

YAŞAMDA MALİ ÇÖZÜM (31 Temmuz 2014)

Yahya ARIKAN

malicozum@ismmmo.org.tr

Üstüne kuş konduran Özelge!

Türkçede çok güzel bir deyim var, “Üstüne kuş kondurmak” diye. Çoğunlukla, olağanüstü, o ana kadar görülmemiş bir şey yapılan durumlarda kullanılıyor. İşte bugünkü yazımız tam da bu deyimde uygun bir içerik taşıyor. Ama bir farkla! Kimilerinin “üstüne kuş kondurduğunu” düşündüğü durum, bize göre, tersi bir deyimle açıklarsak; “üstüne tuz biber ekilen” yani kusuru artıran bir sonuca yol açıyor.

Gelelim olaya. Konu, Gelir İdaresi Başkanlığı’nın yeni bir özelgesiyle ilgili.

Özelge bilindiği gibi “bir konudaki görüşü ve yapılması gereken uygulamayı bildiren yazı” anlamına geliyor. Anımsanabileceği gibi, daha önce bu satırlarda önemli örneklerine yer verdik ve özellikle kanuna aykırı özelgeler konusuna dikkat çekmeye çalıştık.

6009 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 2010 yılından beri ise, “özelgeler artık özel değil” diye belirttik. Anılan Kanun ile yapılan düzenlemeler sonrasında, vergi inceleme elemanları özelgelere uymak, rapor değerlendirme komisyonları da özelgeleri dikkate almak zorunda.

Böyle olunca, özelgeler hukuki yaptırım ve önemi daha güçlü belgeler haline geliyor. Gelir İdaresi Başkanlığı’nda bir ekip tarafından hazırlanıyor ve uygulamayı şekillendiriyor. Ancak özelgeler, kesinlikle Kanun’a aykırı olmamak ve Kanun’un önüne geçmemek zorunda.

Eğer özelge Kanun’un önüne geçerse, yasama yetkisi Gelir İdaresi bürokratlarına devredilmiş olur, Kanun anlamsızlaşır. Bu açıdan değerlendirildiğinde özelgelerin Kanun’a uyumlu olması gereği bir kere daha gözler önüne çıkar.

Çelişki denizi

Gelelim bu konuda son yaşanan örneğe. Gelir İdaresi Başkanlığı 2 Nisan 2014 tarihinde verdiği 725 sayılı özelgesinde, işverenlerce ödenen şahıs sigorta primlerinin, işverenler tarafından doğrudan giderleştirilemeyeceği, ücret olarak kabul edilip giderleştirilebileceği, yani üzerinden ücret stopajı yapıldıktan sonra gider olarak dikkate alınabileceğini belirtiyor.

Oysa ki Gelir Vergisi Kanunu’nun indirilebilecek giderleri düzenleyen 40. maddesinin 2 numaralı bendinde, hizmetli işçilerin, sigorta primlerinin gider olarak dikkate alınabileceği belirtilmiş. Bunun tek şartı olarak da bu primlerin geri alınmamak üzere Türkiye’de kain sigorta şirketlerine ödenmiş olması istenmiş.

Yani; kanun çok net ve yalın: Çalışanlar için işverenler tarafından ödenen sigorta primleri, sigorta şirketinin Türkiye’de olması ve ödenen primlerin geri alınmaması şartıyla gider yazılabilir.

Açık yetki aşımı...

Oysa görüyoruz ki, özelge bu hükmü dikkate almıyor. Ödenen sigorta primlerinin ücret olarak kabul edilmesini ve ücret olarak vergilendirildikten sonra gider olarak dikkate alınmasını istiyor.

Anlaşılabileceği gibi ilgili özelge de Kanun'a aykırı örneklerden biri. Kanun sigorta şirketlerine ödenen primlerin gider yazılacağını söylerken özelge bu hükmün uygulanmasını engelliyor. Yani özelge, Kanun koyucunun iradesinin önüne geçiyor. Yani bürokrasi yasama görevini üstleniyor. İşte bunun önüne geçmemiz ve kanun koyucunun iradesinin bürokrasi ile engellenmesini önlememiz lazım.

İhbar tazminatı ne zaman ödenir?

Çalışanlar, iş sözleşmesi sona erdirildiğinde ihbar tazminatı veya ihbar süresinde günde iki saat iş arama izni kullanma hakkına sahip olur. İş Kanunu'nda ise, işverenin işçinin ihbar sürelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Ancak, bu durumda da bildirim süresi, işçinin çalıştığı sürenin hesabında göz önünde tutulur.

Yargıtay ise, işverenin ilgili bildiriyle akdin derhal sona ereceği görüşünde. Yargıtay'ın bu görüşü, bildirim süresinin hesaba katılmaması, bu süre içinde kazanılacak ikramiye, kıdem tazminatı, toplu sözleşme zammı, yıllık ücretli izin gibi haklardan işçinin yoksun bırakılması ve böylece sadece işverene tanınan bir seçeneğin işçinin zararına kullanılması sonucuna yol açar.

İlkeye ters

Bu durum doğal ki, "işçinin korunması ilkesi"yle bağdaşmaz. Yargıtay da son zamanlarda verdiği bazı kararlarda, bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi halinde işçinin bu süredeki haklarının da tanınmasıyla derhal işten çıkarılabileceği görüşünü kabul etti. İhbar tazminatına esas olacak ücretin hesabında ise, ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde tutulması gerekir.

Bildirim süresini beklemeksizin işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işçi ihbar tazminatına hak kazanır ve derhal ödenmesi gerekir. Yani diğer bir deyişle ihbar tazminatının senetle, çekle veya vade ile ödenmesi uygulaması yoktur.

SORU-CEVAP

ÖĞRENİM YARDIMINDAN SGK PRİMİ KESİLİR

Şirketimiz, çalışanlarının okuyan çocukları için, bordrolara koyarak yarım asgari ücret öğrenim yardımı verecek. Bu ödemedeki SGK primi kesilir mi? Ali Ekber Candan

Sigortalılara öğrenim gören çocukları nedeniyle ödenen eğitim ve öğretim yardımından sigorta primi kesintisi yapılır. Ayrıca vergi kesintisine de tabi tutulur.