

KONU: KIDEM TAZMİNATI VE KARŞILIĞI İLE İLGİLİ ÖZELLİKLİ DURUMLAR.

Kıdem tazminatı ile ilgili tüm bilgiler 422, 591, 1292, 1383, 1385 ve 1428 nolu sirkülerimizde mevcut olup, ayrıca aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.

Kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre en az bir tam yıl çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda öngörülen nedenlerden biriyle sona ermesi halinde, çalışılan her yıl için 30 gün olmak üzere, işçiye yahut mirasçılara yapılan bir ödemedir.

Kıdem Tazminatına Esas Ücret ve Ekleri.

Kıdem tazminatı, işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle hesaplanır. Son ücret asıl brüt ücret ve ücret eklerinden oluşur. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret tazminatın hesabına esas tutulur. Esas olarak devamlılık arz eder nitelik taşıyan ödemeler son ay alınan brüt ücrete eklenmelidir.

Örnek: Devamlılık arz eden ikramiye, prim, yakacak yardımı, işyeri dışı için giyecek yardımı, kira yardımı gibi. Fazla mesai sürekli olmadığı için kıdem tazminatı hesabına katılmaz.

Kıdem Tazminat Tavanı ve Tavanı Aşan Ödemeler.

Kıdem tazminatının tavanı en yüksek devlet memuru için öngörülen azami emeklilik ikramiyesi kadar olmalıdır. (01.01.2014-30.06.2014 tarihleri arası 3.438,22 TL)

Bu nedenle tavanı aşan ödemeler (prim, ikramiye vb) sayıldığından vergileri ödenerek gider yazılabilir.

Kıdem Tazminatı Karşılıkları ve Gider Yazılma Durumu.

Kıdem tazminatı karşılığı vergi kanunlarına göre kanunen kabul edilmeyen giderlerdendir. Ayrılan kıdem tazminatı karşılığı beyannamelerde (geçici vergi ve kurumlar vergisi beyannamesi) dönem matrahına ilave edilmelidir. Ancak daha önce karşılık ayrılan kıdem tazminatının izleyen yılda kısmen yada tamamen ödenmesi yada tamamının iptal edilmesi durumunda ödenen veya iptal edilen tutarın geçici vergi ve kurumlar vergisi beyannamesinde "Diğer İndirimler" satırında beyan edilerek indirim konusu edilmelidir.

Ticaret Kanunu yönünden kıdem tazminatı hizmet erbabının çalıştığı süre ile ilgili olup, her yıl için kıdem tazminatı hesaplanacağından ticari karın tespiti bakımından da her yıl hizmet erbabının o yıl işletmede çalışmış olması dolayısıyla ödeme yükümlülüğü altına girilen kıdem tazminatının gider yazılması gerekir. Böylece, ileriki yıllarda geçmiş yıllarda işçi çalıştırılmış olunması ile ilgili olarak ödenen kıdem tazminatları ilgili oldukları yılda gider yazılmak suretiyle ticari karın gerçek tutarı tespit edilmiş olur. Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde kıdem tazminatlarının kaydı ile ilgili 372 ve 472 kod numaralı hesapların işleyişi açıklanmıştır.

Vergi kanunları yönünden, Kıdem tazminatı GVK'nın 61.'nci maddesi uyarınca ücretin bir unsuru olarak kabul edilirken, kıdem tazminatının çalışanın işten ayrıldığı dönemde elde edilmiş olacağı kabul edilmiştir. GVK'nın 25/7'nci maddesinde kıdem tazminatının vergiden istisna edilmesi tazminatın bu niteliğini ortadan kaldırmaz. **Kıdem tazminatı ödendiği dönemde gider yazılır.**

Ayrıca, İş Kanununa göre istifa eden personele kıdem tazminatı ödenmemesi gerekir.

İstifaya rağmen ödenirse ikramiye, prim vb. gibi sayılarak vergi kesintisine tabi tutulursa gider yazma imkanı olur.

Gelir İdaresi vermiş olduğu çeşitli muktezalarda, GVK'nın 25/7. maddesi çerçevesinde hizmet erbabına verilen kıdem tazminatlarını GVK'nın 40/3'üncü maddesine göre "işle ilgili olmak şartıyla, mukavelenameye veya ilama veya kanun emrine istinaden ödenen zarar, ziyan ve tazminatlar" olarak kabul etmektedir. Bu çerçevede de kıdem tazminatlarında tahakkuk esası değil, **ödeme esas alınmaktadır.**

Kıdem tazminat ödemelerinde işveren ve yetkililerinin yukarıdaki açıklamaları ve ilgili sirkülerimizi gözden geçirmelerini önemle hatırlatırız.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş