıtım Hakkında Tebliğ, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 9 Ağustos tarihinde Resmi Gazete’de yayımlandı.

Tabii ki olayın bir de vergi boyutu olduğundan, avans kâr dağıtımı konusunda vergisel açıklamaların yapıldığı 6 seri numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği ise Maliye Bakanlığı tarafından 5 Mayıs tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştı.

Şimdi sorun şu. Eğer hesap dönemi sonunda kâr oluşmaz ve avans olarak dağıtılan tutarın altında bir kâr oluşursa avans olarak ödenen kârın ortaklar tarafından iade edilmesi gerekecek ve transfer fiyatlandırması hükümleri işletilecek.

Peki avans olarak kâr dağıtıldığı sırada yapılan vergi tevkifatı iade edilecek mi?



Alacağına ‘Şahin’, Vereceğine ‘Duyarlı’ İdare!

Gelin; her iki tebliğ düzenlemesini dikkate alarak konuyu bir örnekle açıklayalım...

5 ortaklı bir anonim şirketin, 2013 yılı içinde yaptığı genel kurulunda avans kâr payı dağıtılabileceği yönünde karar aldığını kabul edelim. Şirket 2013 yılı 6 aylık ara dönem mali tablosu uyarınca 1 milyon lira dağıtılabılır avans kâr payı hesaplamış ve 2013 Ağustos ayı içerisinde her bir ortağa 200 bin lira avans kâr payı dağıtmış. Gerçek kişi ortaklara dağıtılan bu avans kâr payları üzerinden de $[(200.000 \times \%15) \times 5 =]$ 150 bin lira kâr dağıtım stopajını 23 Eylül tarihinde verdiği muhtasar beyannameyi ile beyan etmiş ve ödemiş. Ancak, şirketin 2013 hesap dönemi nihai olarak zararlı sonuçlanmış veya dönem kârı 1 milyon

iade edilmesi gerektiği belirtiliyor. Ancak, vergi iadesi konusunda 6 numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği’nde herhangi bir açıklama bulunmuyor.

6 numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği, sadece, transfer fiyatlandırması üzerinde duruyor. Yani diyor ki; “Şirket, her bir ortağına 200 bin lira kullandırmıştır, bu tutar üzerinden faiz hesaplanması ve şirkete gelir yazılması gerekmektedir, ayrıca hesaplanan faiz tutarı üzerinden yüzde 18 oranında katma değer vergisi hesaplanmalıdır.”

Başka bir deyişle 6 numaralı Kurumlar Vergisi Genel Tebliği, sadece alacağı vergiye bakıyor. Doğacak olan vergi iadesinden bahsetmek istemiyor.

Oysa ki, ortaklar tarafından şirkete iade edilen kâr payları nedeniyle daha önce yapılmış vergi tevkifatlarının, bu kesintiyi yapan şirketlere iade edilmesi gerekmekte. Üstelik bu vergi iadesi işleminin, avans kâr payının ortaklar tarafından şirkete iade edildiği dönem itibarıyla yapılması gerekir.

Görülüyor ki top yine Gelir İdaresi’nde. Bizce; idare oluşacak fiili durumu beklemeden gerekli açıklamayı yaparak uygulamacıları rahatlatmalı.

Tutuklanan İşçi Kıdem Tazminatı Alır mı?

Ülkemizdeki “tutuklu” ya da “hükümlü” sayısı tavan yaparken, işçinin işyerinde çalışmasını engelleyen bu iki durumda “nasıl bir yol izleneceği” önemli bir konu.

Hükümlülük ya da tutukluluk halinde, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerinde aksine bir düzenleme yoksa işçiye ücret ödenmiyor. İş Kanunu’nun 25. maddesinin IV. bendine göre, tutuklanan veya gözaltına alınan işçinin iş sözleşmesinin feshi mümkün. İşçinin devamsızlığının aynı kanunun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshedebilir.

İhbar süreleri ise şöyle:

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta.

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta.

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta.

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta.

Tabii bu durum karşısında işçilerin hangi haklara sahip olduklarını da iyi bilmesi gerekiyor. İşçi, fesih yukarıdaki açıklanan bentte öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiasında ise işe iade davası açabilir.

Kıdem ve ihbar tazminatı yine dikkat edilmesi gereken bir nokta. İş ve işyeriyle ilgisi olmayan bir suç sebebiyle oluşan devamsızlık, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/IV. maddesi işverene bildirimsiz fesih hakkı veriyor. Ancak bu durumda işçi kıdem tazminatı hakkına sahipken ihbar tazminatını kaybediyor. Yine tutuklu ya da gözaltında geçen süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmıyor. Tutuklulukta geçen süre için işveren tarafından yarım ücret ödenmiş olması da bu sonucu değiştirmiyor. Ayrıca işyeri dışında bir suç işledikten sonra firar eden ve bunun sonucu olarak da işyerine gelmeyip devamsızlık yapan işçinin kıdem tazminatı talebi, tutuklama ya da nezarete kalma gibi koşulların gerçekleşmemesi nedeniyle kabul edilmiyor.

RAPORLU ENGELLİNİN MALULEN EMELİ OLMA HAKKI

1975 doğumlu ve ilk işe girişi tarihi 2001 olan MS hastası bir yakınım “yüzde 64 engelli” raporu aldı. Ne zaman emekli olabilir? İsmail Kula

Malulen emekli olunabilmesi için 10 yıl sigortalılık süresi ve 1800 gün prim ödeme gün sayısının bulunması ve çalışma gücünü yüzde 60’tan fazla kaybetmesi gereklidir. İlk işe giriş tarihine göre gün sayısını doldurmuştur, malulen emekli olabilir. Bağlı bulunduğu SGK müdürlüğüne başvurunuz.

SORU - CEVAP

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