

## KIDEM TAZMİNATI ve KARŞILIĞI

### GENEL BİLGİ

Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli sebeplerle işyerinden ayrılırken işveren tarafından iş kanunu gereğince işçiye vermiş olduğu bir tazminat şeklidir.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi aşağıdaki gibidir. (İş Kanunu, 10.06.2003 tarih 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4857 sayılı Kanun ile değişmiştir. Ancak 4857 sayılı yeni İş Kanununun Geçici 6.maddesine istinaden 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi halen yürürlüktedir.)

### Madde 14 :

İşveren tarafından bu Kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

-İşçi tarafından bu Kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,

-Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

-Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,

-Kadının evlendiği tarihten bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi,

-İşçinin ölümü

sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

### TAZMİNAT HESAPLARKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

- Kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
- Kıdem tazminatının söz konusu olabilmesi için tam bir yılın dolması gereklidir.
- Kıdem tazminatı hesaplamasında kıdem yılı 365 gün olarak dikkate alınmalıdır.
- Kıdem tazminatı hesaplaması yapılırken öncelikle bir günlük tutarların bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla hesaplama aylık değil günlük yapılmalıdır.
- Aynı işverene bağlı olarak birden fazla işyerinde çalışan işçinin hizmetleri birleştirilir.
- İşçiye sağlanan sosyal haklarında tazminat hesaplanmasında dikkate alınmalıdır. Ancak bu hakların süreklilik arzemesi gerekmektedir.

- Kıdem tazminatı karşısında, işyerinin devri yapılsa bile eski işveren ve yeni işveren birlikte sorumludurlar. Bu nedenle işçinin tazminatı eski işverendeki çalışmaları da dikkate alınarak hesaplama yapılmalıdır.
- Kıdem tazminatının hesaplaması, son ücret üzerinden yapılır. 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 bu tazminatın hesabına esas tutulur.
- İşçinin ücretsiz izin kullandığı dönemler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.
- İş sözleşmesi işçi ve işverenin anlaşması suretiyle sona erdiriliyorsa kıdem tazminatı söz konusu değildir.
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmez.

### **KIDEM TAZMİNATININ VERGİSEL BOYUTU**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun "Tazminat Ve Yardımlar" başlıklı 25. maddesinin 7. bendinde belirtildiği üzere 1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz) gelir vergisinden müstesna olacaktır. Buna göre, 1475 sayılı iş kanunu (4857 sayılı iş kanunu) ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlara ödenecek olan kıdem tazminatlarının tamamı, gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre çalışanlara ödenecek kıdem tazminatlarının vergilendirilmesinde ise bir üst sınır getirilmiştir. Bu sınır, anılan kanuna göre çalışanlara yapılacak kıdem tazminatının 24 aylığı aşmamasıdır. Sınırı aşan kıdem tazminatı miktarının gelir vergisine tabi tutulması gerekmektedir.

488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na ekli tabloda "Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havaletlerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtlar" dan binde 6 (altı) oranında damga vergisi kesintisi yapılması öngörüldüğünden, miktarı ne olursa olsun ve hangi iş kanununa tabi olursa olsun kıdem tazminatından binde altı oranında damga vergisi kesintisi yapılması gerekmektedir.

### **KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI**

Pek çok işletmede gözardı edilse de işverenler için kıdem tazminatları önemli ve önceden bütçelenmesi gereken bir gider kalemidir. Uzun vadeli planlar yapılabilmesi için mevcut durum içerisinde söz konusu olmasa da gelecekte ödenmesi muhtemel kıdem tazminatları göz ardı edilmemelidir. Kurumsal pek çok işletmede kıdem tazminatları için fonlar kurulmakta ve kıdem tazminatı karşılığı ayrılmaktadır.

Kıdem tazminatı karşılıkları vergi mevzuatımızda vergi matrahının tespitinde indirimi kabul edilen giderler arasında yer almadığından ayrılan karşılık tutarı kanunen kabul edilmeyen gider olarak dikkate alınmaktadır.

Vergi mevzuatımızda kıdem tazminatı karşılığı hesaplanıp ayrılması ihtiyaridir.

Vergi Usul Kanunu'nun 288. maddesinde yer alan tanımlamaya göre "Hasıl olan veya husulü beklenen fakat miktarı katıyetle kestirilmeyen ve teşebbüs için bir borç mahiyetini arz eden belli bazı zararları karşılamak maksadıyla hesaben ayrılan meblağlara karşılık denir. "

Türk Ticaret Kanununun 465. maddesinde de hükme bağlandığı üzere "ileride yerine getirilecek teslim veya tesellüm mükellefiyetlerinden veyahut bunlara benzer taahhütlerden doğması muhtemel zararlara karşılık olmak üzere bilançoya yedek akçe konur."

Gerçekte Türk Ticaret Kanununun 465. maddesi, yedek akçelerin dışında kurumların üstlendiği bazı hususların yerine getirilmesi sırasında doğması muhtemel bulunan zararlar için bilançoya eklenmesi gereken karşılıklar düzenlenmiştir.

Mevcut yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere karşılıklar genel nitelikte bir amaca yönelik olarak ayrılmamaktadır. Çünkü karşılıkların ayrılma amacı yasa maddesinde belirlenmiş bulunmaktadır.

Karşılıklar her türlü zarar tehlikesi için değil, yalnız ileride yerine getirilecek teslim ve tesellüm mükellefiyetlerinden ve bunlara benzer taahhütlerden doğan zarar için ayrılabilir.

Vergi hukuku uygulamaları açısından hasıl olan zararlar için ayrılan karşılıklar genel ilke olarak giderleştirilebilmektedir. Ancak muhtemel zararlar için ayrılan karşılıkların giderleştirilmesi mümkün değildir.

Ancak ticari kârın tespitinde bu karşılıklar gider olarak dikkate alınır.

Kıdem tazminatı karşılığı dönem sonunda mevcut personele göre ayrılır. Çalışma süresi bir yılın altında bulunan işçiler için kıdem tazminatı karşılığı ayrılmaz.

Üçüncü kişiler ve kredi kuruluşlarının bir işletmenin kıdem tazminatı yükü hakkında bilgi talep edebilirler.

Kısa bir süre içerisinde bankacılık sektöründe kredilendirme yöntemleri ve kredi maliyetlerini belirleyecek Basel – II kriterleri uygulamaya girecektir. Bu kriterlere göre kredi maliyetleri işletmelerin yapılarına göre farklılık gösterecektir. Bu çerçevede kredilendirme kuruluşları işletmelerin mali yapılarını derinlemesine inceleyeceklerdir. Yapılacak incelemeler esnasında işletmenin önemli bir gider yükü olan ve/veya olabilecek kıdem tazminatları da kuruluşlar tarafından bilinmek istenilecektir.

Sermaye Piyasası Kurulu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Kıdem tazminatının hesaplanması konusundaki düzenlemeleri ile vergi mevzuatından farklı olarak, kıdem tazminatı karşılığı ayrılmasını bir zorunluluk haline getirmiş olup, bu kurumların yaptırımlarına tabi olan şirketler ilgili mevzuat çerçevesinde düzenli ara dönemler dahilinde kıdem tazminatı karşılıklarını ayırmaktadırlar. Sermaye Piyasası Kurulu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, 2005 yılından itibaren zorunlu olarak Uluslararası Muhasebe Standartlarının uygulanmasını benimsemiştir. Bu uluslararası standartlara kendi mevzuatlarının içinde yer vermişlerdir.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu ile Sermaye Piyasası Kurumu'nun yayımlamış olduğu tebliğlere göre kıdem tazminatı iskonto edilmek suretiyle bugünkü değerine getirilir ve bulunan tutar üzerinden karşılık ayrılır.

SPK tabi işletmeler Kıdem Tazminatı karşılıkları genel yönetim ve faaliyet gideri olarak muhasebeleştirilir.

Vergi mevzuatımızda kıdem tazminatı karşılığı ayrılması zorunlu bulunmamasına rağmen, muhasebenin temel kavramları içerisinde yer alan 'Dönemsellik ve İhtiyatlılık İlkesi' çerçevesinde ayrılması uygun olacaktır.

Kıdem tazminatı 1 Sıra No.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Tebliği'nde **372 ve 472 Hesap** Kodunda **Kıdem Tazminatı Karşılığı** başlığında uygulama alanı bulmuştur. Esasen Tek Düzen Hesap Planı ticari bilanço'ya göre hazırlanmıştır.

## **KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI MUHASEBELEŞTİRİLMESİ:**

### **a) Kıdem Tazminatı Karşılığı Ayıranlar**

Karşılık ayırma yöntemini benimseyen işletmeler hesapladıkları Kıdem Tazminatının cari yıla isabet eden kısmını dönemin gider hesaplarına borç, Kıdem Tazminatı karşılıkları hesabına alacak kaydedebilirler. Ancak bu şekilde muhasebeleştirilen Kıdem Tazminatı Kanunen Kabul Edilmeyen bir gider olduğu için bu gider tutarının dönemin matrahına ilave edilmesi gerekir. Takip eden hesap dönemlerinde İş Kanunu'nda öngörülen şartlara uygun şekilde işten çıkanlar olduğu takdirde, bu kişilerin işten ayrılış tarihindeki Kıdem Tazminatları yeniden hesaplanır. Bulunan tutar –personel borçlar gider tahakkukları-kasa-bankaya alacak, bu kişiler için evvelce ayrılmış Kıdem Tazminatı karşılıkları kadar Kıdem Tazminatı karşılıkları hesabına borç, iki tutar arasındaki fark kadar da dönemin giderine borç yazılır. Ancak bu takdirde önceki dönemde KKEG olarak kaydedilerek matraha ilave edilen bir gider unsurunun ödeme yapılan dönemde de indirilmemesi gibi işletme aleyhine bir durum yaratılmış olur. Bu durumda Kurumlar Vergisi Beyannamesinde 'Diğer İndirimler' olarak dikkate alınması gerekmektedir.



Ayrıca dönem içerisinde birtakım nedenlerden dolayı işten ayrılan personele (kıdem tazminatı ödenmeden) ait önceki dönemlerde hesaplana kıdem tazminatı karşılığı 644-Konusu Kalmayan Karşılıklar hesabına alacak 472 veya 372-Kıdem Tazminatı Karşılığı hesabına borç vermek suretiyle işlem düzeltilir. Ancak 644 hesaba kaydedilen bu tutar bir gelir unsuru olmadığından Kurumlar Vergisi Beyannamesinde Diğer İndirimler olarak dikkate alınması unutulmamalıdır.

Kıdem tazminatı karşılığı ayıran firmaların bu tutarları ayrıca 900 Nazım Hesaplarda takip etmeleri yararlı olacaktır.

### **b) Karşılık Ayırmayanlar**

Firmalar takip kolaylığı nedeniyle, vergi mevzuatında zorunluluk bulunmaması ve ödenmeyen tazminatların gider kabul edilmemesi nedeniyle karşılık ayırmayı istememektedirler. Bu nedenle ödendiğinde veya tahakkuk ettiğinde ilgili gider hesabına borç, personele borçlar, gider tahakkukları v.b. hesaplara alacak kaydı vermek suretiyle muhasebeleştirilir.

### **SONUÇ**

Kıdem tazminatı İş Kanununa göre belirli şartlar gerçekleştiğinde işçinin mağdur olmaması için ödenen bir meblağdır.

Kıdem tazminatı karşılığı ise, vergi mevzuatımızda ayrılması zorunlu olmayıp, Sermaye Piyasası Kurumuna tabi kurumlarda karşılık ayrılması zorunludur.

Kıdem tazminatı karşılığı, dağıtılacak kar ve yasal yedek akçe tutarlarına etkisi bulunmaktadır. Kıdem Tazminatı Karşılığı ayıran işletmelerde dönem karı daha az olacağından Öz Kaynaklar toplamı da daha düşük görünecektir.