

Daha önce bu köşeden iki kez sizlerle paylaştık. Gelir İdaresi, e-fatura ve e-defter zorunluluğu getirdi. Dedik ki, düzenleme bu şekliyle yürürlüğe girerse içinden çıkılmaz sorunlarla karşılaşılacak ve mükellefler büyük mağduriyet yaşayacak.

Mevcut düzenlemeler uyarınca, 2011 cirosu 25 milyonu aşan bir mükellef, her gün yollarda karşılaştığımız bir akaryakıt dağıtım şirketinden (bunlar madeni yağ satış lisansına sahipler), taşıt tanıma sistemi ile 10 liralık akaryakıt almış ise e-fatura ve e-defter'e geçmek zorunda. Ayrıca, 2011 cirosu 10 milyonu aşan bir mükellef, artık her köşe başında karşılaştığımız zincir marketlerin birinden (bunlar ise ÖTV III sayılı listedeki malları imal, inşa veya ithal ediyorlar), yazar kasa fişi ile 1 adet ekmek almışsa e-fatura ve e-defter'e geçmek zorunda.

Bu, neredeyse tüm mükelleflerin e-fatura ve e-defter zorunluluğu kapsamına girmesi anlamına geliyor. Zaman çabuk ilerliyor. Bu kapsama giren mükellefler 1 Eylül tarihine kadar gerekli başvuruyu yapıp elektronik altyapılarını tamamlamak zorunda. E-fatura uygulaması bu yıl içinde, e-defter uygulaması ise 2014 yılı içerisinde başlayacak. İşin elektronik altyapısı ciddi bir yatırım gerektiriyor.



E-Fatura, E-Defter, E-Bilmece!

Bu durum mağduriyetin ilk aşamasını oluşturuyor.

İşin kötüsü, yapılan düzenlemelerde, e-fatura uygulamasına başlamayanların, fatura düzenlememiş ve e-defter uygulamasına başlamayanların ise defter düzenlememiş sayılacaklarının belirtilmiş olması. İşte asıl mağduriyet burada başlıyor. Bu durum, özel usulsüzlük cezalarının uygulanması, KDV indirimlerinin reddedilmesi gibi çok büyük mağduriyetlerin ortaya çıkması anlamına geliyor.

Aslında bu uygulamalar ile temelde amaçlanan ÖTV kayıp ve kaçığına engel olmak. Gerek madeni yağ sektörü gerekse ÖTV Kanunu'nun III

sayılı listesinde yer alan tütün ve tütün mamulleri ile alkollü içecekler sektörü ÖTV kayıp ve kaçığına yoğun karşılaşılabileceği sektörler. Oysa amaç ÖTV'yi kontrol altına almak ise sadece bu sektörlerde faaliyet gösteren firmaların e-fatura ve e-defter uygulamasına dahil edilmesi yeterli olur.

Bu sektörlerde ticaret yapmayan, ÖTV mükellefi ve yüklenicisi kesinlikle olmayan mükelleflerin zorunluluk kapsamına alınması, yukarıda özetlediğimiz mağduriyetlerin yaşanmasına sebep olacak. 2011 yılı cirosu 10 milyon liranın üzerinde olan, zincir marketlerin birinden 1 adet ekmek satın alan, madeni yağ ve ÖTV III sayılı listedeki malları ticari hayatı boyunca hiç satın almamış olan bir mükellefin bu mağduriyetlerle baş başa bırakılmasını anlamak mümkün değil.

Biz bu konudaki görüş, öneri ve isteklerimizi her platformda dile getirmeye devam edeceğiz. Uygulamanın yasal ve idari altyapısı tamamen oluşturulmadan, karşılaşılabilecek sorunlar ve çözümleri üzerinde herhangi bir tartışma ve idari açıklama yapılmadan adım atmak yanlıştır. Aynı şekilde, elektronik altyapı maliyetleri düşürülmeden ve tahrip edici miktarlara ulaşabilecek cezai

müeyyideler sınırlandırılmadan belli bir ciroyu aşan tüm mükellefler için e-fatura ve e-defter uygulamalarının zorunlu tutulması kimseye yarar sağlamaz. Hatta telafisi mümkün olmayan zararlar doğurur.

Gelin son gün beklemeden yeni bir düzenleme yapın ve en azından geçiş sürecinde bu uygulamanın kapsamını daraltın.

Tehlikeli işlerde eğitim şart mı?

Tehlikeli sınıfta yer alan fabrikamızda çalışanlar için, iş güvenliği eğitimi dışında ayrı bir eğitim aldırılmak gerekiyor mu? Celal Aydın

6331 sayılı kanuna göre, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gerekiyor. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlar için de mesleki eğitim aldırılması zorunluluğu yok.

SORU - CEVAP

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

Bayramda çalışana ek ücret

Normal şartlarda bayram günü çalışanların tatil yapması ve bir iş karşılığı olmaksızın ücretlerini tam olarak alması gerekir.

Ancak bazen zorunluluktan, işin niteliğinden ya da ihtiyaçtan kimi işçilerin bayram günü de çalışması gerekebilir. Halen, 29 Ekim dışında kalan diğer genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin düzenlemeler iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine konulabilmekte.

Eğer, yazılı hizmet akdi yapılmamışsa veya buna ilişkin bir hükme hizmet akitlerinde yer verilmemişse, işverenler bu günlerde işçilere yasadaki belirtilen zamli ücreti ödeyerek çalıştırabilir. Ancak iş sözleşmesinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri'nde çalışılacağına dair düzenleme olmayan işçilerin bugünlerde çalışmaya zorlanması doğru olmaz.

4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapılmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için ilave günlük ücreti ödenir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.