

I. KIDEM TAZMİNATI

A-TANIMI

Kıdem tazminatı, bir işçinin işverene bağlılığı, sadakati ve emeği karşılığı geçen sürelerin toplamına denk gelen tazminat hakkıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesinde gösterilen Kıdem esasına bağlı özel bir tazminat türüdür. Tek işverene bağlı olmak üzere; değişik işyerlerinde en az bir yıllık çalışması olan işçi, iş sözleşmesini kanunda öngörülen koşullarda sona erdirmesi halinde kıdem tazminatını almaya hak eder.

B- KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

- İşçinin haklı nedenlerle derhal fesih hakkını kullanması,

4857 sayılı kanunun 24. md. Yer alan;

I-Sağlık sebepleri

II-Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile

III-Zorlayıcı sebeplerdir.

Not: □ Kısa Çalışma Ödeneği ile ilgili olarak Kısa çalışma ödeneği uygulanacak işyerinde bunun ilanı tarihinden itibaren 6 iş günü içerisinde çalışanın 4857/24/II-f gereği, haklı nedenle derhal fesih hakkı kazanacağını ve kıdem tazminatı alabileceğini gözden kaçırmayın.

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

- İşçinin işveren tarafından “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller” başlıklı 4857/25/ II. Madde dışında işten çıkarılmış olması,
- Muvazzaf askerlik görevi dolayısıyla işten ayrılmış olması,
- İşçinin kendi isteği ile işten ayrılmamış olması,
- Bir işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olması,
- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş akdinin feshedilmesi
- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdini feshetmesi,
- İşçinin ölümü ,(burada işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı mirasçılara ödenir)
- Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkın kazanımı tarihinden itibaren Borçlar Kanunu açısından 10 yıllık zamanaşımına tabidir.(B.K. 125. md)
- 3600 prim ödeme günü ve 15 yıl sigortalılık süresi olanlar,

ilk sigortalı olduğu tarihten itibaren;

-15 yıl geçen,

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

-Bu süre içinde en az 3.600 gün prim ödeyen,

sigortalılar, emeklilik için aranan yaş, prim günü ve sigortalılık süresi koşullarından, yaş dışındakileri yerine getirdiklerinde, son çalıştıkları işyerinden (en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla) kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılabilirler.

İşçinin, kıdem tazminatı alabilmesi için son işyerinde aralıksız olarak 15 yıl çalışmış olması gerekmiyor. Talebi üzerine, Sosyal Güvenlik Kurumu' nun ilgili müdürlüğü tarafından, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3.600 gün sayısını dolduran sigortalıya, 1475 sayılı İş Kanunu' nun 14. maddesine göre "kıdem tazminatı alabilir" şeklinde bir yazı veriliyor.

C- KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE HESAPLANIRKEN DİKKATE ALINACAK ÖDEMELER

Kıdem tazminatı, bir işçinin çalışma süresince geçen her bir yıl için, giydirilmiş son brüt ücretinin otuz günlük tutarıdır. Ay içinde alınan normal ücret ve işçiye sağlanan diğer menfaatlerden oluşmaktadır.

Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

İşçinin çalıştığı her 1 yıl için son 30 günlük brüt ücreti tutarındadır. Yıl kesirleri de dikkate alınır. İşçinin giriş ve çıkış tarihleri tespit edilir. Kaç yıl çalışmış ise en son aldığı brüt ücret ile çalıştığı yıl çarpılır. Daha sonra yıldan arta kalan ayları güne çevrilir ve son brüt ücret 365 e bölünmek suretiyle günlük ücreti bulunur. Son aşamada ise güne çevrilen çalışma süreleri ile günlük ücreti çarpılarak hesaplanan rakamlar toplanır. (yıl + ay + gün)

Hesaplanan kıdem tazminatı tavanı aşmıyorsa (01.01.2011 – 30.06.2011 dönemi için geçerli olan kıdem tazminatı tavan : 2.623,23 TL) sadece damga vergisi kesintisi olur. (D.V. kanunu genel tebliği seri no : 54 binde 6,6)

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

Eğer tavanı aşıyorsa Gelir Vergisi kesintisi de olur. (% 15)

Normal ücret, 4857 sayılı İş kanunun 32. md. belirtilen ücrettir.

İşçiye sağlana diğer menfaatler ise; işçiye asıl ücretinin dışında, toplu iş sözleşmeleri veya kanunlarla sağlanan aynı ve nakdi haklardan devamlılık arz eden ve ödenmesi bir şarta bağlı olmayan ödemelerdir. Bu ödemeler de aşağıda sıralanmıştır:

Kıdem Tazminatının Hesabında Dikkate Alınacak Ödemeler

1- Çıplak ücret,

2- Yemek yardımı,

3- Kasa tazminatı,

4- Gıda yardımı ,

5- Yakacak yardımı,

6- Eğitim yardımı,

7- Konut yardımı,

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

8- Giyecek yardımı,

9- Erzak yardımı,

10- Sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli,

11- Unvan tazminatı,

12- Aile yardımı,

13- Çocuk zammı,

14- Temettü,

15- Havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacak ise tazminat hesabında dikkate alınmaz),

16- Taşıt yardımı,

17- Yıpranma tazminatı,

18- Kalifiye-Nitelik zammı,

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

19- Sağlık yardımı,

20- Mali sorumluluk tazminatı,

21- Devamlı ödenen primler.

D- KIDEM TAZMİNATININ MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE VERGİ MATRAHI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Kıdem tazminatları finansal raporların, tahmini ve fiili bütçelerin karşılaştırılması bakımından karşılık ayrılmalıdır ve iş sahipleri, tablo/bilgi kullanıcıları tarafından önemli bir gider kalemidir.

Kıdem tazminatı hesaplanması ve giderleştirilmesi yapılırken , işçinin en son çalıştığı departmanı dikkate alınmalıdır.

Pazarlama departmanı ise pazarlama gideri,

Muhasebe departmanı ise genel yönetim gideri,

Üretim departmanı ise üretim gideri olarak dikkate alınmalıdır.

Örnek : 2010 yılı için kıdem tazminatı olarak yönetim departmanı için : 10.000.- TL Pazarlama departmanı için de 20.000.- TL olmak üzere toplam 30.000.- TL karşılık ayrılmıştır.

-----31.12.2009-----

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

760 PAZ.SAT.DAĞ.GİD. 20.000.-

770 GEN.YON.GİD. 10.000.-

472 KIDEM TAZM. KARŞ. 30.000.-

Kıdem tazminatı karşılığı ayrılması

-----/-----

Kıdem tazminatı karşılıkları vergi kanunlarımıza göre Kanunen Kabul Edilmeyen Gider olduğundan aynı anda takibi açısından Nazım hesaplarla ilgili kaydın da yapılması gerekmektedir.

-----31.12.2009-----

950- Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler ve

951- Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler Karşılığı

Kıdem tazminatı karşılığı

-----/-----

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

Ödendiğinde ise ; 15.06.2010 tarihinde yönetim departmanından 1 kişi için 2.500.- TL lik brüt kıdem tazminatı ve buna bağlı olarak Damga vergisi hesaplanması gerekmektedir. Ödemesi ise 30.06.2010 tarihinde hesabına havale şeklinde yapılacaktır. İlgili yevmiye kaydı aşağıdaki gibi olacaktır: (%0 6,6 D.V.)

Öncelikle fiili ödeme gerçekleşeceği ve karşılığın vadesinin 1 yıldan kısa süreye dönüşeceği için kayıtlar sırasıyla aşağıdaki gibi olmalıdır.

-----15.06.2010-----

472 KIDEM TAZM. KARŞ. 2.500.-

372 KIDEM TAZM.KARŞILIĞI 2.500.-

Kıdem tazminatı karşılığı hesabının kısa vadeli hesaba devri

-----15.06.2010-----

372 KIDEM TAZM. KARŞ. 2.500.-

360 ÖD.VERGİ VE FONLAR 16,50

335 PERSONELE BORÇLAR 2.483,50

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

Kıdem tazminatı hesaplanması kaydı

-----30.06.2010-----

335 PERSONELE BORÇLAR 2.483,50

102 BANKALAR 2.483.50

Bankadan ödenmesi

-----/-----

İşletmenin zaman içerisinde kıdem tazminatı yükü azalabilir. Örneğin geçmiş dönemlerde kıdem tazminatları için karşılık ayırdığımız bir çalışanın iş sözleşmesi kıdem tazminatı konusuna girmeden fesh olabilir. Ya da tüm departman için daha önce karşılık ayırdığınız tutar iptal olabilir. Bu durumda işletmenin ön gördüğü kıdem tazminatı yükü azalacaktır.

Örneğin : 31.08.2010 tarihinde Pazarlama bölümünde çalışan muhtelif sayıda personel Kıdem Tazminatı almayı gerektirmeyecek bir biçimde iş akitleri fesih edilmiştir. Bu kişilerle ilgili ayrılmış olan Kıdem Tazminatı karşılık tutarı 5.000.-TL 'dir.

Yapılacak muhasebe kaydı ise aşağıdaki gibidir;

-----31.08.2010-----

472 KIDEM TAZMİNATI KARŞ. 5.000.-

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

679 DİĞ.OLAĞ.DIŞI GEL.VE KARLAR 5.000.-

İptal Edilen Kıdem Tazminatı Karşılıklarının Kaydı

----- / -----

Vergi Matrahı açısından incelenmesi :

Özetleyecek olursak; kıdem tazminatı karşılığı vergi kanunlarımıza göre K.K.E.G. dir. Ayrılan kıdem tazminatı karşılığı yani toplam 30.000.- TL dönem matrahına ilave edilecek. (K.V. beyannamesinde : 31.satır, Geçici Vergi Beyannamesinde : 8.satır)

Ancak, daha önce karşılık ayrılan kıdem tazminatının izleyen yılda kısmen yada tamamen ödenmesi yada tamamının iptal edilmesi durumunda ödenen ve/veya iptal edilen tutarı geçici vergi ve kurumlar vergisi beyannamesinde " Diğer İndirimler" satırında beyan ederek tenzil edilmesi/indirilmesi gerekir. Yani verdiğimiz örnekteki toplam tutarın($2.500 + 5.000 = 7.500$.-TL) ilgili beyanname satırlarında indirilmesi gerekir. (Örneğimizde ödenen ve iptal edilen toplam tutar : $2.500 + 5.000 = 7.500$.-TL) (K.V. beyannamesinde: 66.satır, Geçici Vergi Beyannamesinde: 22.satır.)

E- DİĞER DETAY BİLGİLER

- İşvereniniz kıdem tazminatına hak kazanmamanız ve 1 tam yılı doldurmamanız için yıl

İçerisinde çıktı/girdi yoluna başvuruyorsa ; durumu, isminiz saklı kalmak şartıyla işyerinizin bulunduğu ildeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl çalışma müdürlüğüne bildirmeniz gerekir.

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

- Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu hakları işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

- İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya ara dönemlerle tekrar düzenlenmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

- İşçi saat başı, günlük, haftalık yada aylık ücretle çalışıyorsa kıdem tazminatı “en son aldığı brüt ücret üzerinden”; ancak parça başı, akort, yüzde usulü gibi belirli bir zaman dilimine göre belirlenemeyen ücretle çalışıyorsa son bir yıllık “ortalama ücret” üzerinden hesaplanır.

Şöyle ki: Yıl içerisinde alınan toplam ücret / yıl içerisinde çalışılan gün.

ÖZEL DURUM: Ayrıca şu unutulmamalıdır ki; parça başı, akort,yüzde usulü gibi ücretle çalışan işçi, □ son 1 yıl içinde zam almış ise zammın yapıldığı tarih ile işten ayrılma tarihi arasındaki □ toplam brüt ücreti bu süre içindeki fiilen çalıştığı gün sayısına bölünerek günlük ücreti bulunur.

- İş Kanunu kapsamına girmeyen işlerde çalışan işçilerin Kıdem tazminatı hakları bulunmamaktadır.

- İşçi çalıştığı süre içinde grevlere katılmış ise grevde geçen süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

- İşveren tarafından iş şartları tek taraflı olarak değiştirilirse ve işçi bu şartlar altında çalışmak istemezse işçi tarafından 6 işgünü içinde iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

- İşçi istifa ederse kıdem tazminatı ödenmez.

- Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesi durumunda kıdem tazminatı ödenmez.
- İşyeri devredilirse işçilerin kıdem tazminatlarında eski ve yeni işveren birlikte sorumludur.
- Çıraklıkta geçen süre ve yasal çalışma yaşının altında geçen süreler, ücretsiz izin kullanılan süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.
- Asıl olan kıdem tazminatının tam ve peşin olarak ödenmesidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında... Asıl olan işçinin işyerinde çalışarak hizmet etmesi nedeni ile yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına alma amacına yönelik olan kıdem tazminatını, yaşlılık aylığını hak kazanması üzerine akdi feshedildiğinde kendisine tamamının peşinen ödenmesidir... belirtmiştir. İş Kanununun 14.maddesine göre kıdem tazminatının ödenmemesi veya geç ödenmesi halinde, gecikme faizi, ödeme yapılmayan süre esas alınarak mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı dikkate alınarak hesaplanmalıdır.
- İşçiye yapılacak kıdem tazminat ödeme miktarı 8.000.-TL den fazla ise Vergi Usul Kanunu gereği yapılan ödeme tevsik kapsamında değerlendirilmesi gerekeceğinden banka, özel finans kurumu veya PTT aracılığıyla ödenmesi zorunludur.

II. İHBAR TAZMİNATI

A- TANIMI

Çeşitli sebeplerle işten çıkartılan işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak verilen tazminattır. Hem işveren hem de işçi, iş akdinin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır. Başka bir anlatımla; ihbar tazminatı sadece işçiye ödenmeyip, bildirim şartlarına uymayan işçinin işverene ödemekle yükümlü olduğu bir tazminat türüdür. İhbar tazminatında amaç şudur: İşçi yada işverenin işi bırakma veya işten çıkarma düşünceleri varsa bu düşüncelerini kanunun öngördüğü sürede karşı tarafa bildirmelerini sağlamaktır. İhbar tazminatı; çalışanın işten çıkarılmaktan kaynaklanan , işverenin ise işçinin işi bırakmasından kaynaklanan

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

mağduriyetinin giderilmesini amacı taşır.

B- İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

İşyerinin iş kanununa tabi ve iş sözleşmeleri belirsiz süreli olmalıdır. Tam veya kısmi zamanlı olması durumu değiştirmez.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin bitim tarihi taraflarca bilindiğinden, tarafların İhbar Tazminatı talebi hukuken mümkün değildir.

İşveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857/25 ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmeyecektir.

Kendi isteği ile işten ayrılan işçiye ihbar tazminatı ödenmez.

C- BİLDİRİMLİ FESİH' E KONU İLGİLİ SÜRELER

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde süreli fesih ile ilgili bildirim süreleri belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b. İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

başlayarak dört hafta sonra,

c. İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d. İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşçi yada işveren bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

D- DİĞER DETAY BİLGİLER

- İşçi yada işveren bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir.
- Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.
- İhbar tazminatı ödemesinde gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi olur. Bildirim süresi içinde işçi çalıştırılmaya devam edilip iş arama izni de veriliyorsa SGK kesintisi olur.
- Fesih bildirimi yazılı ve gerekçeli olarak yapılmalıdır. Fesih bildiriminde işçiye fesih nedeni yazılı olarak belirtilmelidir. 4857 sayılı iş kanunun 18. maddesinde de belirtildiği gibi feshin geçerli bir sebebe dayandırılma zorunluluğu vardır. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

- Bildirim süreleri 2 şekilde kullanılabilir. Ya işçiye gün içerisinde iş arama izni verilir(günlük en az 2 saat veya toplu halde iş arama izni kullanılır) , yada bildirim süresine denk gelen ücret ödenir.

- İşçiye yapılacak ihbar tazminatı ödeme miktarı 8.000.-TL den fazla ise Vergi Usul Kanunu gereği yapılan ödeme tevsik kapsamında değerlendirilmesi gerekeceğinden banka, özel finans kurumu veya PTT aracılığıyla ödenmesi zorunludur.

III. KIDEM VE İHBAR TAZMINATI HESAPLANMASI HAKKINDA ÖRNEKLER

1- Kıdem Tazminatı ile ilgili örnek :

İşten çıkış tarihi : 2010.08.25 İşe giriş tarihi : 2006.04.15 Kıdem : 4 yıl, 4 ay, 10 gün Son aldığı aylık brüt kazanç : 1.700.- TL

Aylık brüt yemek yardımı

: 100 TL kıdem tazminatına esas ücret

: $1.700 + 100 = 1.800$.- TL 4 yıl için kıdem ücreti

: $1.800 * 4 = 7.200$.- TL 4 aylık için kıdem ücreti

: $1.800 / 12 * 4 = 600$.- TL 10 gün için kıdem ücreti

: $1.800 / 365 * 10 = 49,32$ TL Hesaplanan kıdem tazminatı

: $7.200 + 600 + 49,32 = 7.849,32$ TL Damga vergisi kesintisi

: $7.849,32 * \%0,66 = 51,81$ TL Ödenecek net kıdem tazminatı

: $7.849,32 - 51,81 = 7.797,51$ TL

2- İhbar Tazminatı ile ilgili örnek :

İşten çıkış tarihi

: 2010.08.25 İşe giriş tarihi

: 2006.04.15 Kıdem

: 4 yıl, 4 ay, 10 gün Son aldığı aylık brüt kazanç

: 1.700.- TL Aylık brüt yemek yardımı

: 100 TL İhbar tazminatına esas ücret

: $1.700 + 100 = 1.800$.- TL

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında genel esaslar

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Perşembe, 13 Ocak 2011 07:04

İşçinin çalıştığı süre 3 yıl ve fazlası olduğu için 8 haftalık bildirim süresi vardır.

İhbar günü : 8 hafta * 7 = 56 gün Hesaplanan brüt ihbar tazminatı : $1.800 / 30 * 56 = 3.360$.- TL
Gelir Vergisi kesintisi : 3.360

* % 15 = 504.- TL Damga Vergisi kesintisi

: $3.360 * \% 6,6 = 22,18$ TL Ödenecek net ihbar tazminatı

: $3.360 - (504 + 22,18) = 2.833,82$ TL

IV. SONUÇ

Kıdem ve ihbar tazminatı iş hayatında sürekli konuşulan, fikir ayrılıkları yaşanan önemli bir gider kalemidir. İşverenler ya da bilgi kullanıcıları için mutlaka planlanması gereken bütçe kalemidir. İşverenler, tazminat konusunda tahmini bütçe oluştururken gerçekçi esaslara dayanmalı ve planlamalarını ona göre yapmalıdır. Nitekim eksik veya fazla gider yüklemesi yaptığında fiili giderlerle tahmini giderler arasında dikkat çekici farklar oluşmamalıdır.

Çalışma hayatının hep gündeminde kalmış ve sürekli tartışmalı yorumlara sebep olan bir konudur. İşçi ve işveren karşılıklı olarak birbirlerinin haklarına saygılı olmalı, işçi ve işverenlere hak ve sorumlulukları konusunda da uzmanlar tarafından bilgilendirme yapılmasına önem verilmelidir.

Kaynak: muhasebetr.com