

## KİRA GELİRİ BEYANININ ŞİFRELERİ

Martı vergi ayı olarak ifade ederiz. Ve yine geldi çatı bir vergi dönemi. Gerçek kişiler 2014 yılı içinde elde ettikleri kazançları için 25 Mart tarihine kadar gelir vergisi beyannamesi verecek.

Beyanname ödeyecek grubun içinde kira geliri elde edenler büyük bir çoğunluğu oluşturuyor. Yılda bir kere verilen bu beyannameler için kısa kısa bazı hatırlatmalar yapmakta fayda var.

Konut kira geliri elde edenler için 3 bin 300 TL'lik istisna var. Aldıkları gelir bu tutarın altında olanlar yıllık gelir vergisi beyannamesi vermeyecek.

Ticari, zirai veya serbest meslek kazançları için yıllık gelir vergisi beyannamesi verenlerin bu istisnadan yararlanması mümkün değil. Ayrıca kazandıkları kira gelirlerini beyan etmeyenler ya da eksik aktaranlar bu istisnadan yararlanamayacak.

### **Yüzde 20 Kesinti**

Ayrıca elde ettikleri kira gelirlerinin, ücretlerin (emekli aylıkları dahil), menkul sermaye iratlarının ve diğer kazanç ve iratlarının toplamı 97 bin TL'yi aşanlar, 3 bin 300 TL'lik konut kira geliri istisnasından yararlanamayacaklar. Bu çerçevede, elde edilen gelirin beyan edilip edilmemesi de önem taşımayacak.

Örneğin normal şartlarda beyan edilmeyecek 100 bin TL mevduat faizi gelirinin yanında 10 bin TL konut kira geliri elde edilmesi halinde, toplam gelir (110 bin TL) 97 bin TL'yi aştığı için konut kira gelirlerine istisna uygulanması mümkün olmayacak. Ancak bu örnekte elde edilen kira geliri 3 bin 300 TL'nin altında olsaydı, istisna uygulanacak ve herhangi bir beyanname verilmesine gerek olmayacaktı.

İşyeri kira gelirlerinde yüzde 20 oranında vergi kesintisi uygulanıyor. İşyeri kiralari için beyan haddi 27 bin TL. Bu rakamı aşmayan işyeri kira gelirleri için beyanname verilmesi gerekmiyor. Ancak, bu haddin aşıp aşılmadığına, beyan edilmesi gereken diğer gelirler ile toplama yapılarak bakılıyor.

Örneğin, tek başına 20 bin TL işyeri kira geliri elde edilmesi durumunda yıllık beyanname verilmesi gerekmiyor. Ancak, bunun yanında 10 bin TL de serbest meslek kazancı elde edilmesi durumunda toplam gelir 27 bin TL'yi aştığı için işyeri kira geliri için de beyanname verilmesi gerekiyor.

İşyeri kira gelirinin beyan edilmesi durumunda, 115 bin 840 TL'ye kadar ilave vergi yükü doğmuyor. Hatta aksine mükellefe iade çıkıyor. Hesabı tablo yardımı ile netleştirelim:

2014 YILINDA ELDE EDİLEN İŞYERİ KİRALARININ BEYANI VE VERGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN TABLO (TL)						
Yıllık Kira Geliri (Brüt)	Gelir Vergisi Stopajı (% 20)	Götürü Gider Tutarı (% 25)	Gelir Vergisi Matrahı	Hesaplanan Vergi	İade Edilecek Vergi	Ödenecek Vergi
1-27.000	5400,00	6.750,00	20.250,00	BEYAN YOK		
27.001	5.400,20	6.750,25	20.250,75	3.500,15	1.900,05	-
50.000	10.000,00	12.500,00	37.500,00	7.685,00	2.315,00	-
75.000	15.000,00	18.750,00	56.250,00	12.747,50	2.252,50	-
100.000	20.000,00	25.000,00	75.000,00	19.010,00	990,00	-
110.000	22.000,00	27.500,00	82.500,00	21.635,00	365,00	-
115.840	23.168	28.960	86.880	23.168	0,00	-
130.000	26.000,00	32.500,00	97.500,00	26.885,00	-	885,00
200.000	40.000,00	50.000,00	150.000,00	45.260,00	-	5.260,00

### Gerçek Gider Yöntemi Avantajı

Kira gelirlerinin tespitinde götürü gider ya da gerçek gider yöntemi uygulanabilmektedir. Ancak 2013 yılı için götürü gider uygulamasını ilk kez yapanların 2014 yılında da bu yöntemi uygulamaları gerekiyor.

Götürü gider yöntemini seçenler kira hasılatlarının yüzde 25'ini gider olarak dikkate alabilecek. İşyeri kira gelirleri için de götürü gider yöntemi uygulanabilmekte. Ancak hakların kiraya verilmesinde götürü gider yöntemi uygulanamıyor.

Gerçek giderler ise Gelir Vergisi Kanunu'nun 74. Maddesinde sayılan belgeli giderlerdir. Bu giderlerin hepsini burada sıralamaya imkan yok.

Ancak satın alınan konutların satın alma bedellerinin yüzde 5'inin o konuttan elde edilen kira gelirinden indirilebileceğini hatırlatmakta fayda var. Hatırlanması gerek bir diğer gider türü ise kira ile oturuş konutları için ödenen kira bedellerinin elde edilen konut kira hasılatından indirilebilmesi.

Sayıdığımız bu iki gideri uygulamak, götürü gideri uygulamaktan daha faydalı olabilir. Tercih sizin.

.....

## İŞYERİ TAŞINAN İŞÇİYE TAZMİNAT ÖDENİR Mİ?

İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. İşçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. En azından çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir

değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda işe iade davası açabilir.

### **Hak Doğup, Doğmaması!**

İşyerinin aynı il sınırları ya da başka bir ile taşınması durumunda öncelikle iş sözleşmesinde işçinin bir başka ile gönderilmesine ilişkin muvafakati olup olmadığına bakılmalıdır. Eğer işçinin bir başka ile gönderilmesi yönünde iş sözleşmesinde muvafakati varsa ve işçinin işyeri değişikliği objektif iyi niyet kurallarına göre yapılmış ise çalışanın yeni görev yerine gitmemesi halinde istifa etmiş sayılacağından kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır.

Ancak işçinin işyeri değişikliği mobbing-istifaya zorlama veya iyi niyet kurallarına aykırı yapılması söz konusu ise elbette kıdem tazminatı gündeme gelebilecektir. Yani, işyeri değişikliği işçi için ağırlaştırıcı bir sebep oluşturuyorsa kıdem tazminatını alarak ayrılma hakkı doğabilir.

Yine işçinin iş sözleşmesinde bir başka ilde görevlendirme ve nakil yapılmasına ilişkin muvafakati yoksa bu durumda işçinin bir başka ilde görevlendirilmesi-nakli sonucu ortaya çıkan işyeri değişikliğinde kıdem tazminatı ödenmesi gündeme gelecektir.

İş sözleşmesinde muvafakati olmayan işçinin bir başka ilde görevlendirilmesi halinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmesi söz konusu olacak ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir.

\*\*\*

### **SORU-CEVAP**

*Mevsimlik iş sözleşmesi ile bir otelde yazları çalışmaktayım. 4 yıldır bu çalışmam devam etmekte. Duyduğumuz kadarıyla otel artık benim gibi çalışanları yazın çağırılmayacakmış. Araştırdığım kadarıyla fesih ve kıdem tazminatı hakkım var. Kıdem tazminatım nasıl hesaplanır? Kış ayları kıdemimden sayılır mı? **Zeynep GÜLER***

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.