

## YAŞAMDA MALİ ÇÖZÜM (17 Temmuz 2014)

Yahya ARIKAN

[malicozum@ismmmo.org.tr](mailto:malicozum@ismmmo.org.tr)

# ‘Kod’ Hapsine Devam!

Milyonlarca vergi mükellefini ilgilendiren Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliği, anımsanabileceği gibi 26 Nisan tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmış, 1 Mayıs tarihinde de yürürlüğe girmişti.

Tebliğ konusunda her şey tamam görünüyor. Ama aslında ortada “garip ama gerçek” tanımına uygun bir olay yaşanıyor. O olay; her şeyi tamam olan tebliğin 2.5 aydır “uygulanmıyor” olmasıdır.

Bu konuyu daha önceki yazılarımızda başka bir açıdan ifade etmiştik. Gerçekte tebliğ, “kod” uygulaması olarak bilinen özel esaslara ilişkin mükellefler lehine oldukça önemli düzenlemeler getirdi.

Özetle ifade etmek gerekirse, artık koda girmek zor, koddan çıkmak ise kolaylaştı. Düzenleme mükellef lehine olunca uygulanması zor oluyor anlaşılır. Tebliğin, özel esaslardan çıkışa ilişkin hükümleri ne yazık ki henüz uygulanmıyor. Mükellefler özel esaslara yani “kod”a hapsedilmeye devam ediliyor.

### **Geçiş otomatik olacaktı...**

Tebliğ ile özel esaslarda yer alan mükelleflerin genel esaslara geçişleri kolaylaştırılıyordu. Bu çerçevede, tebliğde geçiş hükümlerine yer verilmişti. Buna göre, tebliğin yayımlandığı tarihte özel esaslarda bulunan mükellefler, tebliğde belirtilen sürelerin geçmesi halinde otomatik olarak özel esaslardan çıkarılacaktı. Ancak, ne yazık ki tebliğin yayımından itibaren geçen 2,5 aylık sürede bu yönde bir adım atıldığına şahit olmadık.

Ayrıca tebliğin geçiş hükümlerini düzenleyen bölümünde, özel esaslarda bulunan mükelleflere bir yazı yazılacağı ve bu yazıda 30 gün içinde işlemlerin gerçekliğini ispat etmeleri isteneceği belirtiliyordu. Bu süre içerisinde, işlemlerin gerçekliğini, ödeme belgesi, taşıma belgesi, sevk irsaliyesi, sigorta evrakları vb. belgeler ile ispat eden mükelleflerin özel esaslardan çıkarılacağı belirtiliyordu.

Bazı vergi daireleri tebliğe uygun olarak mükelleflere yazı gönderdiler. Mükellefler istenen evraklarla işlemlerin gerçekliğini ispat etti. Ancak, hayatlarında değişen hiçbir şey olmadı. Hala özel esaslardalar. Hala koddalar. Vergi daireleri tebliğin öngördüğü şekilde bu mükellefleri özel esaslardan çıkarmadı. İlginçtir bazı vergi daireleri ise mükelleflere tebliğin gönderilmesini istediği yazıyı dahi göndermedi.

### **Mükellef ne yapsın?**

Yani lafın kıyası tebliğin mükellef lehine hükümleri uygulanmıyor. Yapılan düzenlemeler ne kadar olumlu olursa olsun, uygulamada hayat bulmadıktan sonra bir anlam ifade etmiyor.

Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Genel Tebliği, özel esaslardan çıkışla ilgili son derece doğru düzenlemeler yaptı. Ancak, bu düzenlemeler 2,5 ay olmasına karşın uygulanmıyorsa, tebliğ de anlamını yitiriyor demektir.

Maliye Bakanlığı'nın tüm yetkililerini tebliğin uygulanması konusunda gerekli adımları atma konusunda göreve çağırıyorum. Uygulanmayan yazılı metinler ölü doğmuş yazılı metinlerdir. Büyük bir emek sonucu ortaya çıkardığınız Tebliğin mükellef lehine olan hükümlerini uygulatmamak en başta sizlerin emeğine saygısızlık olur.

## **'İşçi devri' onaysız olmaz**

İşçinin geçici olarak bir başka işveren yanında çalışması için iş kanununda bazı şartlar bulunur. Bu şartlar gerçekleşmeden işçi devri gerçekleşmez.

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde, aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla, başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilir. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olur.

### **En çok altı ay geçerli**

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü ise devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır. İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

\*\*\*

## **SORU-CEVAP**

### **DENEME SÜRESİNDE İŞTEN AYRILINABİLİR**

*15 gün önce işe başladığım şirketin çalışma koşullarını beğenmedim. Hemen ayrılısam tazminat öder miyim? Eda Sayar*

İş kanununa göre, işçi ve işveren iş sözleşmesine iki aylık deneme süresi koyabilir. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın, tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.