



# Kıdem ve İhbar Tazminatının Gider Kaydedileceği Dönem

Bu makalede, özellikle işverenlerin ödeyecekleri verginin matrahını belirleme açısından önem arz eden iş akdi fesh olan işçiye ödenecek kıdem tazminat ve ihbar tazminatının safi gelirin/kurum kazancının tespitinde indirilecek gider olarak ne zaman kayda alınması gerektiği konu incelenmeye çalışılmıştır.

## KIDEM VE İHBAR TAZMİNATININ GİDER KAYDEDİLECEĞİ DÖNEM

**Kemal  
ÜLKER[1]**

### I-GİRİŞ

Bu çalışmamızda özellikle işverenlerin ödeyecekleri verginin matrahını belirleme açısından önem arz eden iş akdi fesh olan işçiye ödenecek kıdem tazminat ve ihbar tazminatının safi gelirin/kurum kazancının tespitinde indirilecek gider olarak ne zaman kayda alınması gerektiği konusu incelenmeye çalışılmıştır.

### II-KIDEM TAZMİNATI GENEL KAVRAMI

Kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesi Kanun' da öngörülen şartlardan birinin gerçekleşmesi üzerine sonra eren ve yine Kanun' da öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde mirasçılara, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresine ve ücretine göre belirlenen paradır. Diğer bir anlatımla, kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin yıpranmasının karşılığı olmasının yanı sıra emekli ikramiyesi niteliğindedir.[2]

4857 sayılı İş Kanununun 120' inci maddesi, 1475 sayılı mülga İş Kanununun 14. Maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. Yeni İş Kanununun geçici 6' ıncı maddesi kıdem tazminatı fonunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri eski iş kanununun 14. Maddesine göre saklıdır hükmüne yer vermiştir.

1475 sayılı eski iş kanununun bugün yürürlükte olan 14' üncü maddesine göre bir işyerinde çalışma işçilerin işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilmeleri koşulları; iş kanununa tabi olarak bir işte çalışmak, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde en az bir yıl çalışmış olmak ve iş sözleşmesinin iş kanununda belirtilen biçimde sona ermesi olarak üç ana maddede toplanabilir.

1475 sayılı eski iş kanununun yürürlükte kalan 14' üncü maddesinin birinci fıkrasında kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri sayılmıştır. Başka bir anlatımla, işçinin kıdem tazminatını talep edebilmesi için iş sözleşmesinin aşağıda belirtilen nedenlerden biri ile feshedilmiş ya da son bulmuş olması gerekmektedir. Bu maddeye göre iş sözleşmesi:

1. İşveren tarafından 1475 sayılı iş kanununun 17' inci maddesinin 2 numaralı bendinde (Yeni iş Kanununun 25/II maddesinde) gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,
2. İşçi tarafından 1475 sayılı İş Kanununun 16' ncı maddesinde (yeni iş kanununun 24. Maddesinde) sayılan nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi durumunda,
3. Muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,
4. İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödemem alması amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,
5. 25/08/1999 tarih 4447 sayılı kanununun 45 maddesi ile 506 sayılı kanunun 60' ıncı maddesinin 1. fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı kanunun geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda,
6. Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda,
7. İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması durumunda,

işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır.

Kıdem tazminatı hak eden işçiye (ölümü halinde mirasçılara) her geçen tam yıl için işverence 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Tam yıldan arta kalan süreler için ise kısmi ödeme yapılacaktır.

### **III- İHBAR TAZMİNATI GENEL KAVRAMI**

4857 sayılı yeni iş kanununun 17' inci maddesi süreli fesih kavramının düzenlemiştir. Buna göre; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Bu duruma göre iş sözleşmeleri;

**a)** İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

**b)** İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

**c)** İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

**d)** İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılmaktadır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bunun yanında bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca, dilerse işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

#### **IV- İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI NE ZAMAN GİDER YAZILACAK**

Kıdem ve ihbar tazminatlarının gider kaydı konusunda Gelir Vergisi Kanunu'nun 40' inci maddesinde özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, kıdem ve ihbar tazminatlarının da, gelir vergisi kanununun 40' inci maddesinin 1' inci fıkrasının (3) numaralı bendi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. GVK' nın 40' inci maddesinin 1' inci fıkrasının (3) numaralı bendinde, "iş ile ilgili olmak kaydı ile mukavelenameye, ilama veya kanunun emrine istinaden ödenen zarar, ziyan ve tazminatların ticari kazancın tespitinde gider olarak indirileceği," hükme bağlanmıştır.

Buna göre, kıdem ve ihbar tazminatlarının GVK ve KVK bakımından safi gelir/kazancın tespitinde indirilecek gider olarak dikkate alınabilmesi için,

- İş Kanununa göre kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanması ve
- Hak edilen bu tazminatlarında işçiye ödenmiş olması

Gerekmemektedir. Gelir vergisi kanununun 40' inci maddesinin 1' fıkrasının (3) numaralı bent hükmünde "ödenen" ifadesi yer aldığından, tahakkuk etmiş olsa bile ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatlarının gider yazılması kanunen mümkün değildir.

Dolayısıyla, iş akdinin feshedilmesi nedeniyle işçilere ödenecek kıdem ve ihbar tazminatlarının ödemenin yapıldığı dönemde safi gelirin/kurum kazancının tespitinde indirilecek gider olarak dikkate alınması gerekmektedir.

Bu konuda Maliye Bakanlığı' da aynı görüşte olup, verdiği yeni tarihli bir özalgede;

“Kıdem ve ihbar tazminatının kurum kazancının tespitinde gider olarak indirilebilmesi için iş kanununa göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanması ve hak edilen kıdem tazminatının da işçiye ödenmiş olması gerekir. Tahakkuk etmiş olsa da ödenmemiş kıdem tazminatının gider yazılması mümkün değildir. Bu nedenle, iş akdinin feshedilmesi nedeniyle ödenecek kıdem ve ihbar tazminatlarının, ödemenin yapıldığı dönemde kurum kazancının tespitinde indirim konusu yapılması mümkün bulunmaktadır.” Şeklinde görüş bildirilmiştir.[3]

Yani, 2015 yılı Ocak ayında kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılan işçinin tazminat tutarının tahakkuk ettiği ay itibari ile değil de, ödendiği tarih itibari ile gider olarak indirilmesi uygun olacaktır. Örneğin; 2015 Ocak ayı itibariyle 3.000.-TL kıdem alacağı doğan işçi için tahakkuk esasına göre muhasebe kaydı yapılması yerine bu tutarın fiili olarak ödendiği dönem/ay itibari ile gider olarak yazılması uygun olacaktır.

---

[1] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi.

[2] Mustafa ÇOLAK, Tüm Yönleriyle Çalışma Hayatındaki Toplu Ödeme, Tazminatlar ve Vergilendirilmesi, yaklaşım Yayıncılık, 2012-Ankara, Syf:70.

[3] Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, İzmir VDB' nin 20/03/2015 tarih ve 84098128-120.01.02.07{40-2013-3}-143 sayılı Özelgesi.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA