



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI VE MUHASEBE KAYITLARI

01 EKİM 2019

KAPSAM

- 1475 sayılı Eski İş Kanunu,
- 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu,
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu,
- 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu,
- 5953 sayılı Basın-İş Kanunu,
- 854 Sayılı Deniz-İş Kanunu,
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu,
- 1 Sıra No.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği,
- 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği,
- 174 Sıra No.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği,
- Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu'nun 23.01.1992 Tarih ve E:1990/3, K:1992/1 Sayılı Kararı,
- Danıştay 4. Dairesi'nin 16.12.1974 Tarih ve E:1974/1377 K:1974/4429 Sayılı Kararı,
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.03.2012 Tarih ve E.2012/8530, K.2012/7950 Sayılı Kararı,
- İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı'nın 07.02.2006 Tarih ve 775 Sayılı Özelgesi,
- İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı Tarafından 20.03.2015 Tarihinde Verilen 84098128-120.01.02.07[40-2013-3]-143 Sayılı Özelge,
- Gelirler Genel Müdürlüğü'nün 05.01.1993 Tarih ve 354 Sayılı Muktezası,
- İstanbul Defterdarlığı'nın 08.04.1993 Tarih ve 5744 Sayılı Muktezası.

1. Kıdem Tazminatı Nedir?

- Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun (Eski) 14. maddesi kapsamında; çalışanın işten çıkması halinde, işverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu tazminat şeklinde ifade edilebilmektedir.
- Anılan Kanun'un 14/(5) maddesi uyarınca kıdem tazminatı; *“işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin 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.”* şeklinde ifade edilmiştir.

1.1. Kıdem Tazminatı Almanın Koşulları Nelerdir?

- 1475 sayılı İş Kanunu'nun (Eski) 14. maddesi uyarınca, işçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanmaktadır.
- Aynı Kanun'un 14/(5) maddesinde yer alan; *"506 Sayılı Kanununun 60'ıncı maddesinin birinci 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 nedeniyle, Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin 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."* ibaresi kapsamında aşağıdaki durumlarda kıdem tazminatı verilmektedir. Buna göre;
 - İşçinin emekli olması,
 - İşçinin hayatını kaybetmesi,
 - İşçinin askerlik sebebiyle işten ayrılması,
 - İşverenin işçiyi işten çıkarması,
 - Kadın işçilerin evlendikten sonra 1 yıl içerisinde işten ayrılması,
 - İşçinin haklı bir nedenle iş akdini feshetmesi, durumlarında kıdem tazminatı verilmektedir.

1.2. Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?

- Ücret bordrosunda yer alan brüt ücrete “**çıplak ücret**” adı verilmektedir. Eğer, aynı veya nakdi olarak ödenen ücret dışında para veya para ile ölçülebilen menfaatler de söz konusu ise “**giydirilmiş ücret**” oluşmaktadır.
- Bir menfaatin veya ödemenin giydirilmiş ücrete tabi olabilmesi için devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Örneğin; yemek, servis-yol-ulaşım, barınma veya kira yardımları, bayram harçlığı, yakacak-aydınlatma bedeli, giyim yardımı, kıdem ücreti, teşvik primi, ikramiyeler ve primler devamlılık arz ediyorsa bahsedilen bu kalemler **giydirilmiş ücrete dahil edilmektedir**. Bunun yanı sıra; işçiye sağlanan koruyucu elbise, arızı fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil veya hafta tatili ödemeleri **giydirilmiş ücrete dahil edilmemektedir**.

Örnek 1: (Kıdem Tazminatının Öngörülen Tavan Tutarını* Aşmaması Durumunda)

Üretim departmanında çalışan ve bekar olan Bay A, askerlik durumundan dolayı iş sözleşmesini feshetmiştir. Bay A'nın kıdem tazminatı fesih tarihinde banka hesabına yatırılmıştır. Bay A'ya ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir:

- İşe Başlama Tarihi: 01.12.2017
- İşten Ayrılma (İş Sözleşmesi Fesih Tarihi): 01.08.2019
- Son Brüt Ücret Tutarı (Asgari Ücret): 2.558,40 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Yemek Yardımı: 5.000 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Yol Yardımı: 1.800 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Bayram Harçlığı: 2.000 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Primler Toplamı: 2.000 TL
- Giydirilmiş Ücret: Brüt Ücret **(A)** + (((İşçiye 1 Yıl İçinde Sağlanan Aynı veya Nakdi Ödemelerin Tamamı)/365)*30) **(B)**
- **(B):** (((5.000+1.800+2.000+2.000)/365)*30=) 887,67 TL
- Kıdem Tazminatına Esas Giydirilmiş Ücret **(A+B):** (2.558,40+887,67=) 3.446,07 TL
- Kıdeme Esas Gün Sayısı: 608 Gün
- Brüt Kıdem Tazminatı Tutarı: ((3.446,07/365)*608=) 5.740,30 TL
- Damga Vergisi Kesintisi: (5.740,30*0.00759=) 43,57 TL
- Ödenecek Kıdem Tazminatı (Net): (5.740,30-43,57=) **5.696,73 TL**

*01.07.2019-31.12.2019 tarihleri için kıdem tazminatı tavanı **6.379,86 TL** olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK) 25/7 maddesi uyarınca yasal sınırın altında kalmak kaydıyla işverenler tarafından işçilere ödenen kıdem tazminatları gelir vergisinden müstesnadır. Bu sebeple yukarıdaki örnekte gelir vergisi hesaplanmamıştır.

Örnek 1: Üretim departmanında çalışan Bay A'nın askerlik durumundan dolayı iş sözleşmesini feshetmesi sonucu Bay A'ya yapılan kıdem tazminatı ödemesinin muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir:

-----01.08.2019-----		
730 Genel Üretim Giderleri	5.740,30	
730.50 Kıdem Tazminatları	5.740,30	
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar		43,57
360.30 Ödenecek Damga Vergileri	43,57	
102 Bankalar		5.696,73
102.20 A Bankası	5.696,73	
-----/-----		

Örnek 2: (Kıdem Tazminatının Öngörülen Tavan Tutarını Aşması Durumunda)

Üretim departmanında çalışan ve bekar olan Bay A, askerlik durumundan dolayı iş sözleşmesini feshetmiştir. Bay A'nın kıdem tazminatı fesih tarihinde banka hesabına yatırılmıştır. Bay A'ya ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir:

- İşe Başlama Tarihi: 01.12.2017
- İşten Ayrılma (İş Sözleşmesi Fesih Tarihi): 01.08.2019
- Son Brüt Ücret Tutarı (Asgari Ücret): 6.000 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Yemek Yardımı: 5.000 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Yol Yardımı: 1.800 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Bayram Harçlığı: 2.000 TL
- Giydirilmiş Ücrete Esas Bay A'ya Sağlanan Primler Toplamı: 2.000 TL
- Giydirilmiş Ücret: Brüt Ücret **(A)** + (((İşçiye 1 Yıl İçinde Sağlanan Aynı veya Nakdi Ödemelerin Tamamı)/365)*30) **(B)**
- **(B):** (((5.000+1.800+2.000+2.000)/365)*30=) 887,67 TL
- Kıdem Tazminatına Esas Giydirilmiş Ücret **(A+B):** (6.000+887,67=) 6.887,67 TL
- Kıdeme Esas Gün Sayısı: 608 Gün
- Brüt Kıdem Tazminatı Tutarı: ((6.887,67/365)*608=) 11.473,16 TL
- 01.07.2019-31.12.2019 Tarihleri İçin Kıdem Tazminatı Tavanı: 6.379,86 TL
- Damga Vergisi Kesintisi: (6.379,86*0.00759=) 48,42 TL
- Öngörülen Tavan Tutarını Aşan Kısım (Gelir Vergisi ve SGK Primi Hesaplanacak Tutar): (11.473,16-6.379,86=) 5.093,30 TL

Örnek 2 (devamı):

- Öngörülen Tavan Tutarını Aşan Kısım (Gelir Vergisi ve SGK Primi Hesaplanacak Tutar): 5.093,30 TL
- SGK Primi İşçi Payı (%14): $(5.093,30 * 0,014 =)$ 713,06 TL
- SGK İşsizlik İşçi Payı (%1): $(5.093,30 * 0,01 =)$ 50,93 TL
- Toplam SGK Primi: $(713,06 + 50,93 =)$ 763,99 TL
- Vergi Matrahı: $(5.093,30 - 763,99 =)$ 4.329,31 TL
- Gelir Vergisi Kesintisi (%15): $(4.329,31 * 0,15 =)$ 649,40 TL
- Damga Vergisi Kesintisi: $(5.093,30 * 0,00759 =)$ 38,66 TL
- Asgari Geçim İndirimi (AGİ)*: 191,88
- İşçiye Ödenecek Net Tutar (AGİ Dahil): 3.833,13 TL
- SGK Primi İşveren Payı (%19): 967,73 TL
- İşsizlik Sigortası İşveren Payı: (%2): 101,87 TL
- Toplam İşçi Maliyeti: $(5.093,30 + 967,73 + 101,87 =)$ 6.162,90 TL
- SGK'ya Ödenecek Tutar: $(713,06 + 50,93 + 967,73 + 101,87 =)$ 1.833,59 TL

*Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.03.2012 tarih ve E.2012/8530, K.2012/7950 sayılı Kararı'na göre; İşçiye ücreti dışında ödenen asgari geçim indirimi yasa ile getirilmiş olup, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Bu nedenle ücretin eki değildir. Ücret olarak nitelendirilemez ve tazminat ve işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücrete dahil edilemez. Fakat, kıdem tazminatı tavanını aşan kısım ücret olarak değerlendirildiğinden işçiye AGİ ödemesi de yapılmaktadır. Fakat, **aynı zamanda birden fazla işverenden ücret alınması halinde, asgari geçim indirimi uygulaması, en yüksek ücretin elde edildiği işveren tarafından gerçekleştirilecektir (265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği).**

Örnek 2 (devamı): Bay A'ya yapılan kıdem tazminatı ödemesinin muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir:

-----01.08.2019-----		
730 Genel Üretim Giderleri	12.783,06	
730.50 Kıdem Tazminatları	12.591,18	
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar		2.570,07
360.10 Ödenecek Gelir Vergileri	649,40*	
360.20 Ödenecek SGK Primleri	1.833,59**	
360.30 Ödenecek Damga Vergileri	87,08***	
102 Bankalar		10.212,99****
102.20 A Bankası	10.212,99	
-----/-----		

*Ödenecek Gelir Vergileri olan **649,40 TL**, kıdem tazminatı tavanını aşan tutar üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarını ifade etmektedir.

Ödenecek SGK Primleri olan (713,06+50,93+967,73+101,87=) **1.883,59 TL; SGK primi işçi payı, SGK işsizlik işçi payı, SGK primi işveren payı ve işsizlik sigortası işveren payının toplamını ifade etmektedir.

***Ödenecek Damga Vergileri olan (48,42+38,66=) **87,08 TL**, kıdem tazminatı üzerinden hesaplanan damga vergisi tutarı ile kıdem tazminatı tavanını aşan kısım üzerinden hesaplanan damga vergisi tutarını ifade etmektedir.

****İşçiye ödenecek kıdem tazminatı; kıdem tazminatı tavan tutarı ile tavan tutarı aşan kısım üzerinden ücret ödemesi olarak nitelendirilerek, gelir vergisi ve SGK primlerine tabi tutularak elde edilmiş iki tutarın toplamıdır. Buna göre işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı (6.379,86+3.833,13=) **10.212,99 TL**'dir.

- Kıdem tazminatı tavanını aşan kısım üzerinden gelir vergisi ve sigorta primi kesintileri yapılması kaydıyla 12.783,06 TL'nin (brüt ücretin) tamamı kurumlar vergisi matrahının tespitinde kurum kazancından indirim konusu yapılabilmektedir.

2. Kıdem Tazminatı Karşılığı Neden Ayrılır?

- 1 Sıra No.lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde açıklanan Muhasebenin Temel Kavramlarından olan “*ihtiyatlılık kavramı*”na göre, muhasebe olaylarında temkinli davranılması ve işletmenin karşılaşılabileceği risklerin göz önüne alınması gereğini ifade eder. Bu kavramın sonucu olarak, işletmeler, muhtemel giderleri ve zararları için karşılık ayırırlar, muhtemel gelir ve kârlar için ise gerçekleşme dönemlerine kadar herhangi bir muhasebe işlemi yapmazlar. Ancak bu kavram gizli yedekler veya gereğinden fazla karşılıklar ayrılmasına gerekçe oluşturamaz.
- 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun (VUK'un) 288. maddesi uyarınca, hasıl olan veya husulü beklenen fakat miktarı katiyetle kestirilemeyen ve teşebbüs için bir borç mahiyetini arz eden belli bazı zararları karşılamak maksadıyla hesaben ayrılan meblağlara karşılık denmektedir. Karşılıklar mukayyet değerleriyle* pasifleştirilmek suretiyle değerlendirilmektedir.

*Mukayyet Değer: VUK'un 265. maddesinde tanımlandığı üzere; bir iktisadi kıymetin muhasebe kayıtlarında gösterilen hesap değeridir.

- İşletmeler, ihtiyatlılık kavramına göre; çalışan personellerine ödemekle yükümlü olacakları kıdem tazminatı tutarı kadar karşılık ayırabilecektir.
- Fakat, VUK'un 287. maddesinde yer alan *“Gelecek hesap dönemlerine ait olarak peşin tahsil olunan hasılat ile cari hesap dönemine ait olup henüz ödenmemiş olan giderler mukayyet değerleri üzerinden pasifleştirilmek suretiyle değerlendirir.”* ibaresi ve Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu'nun 23.01.1992 tarih ve E:1990/3, K:1992/1 sayılı kararına göre gider kaydı için fiili ödemenin gerekli olmadığı, giderin tahakkuk etmesinin yeterli olduğu görüşlerine* rağmen; İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı tarafından 20.03.2015 tarihinde verilen 84098128-120.01.02.07[40-2013-3]-143 sayılı Özelge'de; *“kıdem ve ihbar tazminatının gider kaydı konusunda Gelir Vergisi Kanununun 40'ıncı maddesinde özel bir hüküm olmamakla birlikte maddenin birinci fıkrasının (3) numaralı bendi çerçevesinde kurum kazancının tespitinde gider olarak indirilebilmesi için İş 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.”* görüşüne yer verilmiştir.
- Maliye idaresince verilen bu ve buna benzer görüşler dolayısıyla, karşılık ayrılan kıdem tazminatlarının fiilen ödenmediği dönemde vergi matrahının hesaplanmasında gider olarak dikkate alınmasının **mümkün olmayacağı** anlaşılmaktadır.

*Gider kaydı için fiili ödemenin gerekli olmadığı, giderin tahakkuk etmesinin yeterli olduğu düşüncesine dayanan diğer kaynaklar;

- Danıştay 4. Dairesi'nin 16.12.1974 Tarih ve E:1974/1377 K:1974/4429 Sayılı Kararı,
- 174 Sıra No.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği,
- Gelirler Genel Müdürlüğü'nün 05.01.1993 Tarih ve 354 Sayılı Muktezası,
- İstanbul Defterdarlığı'nın 08.04.1993 Tarih ve 5744 Sayılı Muktezası.

Örnek 3: X A.Ş. tarafından 2019 hesap dönemi için kıdem tazminatı olarak;

- Üretim Departmanı İçin: 10.000 TL,
 - Pazarlama Departmanı İçin: 20.000 TL,
 - Yönetim Departmanı İçin: 30.000 TL,
- karşılık ayrılmıştır. Buna göre ilgili muhasebe kaydı aşağıdaki gibidir:

-----31.12.2018-----	
730 Genel Üretim Giderleri	10.000
760 Pazarlama Satış ve Dağıtım Giderleri	20.000
770 Genel Yönetim Giderleri	30.000
472 Kıdem Tazminatı Karşılıkları	60.000
-Kıdem tazminatı karşılığı ayrılması.	
-----31.12.2018-----	
950 Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler	60.000
951 Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler Karşılığı	60.000
-Kıdem tazminatı karşılığı ayrılması.	
-----/-----	

- Vergi mevzuatımıza göre kıdem tazminatlarında tahakkuk esası yerine nakit esası geçerli olduğundan; kıdem tazminatı karşılıklarının fiilen ödemesi gerçekleşene kadar "**Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler (KKEG)**" nazım hesabında izlenerek, ticari kazancın tespitine matrah artırıcı unsur oluşturması öngörülmektedir.

Örnek 4:

- a) X A.Ş. 31.12.2018 tarihinde eşit maaşla çalıştırmış olduğu 60 işçisi için toplam 120.000 TL kıdem tazminatı hesaplayarak karşılık ayırmıştır.
- b) Üretim departmanında tam 15 yılını doldurmuş olan Bay A için, 2019 yılı içerisinde emekli olacak olması sebebiyle 31.12.2018 tarihinde toplam 30.000 TL (28.000 TL'si önceki hesap dönemlerinde, 2.000 TL'si 31.12.2018 tarihinde ayrılmış olup eşit maaşla çalışan 60 işçiye Bay A da dahildir) kıdem tazminatı hesaplanmıştır (2019 hesap döneminde Bay A'nın maaşında herhangi bir artış yapılmayacağı varsayılmaktadır).

c1) Bay A, 15.06.2019 tarihinde emekli olmuş ve kıdem tazminatı 30.06.2019 tarihinde banka hesabına yatırılmıştır.

c2) Bay A, 15.06.2019 tarihinde emekli olmuş ancak banka hesabına kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir ödeme yapılmamıştır. Söz konusu örnekte kıdem tazminatı tavanının aşılmadığı varsayılmıştır. Buna göre ilgili muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir:

-----31.12.2018-----

a) 654 Karşılık Giderleri	120.000	
472 Kıdem Tazminatı Karşılıkları		120.000

-Kıdem tazminatı karşılığı ayrılması.

-----31.12.2018-----

a) 950 Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler	120.000	
951 Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler Karşılığı		120.000

-Kıdem tazminatı karşılığı ayrılması.

-----31.12.2018-----

b) 472 Kıdem Tazminatı Karşılıkları	30.000	
372 Kıdem Tazminatı Karşılıkları		30.000

-Kıdem tazminatı karşılığı hesabının kısa vadeli hesaba devri.

(Bay A'nın 2019 hesap döneminde emekli olacak olması nedeniyle dönemselik prensibi gereği yapılan muhasebe kaydı)

Örnek 4 (devamı):

-----15.06.2019-----		
c1) 372 Kıdem Tazminatı Karşılıkları	30.000	
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar		227,70
360.30 Ödenecek Damga Vergileri	227,70	
335 Personele Borçlar		29.772,30
-Kıdem tazminatının tahakkuk ettirilmesi kaydı.		
-----30.06.2019-----		
c1) 335 Personele Borçlar	29.772,30	
102 Bankalar		29.772,30
-Kıdem tazminatının bankadan ödenmesi kaydı.		
-----/-----		

Örnek 4 (devamı):

-----15.06.2019-----

c2) 372 Kıdem Tazminatı Karşılıkları	30.000	
644 Konusu Kalmayan Karşılıklar		30.000

-Önceden KKEG olarak kaydedilen karşılığın gelire alınması kaydı.

-----15.06.2019-----

c2) 910 İndirilecek Gelirler*	30.000	
910.10 İptal Edilen Kıdem Tazminatları	30.000	
911 İndirilecek Gelirler Karşılığı		30.000

-Gelire alınan karşılığın vergiden düşülmek üzere nazım hesaba alınması kaydı.
(Önceki kayıtlarda kıdem tazminatı için ayrılan karşılıkların gider kayıtları KKEG olarak dikkate alınarak gider kaydı nötrleştirilmiş ise; kıdem tazminatının iptali kaydında da gelir olarak dikkate alınan tutar indirilecek gelir olarak dikkate alınarak gelir kaydı nötrleştirilir)

-----/-----

*Karşılık ayrıldığı hesap döneminde KKEG olarak dikkate alınmış olan tutarlar, karşılık ayrıldığı hesap döneminden sonraki hesap döneminde iptal edilirse, vergi matrahı hesaplaması sırasında zarar olsa dahi indirilecek istisna ve indirimler kapsamında indirim olarak dikkate alınmaktadır. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının ödenmesi veya iptali durumunda söz konusu kıdem tazminatı karşılığı tutarlarının geçici vergi matrahından "Diğer İndirimler" satırında beyan edilerek indirilmesi öngörülmektedir. Fakat, aynı hesap dönemi içerisinde ayrılan kıdem tazminat karşılığı ve ödemesi/iptali söz konusu ise, karşılık tutarının KKEG yapılmasına ve ödemesi yapılan/iptal edilen tutarın ayrıca indirim konusu yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

3. Kıdem Tazminatı Ödenmemesi Durumunda İdari Para Cezası Var Mıdır?

İlgili Kanun	İdari Para Cezası	İdari Para Cezası Tutarı (2019)
5953 Sayılı Basın-İş Kanunu	VAR	6.500 TL
854 Sayılı Deniz-İş Kanunu	VAR	2.595 TL
6098 Sayılı Borçlar Kanunu	YOK	-
4857 Sayılı İş Kanunu	YOK	-

- 5953 sayılı Basın-İş Kanunu'nun 26/(b) maddesi uyarınca; kıdem tazminatının gazeteciye ödenmemesi durumunda 2019 yılı için işverene uygulanacak idari para cezası **6.500 TL**'dir.
- 854 sayılı Deniz-İş Kanunu'nun 51/1-(a) maddesi uyarınca; kıdem tazminatının gemi adamına ödenmemesi durumunda 2019 yılı için işverene uygulanacak idari para cezası **2.595 TL**'dir.
- 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca, işveren tarafından hak edilen kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda idari anlamda ceza uygulanmamaktadır.



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmalkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.