

GENEL OLARAK ÜCRET VE ÜCRETİN TAHAKKUKU

Abdullah KAHRAMAN*

1. GENEL OLARAK ÜCRET KAVRAMI

Ücret, emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir. Bu kısa tanımdaki emek fiziki (bedeni) emek olabileceği gibi fikri emek te olabilir. Bir başka ifadeyle bireyler üretime bedeni çalışmasını katabileceği gibi fikri çalışmasını da katabilir. Kimi zaman bu katkı aynı anda hem bedeni, hem fikri olabilir. Üretimden ise kısaca mal ve hizmet üretimini anlamak gerekmektedir. Günümüz açısından konuya bakmak gerektiğinde diğer pek çok olayda meydana gelen değişim, emek ve üretim kavram ve ilişkilerinde de kendini göstermektedir. Dolayısıyla, emek ve üretim kavramlarını bu açıdan ele alıp incelemekte yarar vardır. Özellikle her türlü mal ve hizmet üretiminde ve üretilen bu hizmetlerin sunumunda eskiye kıyasla ön plana çıkan bilgi ve bilgiye dayalı teknoloji üretimi ve bu değişimde emeğin yeni konumu; gerek çalışma biçim ve ilişkilerinde, gerekse elde edilen katma değer paylaşımında, varlığını iyice hissettiren ve bir an önce çözüm bekleyen problemlerin ve yeni tartışma alanlarının doğmasına neden olmuştur.

Üretim-Emek ilişkilerinin ilk ortaya çıktığı zamandan günümüze ücret, özelliği gereği değişik kişi ve gruplarca, çeşitli açılardan çok yönlü olarak ele alınmakta ve bu durum tanımlarda ve kavramlarda farklılıklara neden olmakta, diğer kavramlarda olduğu gibi ücret ve ücrete ilişkin kavramların gerek tanımında, gerekse muhtevasında sağlanacak mutabakat, ilmi araştırmalara ve ücret mukayeselerine ve buna dayalı politikaların belirlenmesine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Konuya ülkemiz açısından bakıldığında, son yıllarda yapılan bir çok çalışma sonucunda, ilgili kesimlerin ücrete ilişkin kavramlarda kısmen de olsa bir mutabakat sağladıklarından söz etmek mümkündür. Bu sonuca ulaşmada Devletin ilgili kurumlarının yanı sıra KAMU-İfi ve TİSK önemli hizmetlerde bulunmuşlardır. Bugün için konuyla ilgilenen bir çok kişi ve kurum; çıplak ücret, giydirilmiş ücret, ücret maliyeti, brüt ve net ücret, ücrete bağlı ödeme, sosyal yardım, maaş vb. ücrete ilişkin kavramların

* KAMU-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı.

muhtevası konusunda kimin ne söylemek istediğini anlar duruma gelmiştir.

Bu kısa çalışmanın asıl konusunu ücretin tahakkuku oluşturacağı için, ücret ve ücrete ilişkin kavram tanımları, ücret politikaları ve teorileri üzerinde durulmayacaktır. Ancak, genel olarak emeğin üretime katkısı karşılığı yapılan ödeme olarak tanımladığımız ücret; nasıl tespit edilmelidir ? Bu tespit için ölçü ne olmalıdır ? Ölçümlemede kriterler nasıl belirlenmelidir ? Sıkça kullanılan, eşit işe eşit ücret prensibi ücrette adaleti sağlayacak bir yöntem olabilir mi? Emeğin üretime katkısını ve bu katkının tüm yönlerini net olarak ölçebilmek mümkün mü? Performansa dayalı ücret sisteminde, performans ölçüm ve tespit kriterleri sorunları çözmekte ne kadar başarı sağlayabilir? İş değerlendirme yöntemleri ve buna dayalı ücret belirleme sistemleri beklenen başarıyı sağlamış mıdır?

Ücretin tespitine ilişkin bu ve benzeri çokça soruyu arka arkaya sıralamak mümkündür. Bu soruların her biri ayrı bir çalışma konusu oluşturacak kadar kapsamlı olup, biz bu çalışmada ücretin tahakkukunu ele alacağımız için bu soruların cevapları üzerinde kısa da olsa durmayacağız. Ancak, ülkemiz açısından konuya baktığımızda, mevcut uygulanan sistem, sonuçları itibarıyla her bakımdan ele alınarak çözüme kavuşturulma durumu ile karşı karşıyadır. Mesaisinin tamamını ameliyathane ve sağlık ocağı gibi iki ayrı üniteye tamamlayan sağlık personeline, öğrenim ve kıdemleri eşit olsa dahi eşit ücret öngören sistemden verim beklemek mümkün değildir.

2. ÜCRETİN TAHAKKUKU

A) Tahakkuk Kavramı

Tahakkuk kavramı esas olarak bir vergicilik kavramı olup, mükelleflerce ödenmesi öngörülen vergilerin, ödenecek duruma getirilmesi işlemidir. Ülkemizde, ücret ve ücret olarak ifade edebileceğimiz tüm ödemelerden mevzuatın öngördüğü kesintilerin yapılarak, çalışana ödenir hale getirilmesi işlemi genel olarak "Ücretin Tahakkuku" olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada tahakkuk kavramı bu ikinci yönü ile ele alınmıştır. Tahakkuk kavramını bu iki hali ile incelediğimizde dahi birbiriyle çok sıkı ilişki içinde olduğunu görmek mümkündür. fiyle ki, ücretin tahakkuk tarihi ve bu tahakkuk esas alınarak yapılacak ödemenin tarihi vergicilik açısından da büyük önem arz etmektedir.

Ücretin tahakkukunun yapılabilmesi için sadece ücret ve ücrete ilişkin kavramlar hakkında bilgi sahibi olmak yeterli değildir. Ücretin ve ücret olarak ifade edebileceğimiz ödemelerin, bir başka anlatımla çalışana (İşçi, memur, sözleşmeli personel vb.) çalıştıran (işveren) tarafından emeği

karşılığında yapılan her türlü nakdi ve ayni ödeme ve yardımların vergi mevzuatı ve sosyal güvenlik mevzuatı ve diğer mevzuat karşısındaki durumunu bilmek ve belirtilen bu mevzuattaki değişiklikleri izlemek gerekmektedir. Özellikle işverenler adına bu işlemleri yapanlar, ücretin tahakkukunu usulüne uygun yapma konusunda çok dikkatli olmalıdırlar. Çünkü mevcut mevzuat ücretin tahakkukuna ilişkin işlemlerin yapılmasında ve bu işlemlerin gereğinin yerine getirilmesinde işverenleri sorumlu kılmıştır. Mevzuatımız bu sorumluluğa uymayan veya aykırı işlem yapan işverenler hakkında ağır müeyyideler koymuştur.

Ayrıca, tahakkuka esas ödeme konusunda; hizmet akdinde veya toplu iş sözleşmesinde veya mevzuatta yer alan hüküm ile amaçlananın ne olduğuna dikkat edilmelidir. Aksi takdirde ödemenin sadece adından hareket ederek tahakkuk yapılır ise her zaman doğru sonuçlara varmak mümkün olmaz. Aşağıda vereceğimiz örneklerin bu anlamda kısa da olsa aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir.

B) İlgili Mevzuat

Bu çalışmanın yapıldığı dönem itibariyle, çalışanlara yapılan ödemelerin tabi olacağı genel kesintileri düzenleyen başlıca mevzuat;

- a. Gelir Vergisi mevzuatı,
- b. Damga Vergisi mevzuatı,
- c. Sosyal Güvenlik Mevzuatı (SSK, Emekli Sandığı vb.),
- d. İşsizlik Sigortası mevzuatından

oluşmaktadır.

Genel kesintiler ifadesini kullanmamızın amacı, yapılacak ödemelerin genel olarak tabi olduğu kesintiler anlamındadır. Ayrıca, çalışanın sendika üyesi olması ve üye olduğu sendikaya ödeyeceği aidatın, mevzuat gereği işveren tarafından kesilip ilgili sendika hesabına ödeneceğini öngören, çalışanın İcra ve İflas Kanunu gibi mevzuatın kesinti yapmada ve gereğini yerine getirmede işvereni yükümlü kıldığı halleri özel kesintiler kapsamında değerlendireceğiz.

Diğer taraftan, çalışmanın dar kapsamlı olması ve örneklere dayalı inceleme yapılması amaçlandığı için konu ile ilgili mevzuatın, ödemeleri ve ödeme sahiplerini ilgilendiren düzenlemeleri üzerinde durulmayacaktır. Bir başka anlatımla; çalışanların statüleri, çalışma ilişkileri, çalıştırılan kavramı, sigortalı, mükellef, gelir, tazminat vb. gibi kavramlara gerekmedikçe yer verilmeyecek, ayrıca kesintilerin dayanağını oluşturan mevzuat hükümlerine, bazı istisnalar dışında kısa atıflar yapılması yeterli görülecektir.

C) Ücretin Tahakkukuna İlişkin Son Bilgiler

a. Gelir Vergisi Tarifesi ve Ücretlerde Verginin Hesaplanması

2003 YILI GELİRLERİNE UYGULANACAK GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
5.000.000.000 liraya kadar	% 15
12.000.000.000 liranın 5.000.000.000 lirası için 750.000.000 lira, fazlası	% 20
24.000.000.000 liranın 12.000.000.000 lirası için 2.150.000.000 lira, fazlası	% 25
60.000.000.000 liranın 24.000.000.000 lirası için 5.150.000.000 lira, fazlası	% 30
120.000.000.000 liranın 60.000.000.000 lirası için 15.950.000.000 lira, fazlası	% 35
120.000.000.000 liradan fazlasının 120.000.000.000 lirası için 36.950.000.000 lira, fazlası	% 40

Gelir Vergisi Kanununun 104. maddesi gereğince; "Yıllık Gelir Vergisi, vergiye tabi gelirlerin yıllık toplamından 31. maddedeki indirimler düşüldükten sonra 103. maddedeki nispetler (2003 yılı için yukarıdaki tarife) uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ücretlerin vergilendirilmesinde aylık vergi; yıllık vergi 12'ye bölünmek, gündelik vergi aylık vergi 30'a bölünmek suretiyle hesaplanır. Verginin hesaplanmasında matrahın ve verginin lira kesirleri nazara alınmaz ." hükmü yer almaktadır. Bu hükmün nasıl uygulanacağı vergi idaresi tarafından çıkarılan tebliğlerle açıklanmıştır.(Özellikle bkz. 128 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

Çalışanlara farklı ödeme dönemleri itibariyle, çeşitli adlar altında ücret ödemeleri yapıldığı dikkate alındığında, vergilendirmede basitliğin sağlanabilmesi amacıyla; çalışana takvim yılı başından itibaren yapılan her türlü ücret ödemelerinin vergi matrahına vergi tarifesinin aynı gelir dilimi içinde kaldığı sürece o dilime ait vergi oranı, aşması halinde ise aşan kısmına, sonra gelen dilime ait vergi oranı uygulanacaktır. Ayrıca, işverenlerin ücret ödemelerine ilişkin olarak düzenleyecekleri ücret bordrolarında, çalışana o takvim yılı içinde daha önce yaptıkları ücret ödemelerinin vergi matrahları toplamını da göstermeleri zorunludur.(Bkz. 166 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

b. İndirimler

Gelir Vergisi Kanununun 31. maddesinde; gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde özel ve sakatlık indirimlerinin dikkate alınacağı belirtilmiş ve bu indirimlere ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca konu ile ilgili uygulamanın nasıl yapılacağı vergi idaresi tarafından çıkarılan tebliğlerle açıklığa kavuşturulmuştur.(Özellikle bkz. 147 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği, özel indirimden yararlanma dilekçesi için bkz. 206 Seri Nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği).

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

2003 yılında uygulanacak özel indirim tutarları; günde 1.500.000.-, ayda 45.000.000.-, yılda 540.000.000.- TL olup, bu indirim tutarları Adıyaman, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Hakkari, Mardin, Muş, Siirt, fırnak, Tunceli ve Van İllerinde ; günde 2.100.000.-, ayda 63.000.000.-, yılda 756.000.000.- TL olarak uygulanır.

c. Verginin Matrahı

Gelir vergisi Kanunumuza göre ücretlerde verginin matrahını hesaplayabilmek için öncelikle ödemenin vergiye tabi bir ödeme olup olmadığına bakmak, vergiye tabi bir ödeme ise bu ödemeye, Kanununun 63. maddesinde belirtilen indirimleri uygulamak suretiyle ödemenin gerçek safi değerini bulmak ve takiben yine Kanununun 31. maddesindeki indirimleri düşmek gerekmektedir. Bu işlem sonucu bulunan tutar gelir vergisinin matrahını oluşturur ve vergi bu tutar üzerinden 103. maddedeki oranlar uygulanmak suretiyle hesaplanır.

63. madde gereği indirilecek giderleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür. (Özellikle bkz. 128,147,176,178,182,218 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

- Sosyal güvenlik kurumlarına ödenen aidat veya primler,
- Sosyal güvenlik kurumlarına ödenen borçlanma aidat veya primleri,
- Sigortanın veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta veya emeklilik şirketi ile akdedilmiş olması ve ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, indirim konusu yapılacak prim, aidat ve katkıların toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10'unu (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için ödenen primlerde, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 5'ini) ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Bakanlar Kurulu bu oranı % 20 oranına kadar (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için % 10 oranına kadar) artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.
- Sendikalara ödenen aidatlar,
- Çalışanın kendisi, eşi ve çocukları ile ilgili eğitim, sağlık, gıda, giyim ve kira harcamalarının yıllık toplam tutarının 1/3'ü. Bu suretle hesaplanan indirim tutarı, harcamanın yapıldığı yıla ait ücretin yıllık matrahının % 35'ini geçemez. Kısaca özel gider indirimi olarak adlandırılan bu husus çalışmamız dışında tutulmuştur. (Bkz. 176,178 ve 218 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

d. Damga Vergisi Oranları

28.12.2002 gün ve 24977 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 40 Seri Nolu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği uyarınca ücretlerde Damga

Vergisi oranı binde 6 olarak belirlenmiştir. Avans ödemelerinde bu oran binde 7,5 olarak uygulanacaktır.

e. Sosyal Sigortalar ve İşsizlik Sigortası Primlerine İlişkin Son Bilgiler

Bu çalışmada; daha ziyade ücret geliri elde edenler, bir başka anlamıyla işçiler kapsama alındığından, dolayısıyla bu kesimin geliri olarak bilinen ücretin tahakkukuna ilişkin örnekler üzerinde durulacağından diğer çalışanların (her türlü kamu görevlisi ile hizmet akdi dışında akitlerle istihdam edilenler) sosyal güvenlik kuruluşlarına ve buna ilişkin göstergelere yer verilmemiştir.

01.07.2002 tarihinden geçerli olmak üzere sigortalının prime esas kazancının alt sınırı 327.583.290.- TL /AY, üst sınırı ise 1.637.916.450.- TL/AY olarak tespit edilmiş olup, bu sınırlar aynı zamanda işsizlik sigortası primleri içinde geçerlidir. Sigortalının sigorta primlerine esas kazancı; alt ve üst sınır arasında ise bu kazanç üzerinden, üstünde ise üst sınırdan, altında ise alt sınırdan (*Bu durumda sigortalının kazancı ile alt sınır arasındaki farka ilişkin sigorta primlerinin tamamı işverence karşılanır.*) prime tabi tutulur. Günlük kazanç, aylık kazanç 30'a bölünmek suretiyle bulunur.

SSK PRİM ORANLARI			
Sigorta Türü	Prim Oranı(%)	İşçi Hissesi(%)	İşveren Hissesi(%)
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası	(*)En az: 1,5 En Çok : 7	-	Tamamı
Hastalık Sigortası(**)	11	5	6
Analık Sigortası	1	-	Tamamı
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları(***)	20	9	11
Sosyal Güvenlik Destek Primi	30	7,5	22,5

(*) Yapılan işin tehlike derecesine göre tespit edilmektedir.

(**) Çıraklar için kazancın % 4'ü olup, % 2'si sigortalı, % 2'si işveren hissesidir.

(***) Maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar için kazancın % 22'si olup, % 9'u sigortalı, % 13'ü işveren hissesidir.

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİM ORANI : İşçi Hissesi % 2, İşveren Hissesi % 3, Devlet Katkısı % 2 olarak belirlenmiş olmakla birlikte bu oranların 2002 yılında İşçi Hissesi % 1, İşveren Hissesi % 2, Devlet Katkısı % 1 olarak uygulanması kararlaştırılmış, 2002 yılı için kararlaştırılan oranların 2003 yılında da uygulanmasına karar verilmiştir. (4776 sayılı Geçici Bütçe Kanununun 7.maddesi, R.G. 28.12.2002 /24977).

f. Sosyal Sigorta Primlerine Esas Olan ve Olmayan Kazançlar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77. maddesinde ve Kurumun 16 sayılı Genelgesi ile bu genelgeye ek olarak çıkarmış olduğu genelgelerinde prime esas olan ve olmayan kazançlar tespit edilmiştir. Burada yeri gelmişken İşsizlik Sigortası primine dahil edilecek ödemeler ile bu primlerinin tahakkuk ve ilgili idareye ödenmesine ilişkin usul ve esaslar sosyal sigortalar primleri ile aynı kurallara bağlanmış olduğunu belirtelim.

Prime tabi olan ve olmayan kazançlar ile ilgili olarak tartışma konusu olan ve uygulamada sıkıntı oluşturan bir husus hakkında kısa bilgi verelim. Kurum, 20.07.1994 tarih ve 21996 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7 nolu Genel Tebliği ile özetle; başka konular yanında, hangi kazançların prime tabi tutulacağı hususunun 506 sayılı Kanunun 77. maddesinde sayıldığını, sayılan bu kazançlar dışında yapılan tüm nakit ödemelerin, sigorta primine tabi tutulması gerektiğini tebliğ etmiştir. Bilahare Kurum Yönetim Kurulu, 20.10.1994 tarih, VIII/3699 sayılı kararı ile yukarıda belirtilen tebliğin prime tabi olan kazançlar bölümünün iptaline, uygulamanın eski haliyle sürdürülmesine karar vermiştir. Bilindiği gibi Sosyal Sigortalar Kurumu, daha önce yayımladığı genelge ile "Sigortalılık Kavramı, İşveren-İşveren Vekili ve Aracı, İşyerlerinin Tescili, Prim Oranları ve buna ilişkin esaslar, Prim Belgeleri, Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar, ..." yanında, diğer bazı önemli hususları düzenlemiş, ihtiyaç halinde bu genelgeye ek genelgeler çıkarılmak suretiyle uygulamaya açıklık getirmiştir. (*Sosyal Sigortalar Kurumu, Sigorta İşleri ve Primler Dairesi Başkanlığının 16 sayılı Genelgesi ve ekleri*).

Bu çalışmada verilecek örneklerde, Kanun ile yukarıda belirttiğimiz Yönetim Kurulu Kararı gereğince 16 sayılı Genelge ve ekleri dikkate alınacaktır. Kolaylık sağlaması bakımından oluşturduğumuz aşağıdaki tablo, önemli bazı ödemelerin sosyal sigorta primleri ve işsizlik sigortası primi karşısındaki durumunu göstermektedir.

KAZANÇ TÜRÜ (Ödeme Adı)	Prime Tabi	Prime Tabi Değil	KAZANÇ TÜRÜ (Ödeme Adı)	Prime Tabi	Prime Tabi Değil
ÇIPLAK ÜCRET (ESAS ÜCRET)	X		MESKEN YARDIMI		X
HAFTA TATİLİ ÜCRETİ	X		YAKACAK YARDIMI		X
BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCR.	X		TAHİT YARDIMI/VASITA ÜCRETİ		X
YILLIK İZİN ÜCRETİ ⁽¹⁾	X		TAHSİL YARDIMI		X
PRİMLER	X		EĞİTİM ÖDENEĞİ		X
EK ÖDEME	X		SALIK YARDIMI		X
İLAVE TEDİYE (6772 Sayılı Kanun)		X	TABİ AFET YARDIMI		X
AKDİ İKRAMİYE	X		ASKERLİK YARDIMI		X
HAKKI HUZUR	X		DİNLENME YARDIMI		X
GERİYE DÖNÜK ÜCRET ARTIFI ⁽²⁾			İZİN YARDIMI/HARÇLI ⁽³⁾		X
İSTİRAHAT HALİNDE ÖDENEN ÜCRET	X		BAYRAM YAR-DIMI/HARÇLI ⁽⁴⁾		X
YOLLUKLAR		X	SOSYAL YARDIM ⁽⁵⁾		X
AİLE, VE ÇOCUK YARDIMI		X	KASA TAZMİNATI		X
EVLENME YARDIMI		X	İfı RİSKİ ZAMMI		X
DOUM YARDIMI		X	İHBAR TAZMİNATI		X
ÖLÜM YARDIMI		X	KIDEM TAZMİNATI		X
TEMİZLİK YARDIMI		X	MAKAM TAZMİNATI		X
AYDINLATMA YARDIMI		X	AVANS ÖDEMELERİ		X

(1) İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primi hariç.

(2) Sigortalılara gerek toplu iş sözleşmeleri, gerekse hizmet akitleri ile ödenmesi öngörülen geriye dönük fark ödemeleri (ücret ve prime tabi kazanç kapsamına giren ödemeler), ait oldukları ay kazançları ile birleştirilmek suretiyle sigorta primlerine tabi tutulacaktır.

(3) Yılda bir defa olur ise prime tabi değil, birden fazla olursa aşan kısım prime tabidir.

(4) Yılda iki defa olur ise prime tabi değil, ikiden fazla olursa aşan kısım prime tabidir.

(5) Ayrıntılı bilgi için 16-42 sayılı Kurum Genelgesi.

g. Asgari Ücret

Asgari Ücret Yönetmeliđi, asgari ücreti; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir, şeklinde tanımlamıştır.

Yönetmeliđin 5. maddesinin 1. fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla (Asgari ücret, işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı saptanır.) asgari ücretin tespitinde yaş ve cinsiyet farkı gözetilemez.

Asgari ücret ile ilgili hususlar Asgari Ücret Yönetmeliđinde düzenlenmiştir. (12.02.1972 tarih ve 14097 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olup, sonradan Yönetmelikte yapılan değişiklik ise 12.09.1990 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.) Asgari Ücret Komisyonu tarafından tespit edilen asgari ücretler Resmi Gazetede yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe girer. İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işçilerin kolayca görebilecekleri bir

Kamu-fl; C: 7, S: 2/2003

yere asarak ilan etmek zorundadır. İşçilere tespit edilen asgari ücretlerden düşük ücret ödenemez. Hizmet akitlerine ve toplu iş sözleşmelerine asgari ücretten daha düşük ücret ödenmesini öngören hükümler konulamaz. İşverenler tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirme yapılamaz. Tarım işçilerin asgari ücretleri, Yönetmelikteki usul ve esaslara göre ayrıca tespit edilir. Komisyon uzunca bir süredir sanayi kesimi ile tarım ve orman kesimi için milli seviyede tek asgari ücretin tespitini kararlaştırmaktadır.

Diğer taraftan Gelir Vergisi Kanununun "İndirim hadlerini" düzenleyen 31. maddesinde 3824 sayılı Kanunla yapılan değişiklik gereği, Bakanlar Kurulu, özel indirim tutarlarını, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçilere uygulanan asgari ücret tutarına kadar artırmaya yetkilidir. Bu yetki, sürekli olarak fiilen, kalkınmada birinci ve ikinci derecede öncelikli yörelerde çalışanlar ile bu yörelerdeki il ve ilçelerde çalışanlar ve kalkınmada birinci ve ikinci derecede öncelikli yöreler veya diğer yörelerde çalışan asgari ücretlilere farklı özel indirim tutarları tespit edilmek suretiyle de kullanılabilir. Sosyal kesimler arasında görüş birliği oluşmasına rağmen, bu yetki bugüne kadar kullanılmamıştır.

ASGARİ ÜCRET (01.01.2003 - 31.12.2003)					
16 YAŞINDAN BÜYÜK İŞÇİLER			16 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİLER		
AYLIK (TL)	GÜNLÜK(TL)	SAATLİK(TL)	AYLIK (TL)	GÜNLÜK (TL)	SAATLİK(TL)
306.000.000.-	10.200.000.-	1.360.000.-	256.500.000.-	8.550.000.-	1.140.000.-

3. ÖRNEKLERLE ÜCRETLERİN TAHAKKUKU

Çalışmada verilen örneklerle, konuyu tüm boyutları ile sunmak yerine, uygulamada sıkça karşılaşılan ücret ve diğer ödemeler ile sosyal yardımlar üzerinde durulmak suretiyle daha ziyade teknik hususlar hakkında bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

Kamu-Fl; C: 7, S: 2/2003

ÖRNEK 1) (X) Apartmanı mesken olarak kullanılmakta ve asgari ücret ile bir kapıcı çalıştırmaktadır. (Bu kapıcının ücreti, ticaret mahalli olmayan bir yerde çalıştığı için GVK Madde 23/6 gereğince gelir vergisinden istisna tutulmuştur.)

fiubat 2003 ayı Brüt Ücreti	: 306.000.000.-¹
SSK Primi İşçi Hissesi	: 42.840.000.-² Toplam SSK Primi İşçi His. 45.861.661.-
İşsizlik Sigortası Primi	: 3.060.000.- Toplam İşçi Payı 3.275.833.-
Gelir Vergisi	: İstisna
Damga Vergisi	: 1.836.000.-
Kesintiler Toplamı	: 47.736.000.-
NET ÜCRET	<u>258.264.000.-</u>
SSK Primi İşveren Hissesi	63.878.742.-
İşsizlik Sigortası İşv.His.	6.551.666.-
İşçi adına ödenen(SSK+İşs.)	3.237.494.-
ÜCRET MALİYETİ	<u>379.667.902.-</u> (Bu maliyetin içinde İhbar ve Kıdem Tazminatı gibi ileriye dönük yükümlülükler yer almamaktadır.)

Bu kapıcı ticaret mahalli olan bir yerde (iş hanı gibi) kapıcı veya bu ücretle sanayi işçisi olarak çalışmış olsa idi ücretten ayrıca, {(306.000.000)-(42.840.000.- + 3.060.000.- + 45.000.000.-)} x 0.15 =32.265.000.- TL tutarında gelir vergisi kesilecek (Ayrıntılı bilgi için bu çalışmanın (C) bölümünün Gelir Vergisi ile ilgili açıklamalarına bakınız) ve ele geçen net ücret 225.999.000.- TL olacaktır. Ücret Maliyeti aynı kalacaktır.

ÖRNEK 2) İşçi (Y) hizmet akdi ile çalışmakta ve hizmet akdi gereği fiubat 2003 ayında kendisine aşağıda belirtilen ödemelerin yapılması gerekmektedir.Bu işçiye fiubat 2003 ayına kadar yapılan ödemelerin vergi matrahı:1,5 Milyar TL dir.³

-Ücret	: 750.000.000.-	(Çıplak Ücret)
-İkramiye (Bir aylık ücret)	: 750.000.000.-	(Ücrete bağlı ödeme)
-Prim (Çıplak Ücretin % 10'u)	: 75.000.000.-	(Ücrete bağlı ödeme)
-Fazla Çalışma (20 saat, % 50)	: 100.000.000.-	(Ücrete bağlı ödeme)
-Nöbet ücreti (Nöbet başına 10 Milyon TL)	: 50.000.000.-	(Ücret benzeri ödeme)
-Yemek Yardımı (Çalışılan gün 2.500.000 TL nakit)	: 55.000.000.-	(Sosyal Yardım)
-Sosyal Yardım	: 50.000.000.-	(Sosyal Yardım)
-Çocuk Yardımı (Çocuk başına 1,5 Milyon TL)	: 3.000.000.-	(Sosyal Yardım)
GELİR TOPLAMI (Giydirilmiş Ücret)	<u>1.833.000.000.-</u>	

¹ 01.01.2003-31.12.2003 tarihleri arası 16 yaş ve üstü çalışan için tespit edilmiş yasal asgari ücrettir.

² 01.07.2002 tarihinden geçerli olmak üzere sigortalının prime esas kazancının alt sınırı 327.583.290.- TL /AY, üst sınırı ise 1.637.916.450.-TL/AY olarak tespit edilmiştir. Bilgi için bu çalışmanın(2/C-e) bölümüne bakınız.

³ Çalışana aylar itibariyle yapılan ödemelerin gelir vergisi matrahları bordronun ayrı bir sütununda gösterilmeli, böylece oluşacak toplam matrah vergi tarifesinde belirtilen gelir dilimlerine göre vergilendirilmelidir.Bilgi için bu çalışmanın (2/C-a) bölümüne bakınız.

Kamu-Fl; C: 7, S: 2/2003

Örnek 2'de yer alan işçi Y'nin ücretinin tahakkuku;

SSK Primleri İşçi Hissesi	229.308.303.-	(1.637.916.450 x 0,14) ⁴
İşsizlik Sigortası İşçi H.	16.379.165.-	(1.637.916.450 x 0,01) ⁴
Gelir Vergisi	230.896.879.-	(1.539.312.532 x 0,15) ⁵
Damga Vergisi	10.998.000.-	(1.833.000.000 x 0,006)
KESİNTİLER TOPLAMI	487.582.347.-	
<u>N E T ÜCRET</u>	<u>1.345.417.653.-</u>	
SSK Primleri İşveren H.	343.962.455.-	(1.637.916.450 x 0,21) ⁶
İşsizlik Sig.Primi İşv.H.	32.758.329.-	(1.637.916.450 x 0,02)
<u>ÜCRET MALİYETİ</u>	<u>2.209.720.784.-⁷</u>	

⁴ Bu örnekte yer alan ödemelerin SSK primlerine esas kazançlar toplamı : (Ücret + İkramiye + Prim + Fazla Çalışma + Nöbet Ücreti) 1.725.000.000.- TL dir. Ancak aynı tarih itibariyle SSK Primlerine esas kazançlar toplamının üst sınırı 1.637.916.450.- TL olarak belirlendiği için primler bu tutar üzerinden tahakkuk ettirilmiştir. Bu kural İşsizlik Sigortası primi için de geçerlidir.

⁵ Örnekte yer alan Çocuk Yardımı dışındaki tüm ödemeler Gelir Vergisine tabidir. Çocuk Yardımı GVK Madde 25/4 hükmü gereğince vergiden istisna edilen tutarı aşmadığı için gelir vergisine tabi tutulmayacaktır. Gelir Vergisinden istisna edilen tutar 15.01.2003 tarihinden itibaren bir çocuk için 3.430.000.- TL olup, 2 çocuk ile sınırlıdır. Her bir çocuk için ödenen miktarın bu tutarı aşması veya ikiden fazla çocuk için çocuk yardımı ödenmesi halinde, aşan kısım vergiye tabi tutulur.(Çocuk ve Aile Yardımının Gelir Vergisi karşısındaki durumu için bkz. 145 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

Ayrıca Yemek bedeli nakit olarak verildiği için GVK Madde 23/8 hükmü gereğince tamamı ücret olarak vergilendirilecektir. Belirtilen bu hüküm gereğince; İşçiye, işverence işyerinde veya müştemilatında yemek verilmesi halinde bu yemeğin tamamı ile yemeğin yemek verme hizmeti sağlayanlardan temin edilmesi ve bu yemeğin işyerinde veya müştemilatı dışında yemek sağlanan yerde yenilmesi durumunda ve çalışılan gün başına 2003 yılı için 6.000.000.- TL ni aşmaması kaydıyla bu miktar gelir vergisinden istisna edilmiştir.(Ayrıntılı bilgi için bkz. 186 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği).

Örnekteki ödemeler ile birlikte oluşan toplam Gelir Vergisi Matrahı : 1.500.000.000.- + 1.539.312.532 =3.039.312.532.- TL

⁶ Tamamı işveren tarafından ödenen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Prim oranı tehlike derecesi yüksek varsayılarak % 3 olarak alındı.

⁷ Bu örnek ve diğer örneklerdeki maliyet, bu aya ilişkin maliyet olup, İhbar ve Kıdem tazminatları gibi ileriye dönük yükümlülükler ile yıl içinde maliyete yansımaları mümkün diğer ödemeleri kapsamamaktadır. Ücretin gerçek maliyeti yıl ölçüünde hesaplanmalı ve bulunan rakama ileriye dönük yükümlülüklerin payı ilave edilmelidir.

Kamu-flı; C: 7, S: 2/2003

ÖRNEK 3) İşçi (X) ilgili işkolundaki işçi sendikasına üye olan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçidir. İşçi (X) için fiubat 2003 ayında yapılması öngörülen ödemeler ve diğer bilgiler aşağıdaki gibidir.

-Bu işçiye 2003 yılında daha önce yapılan ödemelerin Gelir Vergisi Matrahı toplamı 2.850.000.000.-TL dir. İşçi üye olduğu sendikaya bir günlük ücretinin % 75'i tutarında aidat ödemektedir.⁸ Bu işçi bakmakla mükellef olduğu çocuğu adına Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan (S) sigorta şirketi ile bir hayat poliçesi yapmış , bu poliçe için peşin 100 Milyon TL/AY prim ödediğine ilişkin belgeyi işverene ibraz etmektedir.⁸ İşçinin iş kazası ve meslek hastalıkları prim oranı % 3,5 dur. Ayrıca işçi fiilen çalıştığı her gün işyerine yakın bir Lokantada diğer işçilerle birlikte yemek yemekte, işveren bu Lokanta sahibine Fatura karşılığı işçi başına 5.000.000.- TL (KDV dahil) ödeme yapmaktadır.

Örnek 3'deki işçiye yapılması öngörülen ödemeler:

-Ücret	2.250.000.000.-(Çıplak Ücret)
-İkramiye (Bir aylık ücret)	2.250.000.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-İlave Tediye (6772 Sayılı K. 13 Günlük Ücret)	975.000.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-Prim (Çıplak Ücretin % 15'i)	337.500.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-Bayram Yardımı (10 Günlük Ücret)	225.000.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-Fazla Çalışma (30 saat, % 80 zamlı)	540.000.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-Gece Zammı (5 gece, Ücret % 30 zamlı)	112.500.000.-(Ücrete bağlı ödeme)
-Devam Primi (Çalışılan Gün x 2,5 Milyon)	45.000.000.-(Ücret benzeri ödeme)
-Taşıt Yardımı	50.000.000.-(Sosyal Yardım)
-Sosyal Yardım	80.000.000.-(Sosyal Yardım)
-Çocuk Yardımı (Çocuk başına 2,5 Milyon TL)	7.500.000.-(Sosyal Yardım)
GELİR TOPLAMI (Giydirilmiş Ücret)	6.872.500.000.-
SSK Primleri İşçi Hissesi	229.308.303.-(1.637.916.450 x 0,14)
İşsizlik Sigortası İşçi H.	16.379.165.-(1.637.916.450 x 0,01)
Sendika Aidatı	56.250.000.-(2.250.000.000/30 x 0,75) ⁹
Gelir Vergisi	1.176.612.506(Matrah : 6.420.562.532.-) ¹⁰

⁸ Bu hususlarda ayrıntılı bilgi için bu çalışmanın (2/C-c) bölümüne bakınız.

⁹ Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde işçilerin üye oldukları taraf sendikanın yazılı talebi ve aidat kesilecek işçilerin listesini işverene vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin ödeyeceği aidat ile varsa dayanışma aidatını ücret ödemelerinden keserek sendikaya vermeye mecburdur. (Bkz. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Madde 61).

¹⁰ Örneğimizdeki işçinin Çocuk Yardımı dışında kalan tüm ödemeleri Gelir V. tabidir. Ancak bu işçiye çocuk başına 2,5 milyon TL üzerinden 3 çocuk için ödeme yapılacağı için, 2 çocuktan fazlası ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

Ayrıca bu işçinin Gelir Vergisi Matrahı hesaplanırken SSK Primleri ve İşsizlik Sigortası Priminin yanında sendikaya ödeyeceği sendika üyelik aidatı ile çocuğu için yaptırdığı hayat sigortası primi (Örnekteki prim toplamı 100 Milyon TL/AY'dır. Bu tutar işçinin

Kamu-flı; C: 7, S: 2/2003

Damga Vergisi	41.235.000.-(6.872.500.000.- x 0,006)
KESİNTİLER TOPLAMI	1.519.784.974
NET ÜCRET	5.352.715.026
SSK Primleri İşveren H.	352.152.037.-(1.637.916.450 x 0,215)
İşsizlik Sig.Primi İşv.H.	32.758.329.-(1.637.916.450 x 0,02)
Yemek Bedeli	90.000.000.- (18 Gün x 5.000.000.-) ¹⁰
ÜCRET MALİYETİ	7.347.410.366-(İfÇİLİK MALİYETİ)

ÖRNEK 4) Bu örneğimizde, işçi (Z) ye ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle hizmet akdi feshedilmektedir.

Örneğimizdeki işçinin tazminatlarını tahakkuk ettirmeden önce bilinmesi gerekli olan bazı hususlara kısaca değinelim.

Kıdem Tazminatının Hesaplanmasına İlişkin Özet Bilgiler:

— İşçinin işe girdiği tarih ve işçinin işten ayrıldığı tarih esas alınarak kıdem tazminatına esas toplam hizmet süresi bulunur (26 Yıl, 8 Ay, 22 Gün gibi).

— Bir yıl için ödenecek kıdem tazminatına esas gün sayısı (Asgarisi 30 gün) bilinmelidir.

— Ödeme tarihinde kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı (Bu miktarın üzerinde ödeme yapılmaz) .

— İşçinin bir günlük çıplak ücreti üzerine; işçiye, işten ayrıldığı tarihten geriye doğru bir yıl içinde, çıplak ücret dışında kanundan, hizmet akdinden veya toplu iş sözleşmesinden doğmuş bulunan ve daimilik arz eden ödemelerin bir güne isabet eden miktarı ilave edilir.Bulunan bu miktar kıdem tazminatının hesaplanmasına esas teşkil edecek giydirilmiş ücrettir (Ödeme yapıldığı tarihteki kı-

ücretinin

% 5'ini aşmadığı için tamamı indirime konu olacaktır.) dikkate alınacaktır

Diğer taraftan işçiye sağlanan yemek yardımı ve buna ilişkin bedel yukarıda değindiğimiz açıklamalar doğrultusunda Gelir Vergisine tabi tutulmayacaktır. Ancak, bu ödeme sosyal yardım niteliğinde olmasına rağmen, tahakkuk yapılırken işçinin eline geçen gelir olarak değerlendirilmemiş ve maliyetler içinde gösterilmiştir.

Gelir Vergisi Kanununun 23/10. maddesi ile hizmet erbabının toplu olarak işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak amacıyla işverenler tarafından yapılan taşıma giderleri Gelir Vergisinden istisna edildiğinden, örneğimizde nakit olarak ödenen Taşıma Yardımı Gelir Vergisine tabidir. Burada amaç; işverenlerce, işçilerin işyerine topluca getirilip götürülmelerine yönelik olup, işveren bunu bizzat kendi araçları ile veya bu hizmeti sunan başkalarının aracı ile yapabilir. Bunun amaca uygun düşmeyen taşımaya ilişkin yardımlar Gelir Vergisine tabi tutulacaktır.(Para yardımı yapmak, bazı Belediyelerde uygulanan toplu taşıma kartlarını alıp işçiye vermek veya bu kart bedelini ödemek gibi yardımlara istisna hükmünün uygulanması mümkün görülmemektedir).

Gelir Vergisinin Hesabı: Örnekteki ödemelerin vergi matrahı 6.420.562.532.- + Daha önce yapılan ödemelerin vergi matrahı : 2.850.000.000.- = 9.270.562.532.- TL Toplam Matrah olduğuna göre; 5.000.000.000.- (İlk gelir dilimi) - 2.850.000.000.- = 2.150.000.000.- TL lık kısım % 15 oranında, 6.420.562.532- - 2.150.000.000.- = 4.270.562.532.- TL lık kısım % 20 oranında vergiye tabi tutulmuştur.

Kamu-flı; C: 7, S: 2/2003

dem tazminatı tavanı ile sınırlı) ve bu ücret kıdem tazminatı ödemesine esas gün ile çarpılır, bulunan rakam bir yıl için ödenecek tazminat tutarıdır. Bu tutar işçinin hizmet süresi ile çarpılarak ödenecek toplam kıdem tazminatı bulunur. Yıldan artan süreler için oranlama yöntemi ile tazminat hesaplanır. Kıdem tazminatı SSK ve İşsizlik sigortası primlerine tabi tutulmaz ve 1475 ve 854 sayılı kanunlar gereği ödenen kıdem tazminatlarının tamamı, 5953 sayılı kanun gereği (Bu kanun gereği ödenen kıdem tazminatına sınır getirilmemiştir.) ödenen kıdem tazminatının ise 24 aylık kısmı, gelir vergisinden istisna kılınmıştır. Toplam kıdem tazminatı üzerinden binde altı oranında damga vergisi kesilecektir.

— Eğer aynı işçiye **İhbar Tazminatı** ödenecek ise, bu durumda işçinin ihbar önel süresi ile kıdem tazminatına esas bir günlük gydirilmiş ücreti çarpılır(1475 sayılı Kanununun 14. maddesi, her iki tazminatın hesaplanmasına esas alınacak ücreti belirlenmiştir.) ve bulunan tutardan ödemenin yapıldığı tarihteki vergi matrahı ile ilişkilendirmek suretiyle Gelir Vergisi kesilir. Ayrıca, SSK primlerine ve işsizlik sigortası primine tabi tutulmaz. İhbar Tazminatının toplamı üzerinden Damga Vergisi kesilecektir. (İhbar Tazminatı için tavan öngörülmemiş olduğundan, kıdem tazminatına esas ücretin bir günlüğü, tavanın üstünde dahi olsa dikkate alınır.)

— **Kıdem Tazminatının yıllık tavan miktarının hesabı :**

1475 sayılı Kanununun 14. maddesi bir hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatı miktarını; en yüksek Devlet Memuruna (Başbakanlık Müsteşarı) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırmıştır.

Buna göre; 01.01.2003 tarihinden geçerli olmak üzere kıdem tazminatı tavan miktarının hesaplanmasında aşağıdaki gösterge ve katsayılar dikkate alınmaktadır.

(1500 Gösterge + 8000 Ek Gösterge) x 34300 Esas Aylık Katsayısı =	325.850.000.- TL
(1500 Gösterge + 8000 Ek Gösterge) x 34300 x % 200 =	651.700.000.- TL
(500 Kıdem Aylık Göstergesi x 34300) =	17.150.000.- TL
(1000 Taban Aylık Göstergesi) x 329250 Taban Aylık Katsayısı =	<u>329.250.000.- TL</u>
Bir hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatı tavan miktarı =	1.323.950.000.-TL

İHBAR-KIDEM TAZMİNATI BORDROSU (ÖRNEK)

Adı ve Soyadı : İşçi Z
Görevi : Bilgisayar Operatörü
SSK Sicil No :
İşyeri Sicil No :
İşe Giriş Tarihi : 01.03.1974
İşten Ayrılış Tarihi : 07.02.2003
Toplam Hizmet Süresi : 28 Yıl, 11 Ay, 7 Gün
Kıdem Tazminatına Esas Hizmet Süresi : Hizmet süresi ile aynı
Ayrılış Nedeni : 1475 sayılı İş K. Madde 13
İhbar Süresi (TİS'ne göre) : 16 Hafta (112 Gün)
Kıdem Taz. Gün Sayısı : 30 Gün (Kanun hükmü)
Kıdem Tazminatı Tavanı : 1.323.950.000.-TL/YIL

TAZMİNATA İLİŞKİN ÜCRET HESABI

• Son çıplak ücreti : 900.000.000.- TL/AY : 30 = 30.000.000.-
• 07.02.2003 tarihinden 1 Yıl geriye doğru ödenen ikramiye tutarı : 3.360.000.000.- TL/YIL : 365 = 9.205.479.-
• Çalışılan günler için
2.000.000.-TL Taahhüt Yardımı : (2.000.000.- x 26 Gün) : 30 = 1.733.333.-
• Sosyal Yardım : 60.000.000.-TL/AY : 30 = 2.000.000.-
• Doğum Yardımı : 50.000.000.- Dikkate alınmaz
• Yakacak Yardımı : 30.000.000.- TL/AY : 30 = 1.000.000.-
• Harcırah ödemesi : 150.000.000.- Dikkate alınmaz
• Sosyal Yardım Niteliğinde
• Giyim Yardımı : 150.000.000.-TL/YIL : 365 = 410.959.-
• Hastalık Yardımı : 225.000.000.- Dikkate alınmaz
• Kasa Tazminatı (% 12) : (900.000.000 x 0,12) : 30 = 3.600.000.-
• Fiilen çalışılan günlerde
2,5 MilyonTL Yemek Yardımı : (2.500.000.- x 26) : 30 = 2.166.166.-
KIDEM TAZMİNATINA ESAS BİR GÜNLÜK GİYDİRİLMİŞ ÜCRET 50.115.937.-
Bir Yıllık Kıdem Tazminatına Esas Ücret : 50.115.937.- x 30 = 1.503.478.110.-TL

Bu miktar tavanı aştığı için, tazminat hesabında geçerli olan tavan dikkate alınmıştır.

28 Yıllık Hizmet x 1.323.950.000.- = 37.070.600.000.-
11 Aylık Hizmet (1.323.950.000/12)x11 = 1.213.620.833.-
7 Günlük Hizmet (1.323.950.000/365)x7 = 25.390.822.-
28 Yıl, 11 Ay, 7 Günlük Kıdem Tazminatı Tutarı : **38.309.611.655.-TL**
Damga Vergisi : **229.857.669.-TL**
ÖDENECEK NET KIDEM TAZMİNATI TUTARI : 38.079.753.986.- TL

ÖDENECEK İHBAR TAZMİNATI HESABI

112 Günlük ücret x 50.115.937.- (Tavan Yok) = **5.612.984.944.- TL**

Bu tutar, ödeme tarihine kadar diğer ödemeler nedeniyle oluşan toplam Gelir Vergisi matrahı ile ilişkilendirilir ve Gelir Vergisine tabi tutulur. Ayrıca binde 6 oranında Damga Vergisi kesilir. SSK ve İşsizlik sigortaları primlerine tabi tutulmaz. Bir örneği işçiye verilecek bu bordroda, işveren yetkili imza veya imzaları ile işçinin imzası bulunmalıdır. Ayrıca bordronun uygun yerine işçinin işverenden hiçbir işçilik alacağı kalmadığına ilişkin ibraname niteliğindeki beyanına imza alınmasında yarar vardır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada genel olarak ücret ve ücrete ilişkin kavramlar üzerinde durduktan sonra, ücretin tahakkukuna ilişkin bilinmesi gerekli mevzuat düzenlemeleri üzerinde yine genel bilgiler aktarılmıştır. Verilen örneklerle ücretten yapılması gereken kesintiler hesaplanmak suretiyle tahakkuk işlemi yapılmıştır. Bu işlem sırasında çalışma hayatını yakından ilgilendiren çıplak ücret, ücrete bağlı ödeme, ücret benzeri ödeme, sosyal yardım ve nihayet ücret maliyeti (işçilik maliyeti) kavramlarına denk düşen ödeme kalemleri örnekler üzerinde gösterilmiştir. Son örnekte ise, ihbar ve kıdem tazminatının tahakkukuna ilişkin kısa bilgiler, kıdem tazminatı tavan miktarının hesaplanması ve ihbar-kıdem tazminatlarının tahakkuk ettirilmesi ve bu ödemelere ait örnek bir bordroda bulunması gerekli asgari bilgiler yer almıştır.

Daha önce ifade edildiği gibi çalışmada konu genel hatları ile ele alındığından, ödeme kalemlerinin tümüne ve bu ödeme kalemlerinin her birinin ilgili mevzuat karşısındaki durumuna değinilmeksizin ilgili mevzuata atıf yapılması yeterli görülmüştür. Ayrıca bu ödemelerden yapılan kesintileri ilgili idarelere ödeme şekli ve zamanı ile ödemelerin Muhasebeleştirilmesi, dolayısıyla işçilik giderlerinin işletme veya yönetim giderlerine yansıtılması gibi konular ayrı bir çalışma konusu teşkil edeceğinden çalışma dışında tutulmuştur.

Verilen çok az sayıdaki örnekler iyi incelendiğinde; işçinin gelir toplamı (giydirilmiş ücret) bir başka ifadeyle toplam brüt gelir ile ele geçen net gelir mukayese edildiğinde (Örneğin, vergi açısından avantajlı sayılabilecek yılın ilk aylarından biri olmasına rağmen) ücret geliri üzerindeki kesintilerin yüksekliği ve buna dayalı olarak işverenin ücret ödemesi nedeniyle üstlendiği ilave yükümlülük, bir başka anlatımla giydirilmiş ücret ile ücret maliyetinin veya net ücret ile ücret maliyetinin mukayesesinde ortaya çıkan olumsuz durum dikkat çekicidir. Ülkemiz açısından bu sonuç; istihdam, kayıt dışı çalıştırma veya çalışma arzusu, ücretler ve kesintiler ve bunlara bağlı konuların bir an önce ele alınmasını gerekli kılmaktadır.