

Kul Sıkıştı, Hızır Geliyor!



"Kul sıkışmayınca, Hızır yetişmez" der atasözü. Yani yardım hep en zor anda gelir. KDV iadesinde de böyle olacak gibi.

"Katma Değer Vergisi" yani KDV, adı üstünde, mal ve hizmetlerin üretim ve pazarlanmasının her bir aşamasında yaratılan katma değer üzerinden alınan bir dolaylı vergidir.

"KDV iadesi" ise, bir dönemde gerçekleştirilen iade hakkı doğuran işlemlerin bünyesine giren vergilerden indirimle giderilemeyen kısmın iadesi anlamına gelir. İşte, Türkiye'deki milyonlarca işletmeyi ilgilendiren bu konuda büyük bir sorun yaşanıyor. Ciddi şikâyetlerden anlıyoruz ki, "iadelerin kısa süre içerisinde vergi dairesinden alınamaması" piyasaları giderek zorlamaya başlamış.

Gerçekten de uygulamada sistem, vergi dairesinden vergi dairesine bile farklılık gösterirken değişmeyen tek

şey "iade sürecinin uzaması". Uzama, işletmelerce hak edilmiş paranın beklemesi anlamına geliyor. Bu da ağır finansman yükü yaratıyor. Mükelleflerin birçoğu canından bezmiş halde.

İş tavına geliyor mu?

Gözler ise "Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği" ile KDV iadelerinin hızlandırılması amacıyla uygulamaya konulacak yeni sistemde. Kısa adı İTUS olan; "İndirimli Teminat Uygulama Sistemi" ile iade olarak talep edilen rakamın 5 bin lirayı aşan kısmının yüzde 8'inin teminat gösterilmesi halinde iadenin hızlı bir şekilde alınması mümkün olacak. Örneğin 200 bin lira iade talep eden bir mükellef, bunun yüzde 8'i, yani 15 bin 600 lirayı teminat göstererek iade sürecini hızlandırabilecek.

Bu teminatın 6 ay içinde verilecek YMM raporu ile bu rapor verilmez ise

de vergi inceleme raporu ile serbest bırakılması mümkün.

Uygulamadan kimler yararlanabilir?

İTUS sisteminden yararlanabilmek için öncelikle, İTUS sertifikası alınması gerekiyor. Bunun için genel ve özel şartlar var. Herkesi ilgilendiren genel şartlar, "başvuru tarihinden önceki son üç takvim yılı içinde" bir tanım getiriyor:

- Vergi mükellefiyetinin bulunması.
- Mücbir sebep sayılan haller

dışındaki nedenlerle, defter ve belgelerin ibrazından imtina edilmemiş olması.

c) Gelir veya kurumlar vergisi, geçici vergi, gelir vergisi stopajı, ÖTV ve KDV (tevkifat hariç) uygulamalarından her birine ait beyanname verme ödevinin her bir vergi türü itibarıyla

ikiden fazla aksatılmamış olması (süresinden sonra kendiliğinden verilen beyannameler hariç).

ç) Sahte belge veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge düzenleme veya kullanma fiili nedeniyle özel esaslara tabi tutulmamış veya tutulmuşsa genel



esaslara dönülmüş olması.

d) Cari takvim yılı da dahil olmak üzere son iki takvim yılına ilişkin tam tasdik sözleşmesi bulunması.

Genel şartlarda ise "başvuru tarihi itibarıyla" şöyle yazıyor:

a) KDV iade taleplerinde özel esaslara tabi olmayı gerektiren bir durumunun bulunmaması.

b) Ödenmesi gereken vergi borcunun bulunmaması (vergilerin tecil edilmiş olması bu şartın ihlali sayılmaz).

Sertifika başvurusundan önceki, iade talebinin bulunduğu birbirini izleyen son beş vergilendirme dönemi itibarıyla haklarında yazılmış YMM ve/veya vergi inceleme raporlarının olumlu olması.

Evet, bu şartlar dışında iade hakkı doğuran işlem türü itibarıyla özel şartların da yerine getirilmesi gerekiyor. İmalatçı ihracatçılar için gayet hafif olan özel şartların diğer iade hakkı doğan işlemler için ağır olarak tespit edildiğini görüyoruz. Uygulamanın verimi için özel şartların hafifletilmesinde fayda var.

Iade sürecinin hızlandırılması için yapılan bu düzenlemeler bizce son derece olumlu. Çünkü KDV iadesi, mükelleflere sağlanan bir destek veya teşvik unsuru değil. Tam tersine, KDV sisteminin doğal bir sonucu. Bu doğallık içinde sorunlar hızla çözülmeli.

SOSYAL GÜVENLİK

İstifa sonrası, yıllık izin olur mu?

Yaz geliyor, eminim birçok çalışan tatil planlarını şimdiden yapıyor. Peki, bu süreçte işinden ayrılanlar için varsa kazanılmış tatil hakkı nasıl kullanılır? Milyonlarca çalışana sahip Türkiye'de bu hak da kuşkusuz önemli sayıda kişiyi ilgilendiriyor. İşlem iki taraflı olduğu için işverenler açısından da önemli yükümlülükler getiriyor. Nasıl mı?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin sonlanması halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için gerekli

şart iş sözleşmesinin feshi durumudur. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene ait olup, imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlanmak zorunda. Bu arada işveren isterse ispat yükü nedeniyle, işçiye yemin de teklif edebilir.

İzin parası ödenirse...

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret ise işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin



feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı, izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 4857/17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim

önelleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Ancak iş sözleşmesinin işçi tarafından ihbar önelli, fesh halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceğini kabul eder.

SORU- CEVAP

Çeyiz parası şartları



SSK sigortalısı olarak çalışıyorum. İki yıl önce babamı kaybettim ve birkaç ay içinde evlenmeyi planlıyorum. Çeyiz parası alma hakkım var mı? Aylin Doster

Vefat etmiş anne ve/veya babasından yetim aylığı alanlara evlenmeleri halinde 24 aylığı tutarında çeyiz parası verilir. Çalışırken yetim aylığı almayan kız çocuklarına evlenmeleri halinde çeyiz parası verilmez.

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