

YAŞAMDA MALİ ÇÖZÜM

(7 Ağustos 2014)

Yahya ARIKAN

malicozum@ismmmo.org.tr

Eski Hamam Eski Tas!

Başlıktaki deyimimin anlamını bilmeyenimiz azdır sanırım. “Hiçbir şeyin değişmemiş, eski halinde kalmış” olduğu durumlar için kullanılır. Tıpkı milyonlarca vergi mükellefini ilgilendiren, Katma Değer Vergisi Kanunu’nda olduğu gibi! Nasıl mı?

İlgililer bilir. KDV Kanunu’nun hemen hemen bütün maddelerinde, ya Maliye Bakanlığı’na ya da Bakanlar Kurulu’na yetki verildiği görülür. Bu nedenle Kanun ile ilgili pek çok genel tebliğ ya da bakanlar kurulu kararı bulunur.

Genel tebliğlerin sayısının hızla artması ve bir o kadar da karmaşık hale gelmesi ise Gelir İdaresi’nde zamanla bunları basitleştirmek ve sadeleştirmek ihtiyacını doğurmuştur. Kolları sıvayan İdare’nin bu konudaki çalışmasının adı ise “KDV’de Tek Tebliğ”dir.

Buna göre, mevcut 123 adet genel tebliğ yürürlükten kaldırılacak, yeni bir tebliğ ile de uygulama basitleştirilecektir. İşte bu çalışma yaklaşık iki yıl sürdü ve 26 Nisan 2014 tarihinde Resmi Gazete’de Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği yayımlandı.

Evet, tüm olumlu ya da olumsuz yanlarına rağmen artık ortada KDV ile ilgili tek bir tebliğ vardı. Beğenilse de beğenilmese de aranılan her şey bu genel tebliğde bulunulabilecekti. Çünkü uygulamanın az da olsa, kolaylaşacağı düşünülüyordu.

Ya sonuç!

Ama gelin görün ki işin aslı öyle olmadı. Çıkan Tebliğ, yürürlüğe girme tarihi sorunu ile negatif bir başlangıç yaptı. Bu sorunun çözülebilmesi için yayınlanan sirkülerle sonuç alınmaya çalışıldı. Ardından Tebliğ’in tam anlamıyla uygulanmadığı görüldü.

Daha önce de bu satırlarda ifade ettiğimiz üzere, Tebliğ’in mükellefler lehine yaptığı düzenlemeler uygulanmadı.

Tebliğ aslında özel esaslardan çıkmayı kolaylaştırmıştı. Ancak, bu kolaylaşma sadece kağıt üzerinde kaldı. Tebliğ’de belirtilen şartları yerine getirmesine rağmen hiçbir mükellef özel esaslardan çıkarılmadı. Bu uygulanma sorunu vergi dairelerine yansıtıldığı zaman Maliye Bakanlığı’ndan gelen yanıt ise; “konuya ilişkin yeni bir tebliğ ya da sirküler beklendiği” oldu. Yani tek tebliğ aslında hiçbir işe yaramamış.

Durum dramatik

Daha da kötüsü ise 25 Temmuz günü Gelir İdaresi’nin internet sitesinde görülen tebliğ taslağı oldu. Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği’nin Resmi Gazete’de yayımlanmasının ardından tam olarak üç ay geçmişken yeni bir tebliğ taslağı ortaya çıktı.

Tebliğ taslağı ile Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği’nin 20 yerinde değişiklik yapıyor. Oysa ki, üç aylık süre içerisinde değişen hiçbir şey olmadı. Ne ülkemiz

ticaretinde beklenmedik bir gelişme yaşandı ne de KDV sistematığında bir değişiklik meydana geldi. Buna rağmen üç aylık bu süre 20 adet değişikliği gerektirdi.

Taslak yayımlanınca artık KDV mevzuatımızda tek tebliğden bahsetmek yine mümkün olmayacak. Vergi mevzuatımız kolaylaşamayacak, basitleşemeyecek. Olan yine uygulayıcılara, mükelleflere ve meslek mensuplarına olacak.

Tazminatsız Fesih'te '6 Gün Kuralı'

Yürürlükteki İş Kanunu taraflara, bazı şartlar gerçekleştiğinde ihbar süresi vermeden de iş sözleşmesinin feshi hakkını verir.

Örneğin işçi açısından bakıldığında; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesi'ne göre sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri veya zorlayıcı sebeplerle fesih yapıldığından kıdem tazminatı alma hakkı doğar, ancak ihbar tazminatı hakkı doğmaz. İşveren tarafından ise sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ya da işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması nedenleriyle fesih yapıldığında kıdem tazminatı alma hakkı doğar ancak ihbar tazminatı hakkı doğmaz.

İhbar ve kıdem engeli

İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesi kapsamında yapılan fesihlerde ise ihbar tazminatı veya kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Tabii ki, bunun da bir süresi var. İşçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi, yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları ise saklıdır.

SORU-CEVAP

ESKİ YILLAR İÇİN PRİM ÖDEME

*İlk SSK sigortalılığım 1983'de başladı. Üç yıl çalıştıktan sonra evlenerek işten ayrıldım ve bir daha da çalışmadım. Torba yasayla eski yıllardaki günlerin ödenebileceğini duydum. Bu mümkün mü? **Emine Avcı***

Torba yasada, sigortalıların eski yıllardaki gün boşluklarını ödemelerine yönelik bir düzenleme yok. Ancak, sigortalı olduğunuz tarihten sonra yaptığınız doğumlar en çok üç çocuğunuz için borçlanabilirsiniz.