

TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS VE İŞ KANUNU PERSPEKTİFLERİNDEN KIDEM TAZMİNATI YÜKÜMLÜLÜKLERİNE İLİŞKİN HESAPLAMALARIN KARŞILAŞTIRILMASI

Umut Erdem YILDIZ¹, Kadir TUTKAVUL²,

Öz

Kıdem tazminatı; bir işçinin, iş sözleşmesinin kanunda belirlenen nedenlerden biri dahilinde sona ermesi karşılığında işveren tarafından kanunda belirtilen şekilde ulaşılan tutar sonucunda yapılan ödemeler olarak ifade edilmektedir. Kıdem tazminatı hem işçiyi hem de işvereni hak ve sorumluluk olmak üzere karşılıklı ilgilendiren bir konudur. Kıdem tazminatı yükümlülükleri konusunda çeşitli düzenlemeler farklı görüşler ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın temel amacı; kıdem tazminatı yükümlülüklerini, yasal mevzuat ve muhasebe standartları perspektifinden ele alarak karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak kıdem tazminatının kavramsal çerçevesi sunulmuştur. Kavramsal çerçevenin açıklanmasının ardından kıdem tazminatı yükümlülükleri; TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümleri referans alınarak bir uygulama aracılığıyla hesaplanmıştır. Son bölümde teorik alt yapısı ve pratik uygulamaları sunularak yapılan yükümlülük hesaplamalarında ortaya çıkan benzerlikler ve farklılıklar karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Karşılığı, TMS 19, BOBİ FRS, KÜMİ FRS, İş Kanunu

JEL Kodları: M40, M41

A COMPARISON OF CALCULATIONS OF EMPLOYEE TERMINATION INDEMNITY OBLIGATIONS FROM THE PERSPECTIVES OF TAS, FRS FOR LMEs FRS FOR SMEs AND LABOR LAW

Abstract

Severance pay refers to the payments made by an employer, as legally stipulated, upon the termination of an employee's contract for reasons outlined within the law. Severance pay is a matter that concerns both the employee and employer regarding rights and obligations. Various regulations present differing perspectives on severance pay obligations. The primary aim of this study is to analyze severance pay liabilities in a comparative context, considering both legal legislation and accounting standards. Firstly, the conceptual framework of severance pay is presented. Following the explanation of the conceptual framework, severance pay liabilities are calculated through an application with reference to the provisions of TAS, FRS for LMEs, FRS for SMEs and Labor Law. Finally, the theoretical background and practical applications are presented and the similarities and differences arising from the liability calculations are presented comparatively.

Keywords: Severance Pay, Provision for Severance Pay, TAS 19, FRS For LMEs, FRS For SMEs, Labor Law

JEL Codes: M40, M41

¹ Arş. Gör., Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, umut.yildiz@btu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6922-8327>

² Doç. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi kadir.tutkavul@btu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7167-8631>

GİRİŞ

Kıdem tazminatı dar anlamda; belirli bir süre çalıştıktan sonra işten ayrılan işçiye görev süresine bağlı olarak verilen para olarak tanımlanmaktadır. Geniş anlamda ise; kıdem tazminatı, İş Kanunu'nda bahsedilen durumlar sonucunda çalıştığı zaman koşulu ile hizmet süresi ve ücretine göre değişen tutarlarda iş sözleşmesi sona eren işçiye işveren tarafından ödenmesi gereken tutar olarak tanımlanmaktadır (Haftacı, 2009, s. 142). İşletmelerin işçilerine ödemek zorunda oldukları kıdem tazminatları büyük tutarlara ulaşabilmektedir. Bu tutarların ortaya çıktığı dönemlerde gider olarak kaydedilmesi önemli maliyet dalgalanmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle işletmeler; dönemsellik ve ihtiyatlılık kavramları gereği kıdem tazminatı yükümlülüklerine ilişkin gerekli olan hesaplamalarını yapmakta, hesaplanan yükümlülükleri işçilerin çalıştıkları dönemlere dağıtarak finansal tablolarında raporlamaktadır. Kıdem tazminatı yükümlülüklerine ilişkin yapılan bu raporlama finansal tablolarda paydaşlara aktarılan bilgilerin; doğru, güvenilir, gerçeğe uygun olması açısından öneme sahiptir (Erdoğan ve Saban, 2010; Büyükmirza, 2014).

İşletmeler tarafından üstlenilecek olan kıdem tazminatı yükümlülükleri farklı perspektiflerden ele alınarak değerlendirilmekte ve hesaplanmaktadır. Bu perspektiflerden ilki İş Kanunu'dur. Türkiye'de Resmî Gazete'de 10.06.2003 tarihinde yayımlanan 4857 Sayılı İş Kanunu ile 01.09.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120. Maddesi, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç diğer tüm maddelerini yürürlükten kaldırmaktadır. Bu durum 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesinde de ifade edilmektedir. Söz konusu maddeye göre 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerince kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için kıdem tazminatı haklarının saklı tutulduğu ifade edilmiştir. Türkiye'de işverenler kıdem tazminatına hak kazanmış işçilere İş Kanunu hükümlerine göre belirlenen tutar karşılığında ödeme yapmaktadır. Bununla birlikte kıdem tazminatı yükümlülükleri muhasebe standartlarında da ele alınmaktadır. Kıdem tazminatı yükümlülüklerine ilişkin hükümler; Türkiye Muhasebe Standartları'nda "TMS – 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı" kapsamında, BOBİ FRS'de 19. Bölüm olan "Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar" 17 ve 17A paragraflarında ve son olarak KÜMİ FRS'de 17. Bölüm olan "Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar" bölümünde 17. ve 18. paragraflarında açıklanmaktadır.

Kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında söz konusu düzenlemeler farklı görüşler ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın temel amacı; kıdem tazminatı yükümlülüklerini, yasal mevzuat ve muhasebe standartları perspektifinden ele alarak karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirmektir. Bu doğrultuda çalışmada ilk olarak kıdem tazminatının teorik alt yapısı ve kavramsal çerçevesi; TMS – 19 Çalışanlara

Sağlanan Faydalar Standardı, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümlerine göre ayrı ayrı verilmiştir. İzleyen bölümde bahsedilen hükümlerde verilen teorik alt yapı pratik uygulama ile desteklenmiştir. Son bölümde ise farklı düzenlemelere göre hesaplanan kıdem tazminatı yükümlülüklerinin ortaya çıkan benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde konu ile alakalı son dönemde yapılan çalışmalar incelenmiş olup ulaşılan araştırmaların niceliksel olarak kısıtlı olduğu görülmüştür. Bahsi geçen çalışmaların incelenmesi Tablo 1 yardımı ile aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1: Literatür tablosu

Yazar(lar)-Yıl	Çalışma Başlığı	Yöntem	Sonuç
Aytul Çolak (2022)	Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İş Güvencesi Uygulamalarının Değerlendirilmesi; Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları	Teorik	Çalışmada ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde kıdem tazminatı ele alınmıştır. Kıdem tazminatı sözleşmenin gerektirdiği koşulların sağlanması sonrasında işverenin işçiye ödediği toplu ödeme olarak tanımlanmıştır. Kıdem tazminatının yasal düzenlemeleri eşliğinde kıdem tazminatı fonu ve iş güvencesi hakkında konular tartışılmıştır. İşveren tarafından kıdem tazminatının bir maliyet olduğuna değinilmiş, tek başına bir unsur olarak değil ülke koşullarında değerlendirilmesi sonucuna örnek durumlar üzerinden varılmıştır.
Mehmet Ali Ünsal Cemal Çakıcı (2019)	TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardının BİST’te İşlem Gören Şirketlerin Finansal Tabloları ve Bağımsız Denetim Raporları Üzerinden İncelenmesi	SPSS Analizi	Çalışmada TMS 19 kapsamında BİST’de işlem gören ve çalışan sayısı yüksek olan işletmelerin mali tabloları ve denetim raporları incelenmiştir. Yapılan incelemelerin ardından ulaşılan sonuçlar SPSS analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda işletmelerin TMS 19’a göre uygun raporlama yaptıkları görülmüştür. Aktüeryal hesaplamalar konusunda bazı işletmelerin yeterli bilgi sunmadıkları, enflasyon ve iskonto oranlarının farklı alınmasından kaynaklı önemli farklılıklar ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bu gözlemler sonucunda işletmelerin güvenilir şekilde mali tablolarının karşılaştırılmasında sorun yaşanacağı sonucuna varılmıştır.
Burak Kayıhan (2023)	TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardına Göre İşçilik Giderleri ve Maliyet Muhasebesi Uygulamalarına Etkisi	Uygulama	Çalışmanın amacı, "TMS 19’un endüstri işletmelerindeki maliyet muhasebesi uygulamalarına olan etkisinin işçilik giderleri açısından incelenmesi" olarak ele alınmıştır. Çalışmada örnekler aracılığıyla TMS 19 standardının hükümleri temel alınarak işçilik giderleri hesaplanmış ve muhasebeleştirilmiştir. Akabinde kıdem tazminatı karşılıkları hesaplanmış ve muhasebeleştirilmiştir. Uygulamalar ardından TMS 19’un işçilik giderlerinin hesaplanmasında ve maliyet muhasebesi uygulamalarını doğrudan etkilediği sonucuna varılmıştır.

Murat Bilgin (2024)	Comparison of TMS 19 and IFRS in Directing Foreign Direct Investment to Employment (Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdama Yönlendirilmesinde TMS 19 ve UFRS'nin Karşılaştırılması)	Teorik, Karşılaştırma	Çalışmanın amacı, yabancı yatırımları istihdama yönlendirmek amacıyla TMS 19 ve UFRS sistemlerini incelemektir. Çalışmada öncelikle kavramlar hakkında genel bilgi verilmiş yabancı yatırımları teşvik amacıyla karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucu iki sisteminde yabancı yatırımcılara yönlendirmede yeterli teşvik ve kolaylık sağlamadığı sonucuna varılmıştır. Bu iki sistem birbiriyle kıyaslandığında TMS 19'un UFRS'ye göre istihdam ve doğrudan yabancı yatırımın istihdama yönlendirilmesinde daha etkili olduğu gözlemlenmiştir.
Gülçin Yıldırım (2019)	BOBİ FRS Karşılıklar Standardı ve Uygulaması	Uygulama	Bu çalışmada, BOBİ FRS'deki karşılıklarla ve kıdem tazminatı ile ilgili ilkeler ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve standart uygulamaları örneklerle açıklanmıştır. Kıdem tazminatlarına dair düzenlemeler BOBİ FRS Bölüm 19, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar bölümünde yer almaktadır. Standartta göre kıdem tazminatı yükümlülüğü, mevcut dönemde hesaplanarak, o dönemin finansal tablolarında raporlanacağı belirtilmiştir.
İlker Kıymetli Şen Mehmet Özbirecikli (2020)	KÜMİ FRS'nin İş Dünyasına Sağlayabileceği Yararlar: BOBİ FRS, TMS/TFRS ve Mevcut Muhasebe Sistemi İle Mukayeseli Bir İnceleme	Teorik, Karşılaştırma	Bu çalışmada, KÜMİ FRS'ye ait ilkeler, BOBİ FRS, TMS/TFRS ve MSUGT/VUK ile karşılaştırılarak, iş dünyasına sağladığı faydalar ve olası etkiler ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Kıdem tazminatı ile ilgili olarak üç farklı standart ve vergi mevzuatına yer verilmiştir. TMS/TFRS setinde kıdem tazminatları için ayrı bir standart bulunmasına rağmen, KÜMİ FRS ve BOBİ FRS'de kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler, bu bölümde yer almaktadır. Hem KÜMİ FRS hem de BOBİ FRS'ye göre, mevcut dönemde oluşan kıdem tazminatı yükümlülüğü hesaplanarak, o döneme ait finansal tablolarda yer alır. TMS 19'a göre ise kıdem tazminatı için aktüeryal hesaplama yapılır ve bulunan karşılık tutarı finansal tablolarda raporlanır. VUK kapsamında ise kıdem tazminatı ödendiğinde, ilgili gider hesabına kaydedilir.
Gülbüz Gökçen Erkan Öztürk Ömer Faruk Güleç (2019)	KÜMİ FRS Seti Taslağı, BOBİ FRS Seti ve Tam Set TMS/TFRS'nin Temel Konular Açısından Karşılaştırılması	Teorik, Karşılaştırma	Çalışmada KÜMİ FRS'nin temel konularda BOBİ FRS ve TMS/TFRS setlerinden farklılaştığı yönlerin açıklanması amaçlanmıştır. Çalışmada kıdem tazminatından 3 sete göre kıdem tazminatı karşılıkları olarak değerlendirilmiştir. TFRS setinde kıdem tazminatı karşılıkları, aktüeryal hesaplamalarla belirlenirken, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS setlerinde bu karşılıklar, aktüeryal hesaplama yerine cari dönemdeki artışlar göz önünde bulundurularak hesaplandığı gözlemlenmiştir.

Ümit Gücenme Gençoğlu (2019)	Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Taslağı'nın BOBİ FRS ve Vergi Uygulamalarımız ile Karşılaştırılması ve Genel Değerlendirme	Teorik, Karşılaştırma	Bu çalışmanın amacı, ülkemizde bilgi amaçlı finansal raporlama anlayışının yerleşmesine önemli katkılar sağlayacak olan KÜMİ FRS'nin, TFRS'lerin daha basit ve ülkemize özgü bir uygulaması olan BOBİ FRS ile vergi uygulamalarımızla karşılaştırılarak açıklanmasıdır. Çalışmada kıdem tazminatına KUMİ FRS açısından değinilmiştir. Çalışmada Kıdem tazminatı, cari dönemdeki artışlarla hesaplanarak kâr veya zarara yansıtıldığı, hesaplamasının ise iş gücü devir hızı ve önceki yıllara ait kıdem tazminatı verileri gibi etkenler dikkate alınarak yapıldığından bahsedilmiştir.
Ali Kablan (2021)	VUK'a Göre Hazırlanmış Finansal Tabloların TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS Taslağına Uygun Finansal Tablolara Dönüştürme İşlemleri ve Finansal Performans Üzerindeki Etkisinin Copras Yöntemi ile Analizi	Uygulama	Bu çalışma, VUK'a göre hazırlanmış mali tabloların diğer standartlara çevrilmesi ve çevrim işlemlerinin finansal performans üzerindeki etkilerinin COPRAS yöntemiyle analiz edilmesini amaçlamaktadır. Çalışmada TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS, kıdem tazminatı yükümlülüklerinin raporlama dönemi sonu itibarıyla hesaplanmasını ve giderleştirilmesinden bahsedilmiştir. Ayrıca TMS 19'da aktüeryal hesaplamalar yapılırken, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS'de cari dönemdeki artışlar dikkate alınarak hesaplama yapıldığına değinilmiştir.

Yapılan incelemeler neticesinde, kıdem tazminatı konusunda teorik ve uygulamaya yönelik çalışmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalar, TMS, BOBİ FRS/KÜMİ FRS ve İş Kanunu gibi dört farklı düzenlemeden birini veya birden fazlasını ele alan çalışmalar olarak literatürde yerini almaktadır. Ancak, yapılan değerlendirmeler sonucunda, kıdem tazminatına dair dört farklı düzenlemeyi bir arada ele alan ve hem teorik hem de uygulamaya yönelik kapsamlı bir çalışmanın literatürde bulunmadığı görülmüştür. Bu durum, çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır

KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, bir iş yerinde işveren tarafından en az bir yıl çalışmış olan bir işçinin iş sözleşmesi yasada belirlenmiş hallerden birisi ile sona ermesi halinde işçiye ödenen tutar olarak ifade edilmektedir (Karakaya, 2007). İşletmeler faaliyete erini işçiler ile yürütmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı yükümlülüğü, faaliyetini devam ettiren her işletme için söz konusudur (Pamukçu ve Pamukçu, 2011). Söz konusu yükümlülük ile ilgili esaslar çalışma hayatını düzenleyen çeşitli kanunlarda ve muhasebe standartlarında yerini almaktadır. Türkiye'de kıdem tazminatı, 4857 ve 1475 sayılı İş Kanunlarında detaylı olarak açıklanmaktadır. Ayrıca TMS/TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS'ye tabi işletmeler için ilgili standartlarda belirtilen şekillerde raporlama yapılması zorunludur. İzleyen bölümlerde kıdem tazminatı yükümlülüklerinin; TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümlerine göre teorik altyapısı ve açıklamaları sırasıyla verilmiştir.

TMS – 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı

Türkiye Muhasebe Standartları setinde kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasına ilişkin hükümler TMS – 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardında yer almaktadır. İlgili standart kapsamında, çalışanlara sağlanan faydalar aşağıda belirtildiği gibi sınıflandırılmaktadır (Örten, Kaval ve Kayabaşı, 2007):

- Hizmet süresinde sağlanan kısa vadeli faydalar
- Çalışma dönemi sonrasında sağlanan faydalar
- Çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydalar
- İş akdinin sona erdirilmesi nedeniyle sağlanan faydalar

Kıdem tazminatı söz konusu standart kapsamında, işçinin işten çıkarılması nedeniyle ödenen bir tazminat olarak değerlendirilmemektedir. Bu standarda göre kıdem tazminatı, işçinin çalışması karşılığında yapıldığını belirterek çalışma sonrası faydalar grubu içerisinde değerlendirilmektedir (Karakaya, 2007). Vergi yasalarına göre kıdem tazminatının gider olarak raporlanması ödenme koşuluna bağlıdır. Ancak söz konusu standarda göre kıdem tazminatının gider olarak raporlanması için işçinin işten ayrılması beklenmemektedir. İşçiye işten ayrılması durumunda ödenecek kıdem tazminatı tutarı enflasyon koşulları da dikkate alınarak tahmini bir değer olarak hesaplanmakta ve hesaplanan tutarın net bugünkü değeri yükümlülük olarak borç ve gider karşılıklarında raporlanmaktadır (Akdoğan, 2015). Döneme ilişkin kıdem tazminatı karşılık tutarları ise işçilik maliyetlerine dahil edilmektedir.

TMS-19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı kıdem tazminatı karşılıklarını; (i) faiz maliyeti, (ii) cari hizmet maliyeti ve (iii) aktüeryal kazanç ve kayıplar olmak üzere üç unsura ayırmaktadır.

i. Faiz Maliyeti: Kıdem tazminatı fayda maliyeti unsurlarından biri olan faiz maliyeti, tanımlanmış ilgili fayda yükümlülüğünün bir dönemde meydana gelen artış tutarını ifade etmektedir (Şener ve Kayıhan, 2020).

ii. Cari Dönem Hizmet Maliyeti: Kıdem tazminatı fayda maliyeti unsurlarından bir diğeri olan cari dönem hizmet maliyeti, tanımlanmış ilgili fayda yükümlülüğünün işçilerin ilgili dönemde çalışması sonucunda bugünkü değerde meydana gelen artış tutarını ifade etmektedir. (TMS-19, 2025).

iii. Aktüeryal Kazanç ve Kayıplar: Kıdem tazminatı fayda maliyeti unsurlarından sonuncusu olan aktüeryal kazanç ve kayıplar, tanımlanmış ilgili fayda yükümlülüğünün varsayılan fark düzeltmeleri ve varsayılan değişikliklerin etkisiyle bugünkü değerin istenilenden farklı oluşması sonucunda ortaya çıkan kar veya zarar tutarını ifade etmektedir (Özdemir ve Varıcı, 2015).

BOBİ FRS ve KÜMİ FRS Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı

Türkiye Muhasebe Standartları setinde kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasına ilişkin hükümleri içeren ayrı bir standart bulunurken, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS’de konu ile ilgili ayrı bir bölüm bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasına ilişkin hükümler BOBİ FRS’de 19. Bölüm olan “Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar” 17 ve 17A paragraflarında, KÜMİ FRS’de 17. Bölüm olan “Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar” bölümünde 17 ve 18 paragraflarında açıklanmaktadır. Bu hükümlere göre; ilgili olduğu raporlama dönemi sonu itibarıyla kıdem tazminatı yükümlülükleri tahmin edilir ve bu tahmin nedeniyle cari dönemde ortaya çıkan kıdem tazminatı yükümlülük artışları hesaplanarak giderleştirilir. Kıdem tazminatı yükümlülükleri; iş gücü devir hızı ve önceki yıllara ilişkin kıdem tazminatı gerçekleştirmeleri gibi etkenler de dikkate alınarak, çalışanların ilgili döneme ilişkin kıdeme esas ücreti üzerinden hesaplanır (BOBİ FRS 19, 2025; KÜMİ FRS 19, 2025). Kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanması bu düzenlemelerde de ihtiyari değil zorunluluktur. Bununla birlikte TMS-19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardında hükme bağlanan aktüeryal hesaplamalar BOBİ FRS ve KÜMİ FRS’de yer almamaktadır.

İş Kanunu Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı

Türkiye’de İş Kanunu’na ilişkin yasal süreçler 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu ve 01.09.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu Resmî Gazete’de yayınlanarak düzenleme yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesi temel alınarak aynı işverene bağlı olarak minimum 1 (bir) yıl çalışma ön koşuluna bağlı işçinin, kıdem tazminatının ödenmesi gereken koşullar aşağıdaki gibi belirtilmiştir (İş Kanunu, 2024):

- a. İşveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin haksız şekilde feshi
- b. Erkeklerin askerlik sebebiyle iş akdinin sona ermesi
- c. Sigorta süresi ve prim günlerini dolduran işçilerin işten ayrılması
- d. Emeklilik
- e. Evlenen kadınların evlendikleri tarih itibarıyla 1(bir) sene içerisinde kendi istekleri doğrultusunda işten ayrılmaları

f. İşçi ölümü

Bir işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından kıdem tazminatı ödenmesi durumu oluşuyorsa hesaplamada temel alınacak durumlar aşağıda verilmiştir (İş Kanunu, 2024):

- İşçinin çalıştığı her tam yıl için 30 günlük brüt ücret hesaplanması
- Hesaplama işçiye ödenen ücret haricinde, yemek parası yol parası gibi para ya da para ile ölçülebilen tutarların da temel alınması
- Fesih tarihi temel alınarak işçiye çalıştığı her tam yıl için ödenmesi gereken tutar, ilgili tarihteki kıdem tazminatı tavan tutarı ile sınırlandırılması gerekmektedir.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kıdem tazminatının bulunabilmesi için; işçinin kıdeminin hesaplanmasında temel alınan sürenin, temel ücretin ve işçiye sağlanan yan ödemelerin ve sosyal yardımların bir günlük tutarının bilinmesi gerekmektedir (Akdoğan, 2015). Kıdem tazminatının hesabı işçinin, iş sözleşmesinin devamı süresince işe başladığı tarihten her geçen tam yıl için ve en son aldığı 30 günlük brüt ücreti üzerinden yapılmaktadır. Tam yılı doldurmayan süreler için oranlama üzerinden kıdem tazminatı hesaplamaları yapılmaktadır. Hesaplamalarda kıdem süresine; resmî tatiller, hafta tatilleri, yıllık izinler vb. günler de ilave edilmektedir. Bununla birlikte; hesaplamalar giydirilmiş ücret³ üzerinden yapılmaktadır (Abdioğlu, 2013). Kıdem tazminatı tutarı hesaplamalarında yasal bir üst sınır (tavan) bulunmaktadır. Bu tutar 657 Sayılı Kanun'a tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmemektedir (Örten, 2007; Akdoğan, 2015). Kıdem tazminatı tavan tutarları, işverenlerin işçilere ödeyecekleri tazminatları için önem arz etmektedir. Yetkili otoriteler kıdem tazminatı tavan tutarlarını dönemsel olarak (Ocak ve Temmuz ayları) ilan etmektedir. 2022 yılının ilk dönemi 10.848,59 TL olan tutar aynı yılın ikinci döneminde 15.371,40 TL'ye çıkmıştır. 2023 yılının ilk döneminde 19.982,83 TL olan tutar aynı yılın ikinci döneminde 23.489,83 TL'ye çıkmıştır. 2024 yılının ilk döneminde 35.058,58 TL olan tutar aynı yılın ikinci döneminde 41.828,42 TL'ye çıkmıştır. Son olarak 2025 yılının ilk yarısında bu tutar 46.655,43 TL olarak belirlenmiştir.

UYGULAMA

Uygulama kapsamında; TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu perspektifinden kıdem tazminatı yükümlülüklerine ilişkin hesaplamalar yer verilmiş, yevmiye kayıtları ihmal edilmiştir. Uygulamanın amacı, söz konusu düzenlemelere göre kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanma farklılıklarını ortaya

³ Giydirilmiş ücret; işçilere nakden ödenen çıplak ücrete; süreklilik gösteren, iş karşılığında para ya da ayın olarak oluşan yemek, yakacak, elbise vb. ödemelerin, ödenen primlerin, ikramiyelerin eklenmesi ile bulunan ücrettir (Çakıcı, 2002, s. 167).

koymaktır. Uygulama kapsamında kullanılan tüm veriler varsayımsal niteliktedir. Aşağıda verilen bilgiler aracılığıyla, aynı örnek veriler kullanılarak dört farklı düzenlemede hesaplamalar yapılacaktır.

Bir üretim işletmesinde üretim bölümünde çalışmakta olan bir işçiye ait bilgiler aşağıdaki gibidir:

- İşçinin sigorta bilgileri incelendiğinde; geçmiş çalışma hayatında 6 yıllık kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Emekliliğine 12 yıllık bir süre kalmıştır. Emeklik tarihi 31.12.2035 olarak tahmin edilmektedir.
- İşçinin mevcut işyeri bilgileri incelendiğinde; mevcut işyerine işe giriş tarihi 01.01.2017 olduğu tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı hesaplanacak tarih itibari ile (31.12.2023) mevcut işyerinde 7 yıl çalışmıştır. Aylık brüt ücreti 30.000,00 TL'dir.
- İşyeri yıllık %20 oranında ücretlere zam yapmaktadır.

TMS-19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı Yükümlülüklerinin Hesaplanması

Bilanço tarihi itibari (31.12.2023) ile bu işçinin hak ettiği kıdem tazminatı Tablo 2'deki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 2: TMS hükümlerine göre 31.12.2023 tarihli kıdem tazminatı hesaplanması

Açıklamalar	Tutar
Aylık Ücret	30.000,00 TL
Kıdem Tazminatına Esas Ücret	222.902,51 TL
Toplam Tahmini Kıdem Tazminatı	4.235.147,71 TL
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı	1.560.317,58 TL
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilmemiş Kıdem Tazminatı	2.674.830,13 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

Kıdem Tazminatına Esas Ücret: $Aylık\ Ücret \times (1 + Maaş\ Artış\ Oranı)^{Zam\ Dönemi\ Sayısı}$
Kıdem Tazminatına Esas Ücret: $30.000,00\ TL \times (1,20)^{11}$
Kıdem Tazminatına Esas Ücret: **222.902,51 TL**

Toplam Tahmini Kıdem Tazminatı: $Kıdem\ Tazminatına\ Esas\ Ücret \times Personelin\ Tahmini\ Toplam\ Kıdemi$
Toplam Tahmini Kıdem Tazminatı: $222.902,51\ TL \times 19\ yıl$
Toplam Tahmini Kıdem Tazminatı: **4.235.147,71 TL**

Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı:
Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Personelin Bilanço İtibari ile Kıdemi
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: 222.902,51 TL x 7 yıl
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: **1.560.317,58 TL**

Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilmemiş Kıdem Tazminatı:
Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Personelin Bilanço İtibari ile Tahmini Kalan Kıdemi
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilmemiş Kıdem Tazminatı: 222.902,51 TL x 12 yıl
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilmemiş Kıdem Tazminatı: **2.674.830,13 TL**

Bilanço tarihi itibari ile (31.12.2023) hak edilen kıdem tazminatının iskonto edilmesi diğer bir ifade ile bilanço günündeki değerine indirgenmesi gerekmektedir. Bilanço tarihi itibari ile gösterge faizlerinin %10 olduğu görülmektedir.⁴ Bu durumda bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatının bilanço gününe indirgenmiş değeri Tablo 3'deki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 3: TMS hükümlerine göre bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatının iskonto edilmesi

Açıklamalar	Tutar
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi	497.165,27 TL
Cari Dönem Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	71.023,61 TL
Geçmiş Dönemler Kıdem Tazminatı Yükümlülükleri	426.141,66 TL
Toplam	497.165,27 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi:
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı / (1 + İskonto Oranı)Emekliliğe Kalan Tahmini Süre
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi: 1.560.317,58 TL / (1 + 0,10)¹²
Bilanço Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi: **497.165,27 TL**

Cari Dönem Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:
Kıdem Tazminatına Esas Ücret / (1 + İskonto Oranı)Emekliliğe Kalan Tahmini Süre
Cari Dönem Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: 222.902,51 TL / (1 + 0,10)¹²
Cari Dönem Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **71.023,61 TL**

Bilanço tarihi itibari ile (31.12.2023) hak edilen kıdem tazminatının bilanço gününe indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarı 7 yıllık hizmet bedelinin karşılığını temsil etmektedir. Cari dönemde hak edilen kıdem tazminatı yükümlülüğü ve geçmiş dönemlerde hak edilen kıdem tazminatı yükümlülüklerinin ayrı ayrı hesaplanması gerekmektedir. Hesaplamalar sonucunda cari dönem kıdem tazminatının 71.023,61 TL,

⁴İskonto oranı; özel sektör tahvillerinden yüksek kaliteli olanların raporlama dönemi sonundaki piyasa getirilerine bakılarak belirlenmektedir. Para biriminin, bu gibi yüksek kaliteli özel sektöre ait tahviller için derin bir piyasanın bulunmadığı durumlarda, bu para birimi cinsinden ifade edilen devlet tahvillerinin (raporlama dönemi sonundaki) piyasa getirileri kullanılmaktadır (TMS-19: 83). Bu çalışmada iskonto oranı olarak devlet tahvillerinin faizi (gösterge faiz) kullanılmış ve enflasyon etkileri hesaplamalara dahil edilmemiştir.

geçmiş dönemlerde hak edilen kıdem tazminatı yükümlülüklerinin ise 426.141,66 TL olduğu görülmektedir. Bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatının bugünkü değerine indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarı bilanço, gelir tablosu ve özkaynak değişim tablolarını etkilemektedir. Söz konusu tablolara olan etkilerini daha açık görebilmek için bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatını oluşturan unsurların ayrı ayrı hesaplanması ve raporlanması gerekmektedir.

Faiz maliyeti ve cari dönem hizmet maliyetinin hesaplanması

İşletme bünyesinde yapılan çalışmalar sonucunda tahmin edilen gösterge değerlerinin gerçekleşmesi varsayımı altında izleyen dönemde %20 ücret artışı sonucunda işçinin yeni ücreti 36.000,00 TL olmaktadır. Bu dönemde kıdem yılı 8 yıla çıkmış, emekliliğe kalan süresi ise 11 yıla inmiştir. Bu durumda işçinin izleyen dönemde bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı ve bu tazminatın bilanço günündeki değerine indirgenmesi (iskonto edilmesi) işlemleri Tablo 4'teki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 4: TMS Hükümlerine göre 31.12.2024 tarihli kıdem tazminatı hesaplanması

Açıklamalar	Tutar
31.12.2024 Ücreti	36.000,00 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı	1.783.220,09 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi	625.007,76 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi	497.165,27 TL
Tahmin Edilen Yıllık Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artış Tutarı	127.842,50 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

31.12.2024 Ücreti: $Aylık \ Ücret \times (1 + Maaş \ Artış \ Oranı)$

31.12.2024 Ücreti: $30.000,00 \text{ TL} \times (1 + 0,20)$

31.12.2024 Ücreti: **36.000,00 TL**

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: $Kıdem \ Tazminatına \ Esas \ Ücret \times 8 \text{ yıl}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: $222.902,51 \text{ TL} \times 8 \text{ yıl}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: **1.783.220,09 TL**

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi:

$31.12.2024 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı} / (1 + İskonto \ Oranı)^{Emekliliğe \ Kalan \ Tahmini \ Süre}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi: $1.783.220,09 \text{ TL} / (1 + 0,10)^{11}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi: **625.007,76 TL**

Kıdem tazminatı yükümlülük artış tutarı iki unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; faiz maliyeti ve cari dönem hizmet maliyetidir. İşletmede faiz maliyeti ve cari dönem hizmet maliyeti Tablo 5'teki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 5: TMS Hükümlerine göre faiz maliyeti ve cari dönem hizmet maliyetinin hesaplanması

Yıllık Artış Tutarı Unsurları	Tutar
Faiz Maliyetinin Hesaplanması	49.716,53 TL
Cari Dönem Hizmet Maliyeti	78.125,97 TL
Tahmin Edilen Yıllık Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artış Tutarı	127.842,50 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

Faiz Maliyeti: 31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi x 0,10

Faiz Maliyeti: 497.165,27 TL x 0,10

Faiz Maliyeti: $[31.12.2024 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı} / (1 + \text{İskonto Oranı})^{\text{Emekliliğe Kalan Tahmini Süre}}] - [31.12.2023 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı} / (1 + \text{İskonto Oranı})^{\text{Emekliliğe Kalan Tahmini Süre}}]$

Faiz Maliyeti: 1.560.317,58 TL / (1 + 0,10)¹¹ - 1.560.317,58 TL / (1 + 0,10)¹²

Faiz Maliyeti: **49.716,53 TL**

Cari Dönem Hizmet Maliyeti: $\text{Kıdem Tazminatına Esas Ücret} / (1 + \text{İskonto Oranı})^{\text{Emekliliğe Kalan Tahmini Süre}}$

Cari Dönem Hizmet Maliyeti: 222.902,51 TL / (1 + 0,10)¹¹

Cari Dönem Hizmet Maliyeti: **78.125,97 TL**

Faiz maliyeti; işletmenin işçisine ödemesi gereken kıdem tazminatı tutarını (497.165,27 TL) ödemeyip bünyesinde kullandığı ve bu kullanım için belirlenen faiz oranı (%10,00) üzerinden hesaplanan kullanım bedelini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile faiz maliyeti; 31.12.2024 tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı tutarının bilanço gününe indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarı ile 31.12.2023 tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı tutarının bilanço gününe indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarı arasındaki farktır. Cari dönem hizmet maliyeti ise, kıdem tazminatına esas ücretin bilanço gününe indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarıdır. Başka bir ifade ile ise; bir yıllık artış tutarından faiz maliyetinin çıkarılması sonucunda ulaşılan tutardır.

Aktüeryal kazanç ve kayıpların hesaplanması

İşletme ücret artışlarının izleyen dönemde %20, gösterge faizlerinin ise %10 olacağını tahmin etmiştir. Ancak izleyen dönemde ücret artışlarının %25, gösterge faizlerinin ise %15 gerçekleştiği varsayımı altında işçinin izleyen dönemde bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı ve bu tazminatın bilanço günündeki değerine indirgenmesi (iskonto edilmesi) işlemleri Tablo 6'daki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 6: TMS hükümlerine göre aktüeryal kazanç ve kayıpların hesaplanması-1

Açıklamalar	Tutar
31.12.2024 Ücreti	37.500,00 TL
Kıdem Tazminatına Esas Ücret	349.245,97 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminat	2.793.967,72 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi	600.544,43 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi	497.165,27 TL
Gerçekleşen Yıllık Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artış Tutarı	103.379,16 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

31.12.2024 Ücreti: $Aylık \ Ücret \times (1 + Gerçekleşen \ Maaş \ Artış \ Oranı)$

31.12.2024 Ücreti: $30.000,00 \text{ TL} \times (1 + 0,25)$

31.12.2024 Ücreti: **37.500,00 TL**

Kıdem Tazminatına Esas Ücret: $Aylık \ Ücret \times (1 + Maaş \ Artış \ Oranı)^{Zam \ Dönemi \ Sayısı}$

Kıdem Tazminatına Esas Ücret: $37.500,00 \text{ TL} \times (1,25)^{10}$

Kıdem Tazminatına Esas Ücret: **349.245,97 TL**

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: $Kıdem \ Tazminatına \ Esas \ Ücret \times 8 \text{ yıl}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: $349.245,97 \text{ TL} \times 8 \text{ yıl}$

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı: **2.793.967,72 TL**

Gerçekleşen koşullar altında işletmede faiz maliyeti ve cari dönem hizmet maliyeti Tablo 7'deki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 7: TMS hükümlerine göre aktüeryal kazanç ve kayıpların hesaplanması-2

Yıllık Artış Tutarı Unsurları	Tutar
Faiz Maliyetinin Hesaplanması	49.716,53 TL
Cari Dönem Hizmet Maliyeti	75.068,05 TL
Aktüeryal Kazanç	(21.405,42 TL)
Gerçekleşen Yıllık Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artış Tutarı	103.379,16 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

Faiz Maliyeti: $31.12.2023 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatının İskonto Edilmesi} \times 0,15$

Faiz Maliyeti: $497.165,27 \text{ TL} \times 0,10$

Faiz Maliyeti: $[31.12.2024 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı} / (1 + İskonto \ Oranı)^{Emekliliğe \ Kalan \ Tahmini \ Süre}] - [31.12.2023 \text{ Tarihi İtibari ile Hak Edilen Kıdem Tazminatı} / (1 + İskonto \ Oranı)^{Emekliliğe \ Kalan \ Tahmini \ Süre}]$

Faiz Maliyeti: $1.560.317,58 \text{ TL} / (1 + 0,10)^{11} - 1.560.317,58 \text{ TL} / (1 + 0,10)^{12}$

Faiz Maliyeti: **49.716,53 TL**

Cari Dönem Hizmet Maliyeti: $Kıdem Tazminatına Esas Ücret / (1 + İskonto Oranı)^{Emekliliğe Kalan Tahmini Süre}$
Cari Dönem Hizmet Maliyeti: 349.245,97 TL / $(1 + 0,15)^{11}$
Cari Dönem Hizmet Maliyeti: **75.068,05 TL**

Aktüeryal Kazanç: $Yıllık Artış Tutarı - Faiz Maliyeti - Cari Dönem Hizmet Maliyeti$
Aktüeryal Kazanç: 103.379,16 TL - 49.716,53 TL - 75.068,05 TL
Aktüeryal Kazanç: **(21.405,42 TL)**

İşletme tarafından tahmin edilen gösterge değerleri ile gerçekte ortaya çıkan gösterge değerleri arasında fark olduğu görülmektedir. Bu farkların olması durumunda; bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı tutarı, bilanço tarihi itibari ile hak edilen kıdem tazminatı tutarının bilanço gününe indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarları ve yıllık kıdem tazminatı yükümlülük artış tutarları arasında farklar meydana gelecektir. Ortaya çıkan bu farklar aktüeryal kazanç ya da kayıp olarak ifade edilmektedir. Standart kapsamında hesaplanan aktüeryal kazanç ya da kayıpların raporlamalara dahil edilmesi şarta bağlanmıştır. Standardın 93. paragrafına göre hesaplanan kazanç ya da kayıplar; (i) toplam yükümlülüğün net şimdiki değerinin %10'unu ya da (ii) toplam yükümlülükleri finanse etmek için geliştirilen varlıkların net şimdiki değerinin %10'unun aşması halinde kayıtlara alınması öngörülmektedir (TMS 19, 2025).

BOBİ FRS ve KÜMİ FRS Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı Yükümlülüklerinin Hesaplanması

Yukarıda belirtilen örnek uygulama kapsamında işletme bünyesinde maaş artış oranı %20 olarak belirlenmiştir. Geçmiş yıl deneyimlerinden çalışanların %20'sinin kıdem tazminatı almadan iş yerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Bu varsayım altında kıdem tazminatı yükümlülüğü Tablo 8'deki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 8: BOBİ FRS ve KÜMİ FRS hükümlerine göre kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanması

Açıklamalar	Tutar
31.12.2022 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	120.000,00 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	168.000,00 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artışı	48.000,00 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	230.400,00 TL
31.12.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülük Artışı	62.400,00 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

31.12.2022 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:
 $Kıdem Tazminatına Esas Ücret \times Personelin Bilanço İtibari ile Kıdemi \times Kıdem Tazminatı Alma Oranı:$
 $25.000,00 \text{ TL} \times 6 \text{ yıl} \times 0,80$



31.12.2022 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **120.000,00 TL**

31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:

Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Personelin Bilanço İtibari ile Kıdemi x Kıdem Tazminatı Alma Oranı:
30.000,00 TL x 7 yıl x 0,80

31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **168.000,00 TL**

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:

Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Personelin Bilanço İtibari ile Kıdemi x Kıdem Tazminatı Alma Oranı:
36.000,00 TL x 8 yıl x 0,80

31.12.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **230.400,00 TL**

BOBİ FRS ve KÜMİ FRS’na göre cari dönemde ortaya çıkan yükümlülük artışları gider olarak yazılarak kıdem tazminatı karşılığı ayrılmaktadır. BOBİ FRS ve KÜMİ FRS’na göre tahminlere yer verildiği ve bugünkü değerine indirgenmiş (iskonto edilmiş) tutarlar hesaplanmadığı görülmektedir.

İş Kanunu Hükümlerine Göre Kıdem Tazminatı Yükümlülüklerinin Hesaplanması

İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında kullanılan formüller aşağıda belirtildiği gibidir (İş Kanunu, 2025):

$$\begin{array}{l} \textbf{Kıdem} \\ \textbf{Tazminatı Tutarı} \end{array} = (\text{İşçinin Çalıştığı Her Tam Yıl}) \times (\text{İşçinin En Son Aldığı Brüt Ücret})$$

Eğer arta kalan aylar var ise formül şu şekilde oluşmaktadır:

$$\begin{array}{l} \textbf{Kıdem} \\ \textbf{Tazminatı Tutarı} \end{array} = (\text{İşçinin Çalıştığı Her Tam Yıl} \times \text{İşçinin En Son Aldığı Brüt Ücret}) + [(\text{Arta Kalan Ay Sayısı}/12) \times \text{Brüt Ücret}]$$

Eğer arta kalan aylar ve günler var ise formül aşağıda belirtildiği gibi oluşmaktadır:

$$\begin{array}{l} \textbf{Kıdem} \\ \textbf{Tazminatı Tutarı} \end{array} = (\text{İşçinin Çalıştığı Her Tam Yıl} \times \text{İşçinin En Son Aldığı Brüt Ücret}) + [(\text{Arta Kalan Ay Sayısı}/12) \times \text{Brüt Ücret}] + [(\text{Arta Kalan Gün Sayısı}/30) \times (\text{Brüt Ücret} \times 1/12)]$$

Ayrıca hesaplanan tutardan binde 7,59 tutarında damga vergisi tutarı kesilerek işçiye ödeme yapılmaktadır. Hesaplanan damga vergisi tutarından asgari ücret damga vergisi istisna tutarı kadar istisna söz konusudur. Yukarıda kullanılan örnek bilgileri kullanarak İş Kanunu’nun hükümlerine göre işçinin hak ettiği kıdem tazminatı Tablo 9’daki gibi hesaplanmaktadır:

Tablo 9: İş kanunu hükümlerine göre 31.12.2023 tarihli kıdem tazminatı hesaplanması

Açıklamalar	Tutar
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	164.494,06 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi	1.248,51 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile İstisna Haricinde Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı	163.245,55 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hesaplanan İstisna Damga Vergisi ⁵	129,05 TL
31.12.2023 Tarihi İtibari ile İstisna Dahilinde Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı	163.374,59 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:
(İşçinin Çalıştığı Her Tam Yıl) x (İşçinin En Son Aldığı Brüt Ücret)
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: 7 yıl x 23.489,83 TL/yıl
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **164.494,06 TL**

31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi:
Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Damga Vergisi Oranı
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi: 164.494,06 TL x 0,00759
31.12.2023 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi: **1.248,51 TL**

Asgari Ücret Damga Vergisi İstisnası : **129,05 TL**

İşçinin işten ayrılmadan önce en son aldığı brüt ücret 30.000,00 TL olmasına rağmen ayrıldığı tarih 2023 yılının ikinci dönemine denk gelmesinden kaynaklı kıdem tazminatı tavan tutarı 23.489,83 TL olarak belirlendiği için hesaplamada bu tutar kullanılmıştır. Aynı örnek üzerinde işçinin 15.06.2024 tarihinde işten ayrıldığı, işten ayrıldığı dönemde brüt ücretinin 38.500,00 TL olduğu varsayımı ile hak edilen kıdem tazminatı ve ödenecek kıdem tazminatı tutarının hesaplanması Tablo 10'daki gibidir:

Tablo 10: İş Kanunu Hükümlerine göre 15.06.2024 tarihli kıdem tazminatı hesaplanması

Açıklamalar	Tutar
15.06.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü	261.478,58 TL
15.06.2024 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi	1.984,62 TL
15.06.2024 Tarihi İtibari ile İstisna Haricinde Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı	259.403,96 TL
15.06.2024 Tarihi İtibari ile Hesaplanan İstisna Damga Vergisi	129,05 TL
15.06.2024 Tarihi İtibari ile İstisna Dahilinde Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı	259.623,01 TL

Tablodaki hesaplamalar aşağıda verilmiştir:

⁵ Asgari Ücret Damga Vergisi İstisnası

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:

$\text{İşçinin Çalıştığı Her Tam Yıl} \times \text{İşçinin En Son Aldığı Brüt Ücret} + [(\text{Arta Kalan Ay Sayısı}/12) \times \text{Brüt Ücret}] + [(\text{Arta Kalan Gün Sayısı}/30) \times (\text{Brüt Ücret} \times 1/12)]$

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü:

$(7 \text{ yıl} \times 35.058,58 \text{ TL/yıl}) + [(5/12 \text{ yıl}) \times 35.058,58 \text{ TL/yıl}] + [(15/30) \times (35.058,58 \text{ TL/yıl} \times 1/12 \text{ yıl})]$

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: 245.410,06 TL + 14.607,7417 TL + 1.460,77417 TL

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü: **261.478,58 TL**

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi: Kıdem Tazminatına Esas Ücret x Damga Vergisi Oranı

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi: 261.478,58 TL x 0,00759

15.06.2024 Tarihi İtibari ile Hesaplanan Damga Vergisi: **1.984,62 TL**

Asgari Ücret Damga Vergisi İstisnası: **129,05 TL**

İşçinin işten ayrılmadan önce en son aldığı brüt ücret 38.500,00 TL olmasına rağmen ayrıldığı tarih 2023 yılının ikinci dönemine denk gelmesinden kaynaklı kıdem tazminatı tavan tutarı 35.058,58 TL olarak belirlendiği için hesaplamada bu tutar kullanılmıştır.

TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS VE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE HESAPLANAN KIDEM TAZMİNATI YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümleri perspektiflerinden kıdem tazminatı yükümlülüklerine ilişkin teorik altyapısı verilen ve uygulama bölümünde sayısal hesaplamalar ile sunulan süreç aşağıda karşılaştırmalı özet tablolar halinde sunulmaktadır. Örnek uygulama üzerinden 31.12.2023 ve 31.12.2024 tarihleri kapsamında yapılan teorik hesaplamaların karşılaştırmalı gösterimi Tablo 11 yardımı ile sunulmaktadır.

Tablo 11: TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümlerine göre hesaplanan kıdem tazminatı yükümlülüklerinin teorik karşılaştırılması

Açıklamalar	TMS	BOBİ FRS/ KÜMİ FRS	İş Kanunu
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Hesaplama	✓	✓	✓
Faiz Maliyeti Hesaplama	✓	-	-
Cari Dönem Hizmet Maliyeti Hesaplama	✓	-	-
Aktüeryal Kazanç ve Kayıplar Hesaplama	✓	-	-
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Artış Tutarı Hesaplama	✓	✓	✓
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Tahmini Olarak Hesaplama	-	✓	-

Vergi Mevzuatına Göre Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı Hesaplama	-	-	✓
---	---	---	---

Örnek uygulama üzerinden 31.12.2023 ve 31.12.2024 tarihleri kapsamında yapılan sayısal hesaplamaların karşılaştırmalı gösterimi Tablo 12 yardımı ile sunulmaktadır:

Tablo 12: TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümlerine göre hesaplanan kıdem tazminatı yükümlülüklerinin sayısal veriler ile karşılaştırılması

Açıklamalar	TMS	BOBİ FRS/ KÜMİ FRS	İş Kanunu
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Hesaplama	497.165,27 TL	168.000,00 TL	164.494,06 TL
Faiz Maliyeti Hesaplama	49.716,53 TL	-	-
Cari Dönem Hizmet Maliyeti Hesaplama	78.125,97 TL	-	-
Aktüeryal Kazanç ve Kayıplar Hesaplama	(21.405,42 TL)	-	-
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Artış Tutarı Hesaplama	127.842,50 TL	48.000,00 TL	96.248,42 TL
Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü Tahmini Olarak Hesaplama	-	168.000,00 TL	-
Vergi Mevzuatına Göre Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı Hesaplama	-	-	163.374,59 TL

Yukarıdaki tablolarda sunulan karşılaştırmalı veriler eşliğinde İş Kanunun vergi mevzuatı gereğince sonuç odaklı olduğu tahmini ve aktüeryal hesaplamaların dışında kaldığı görülmüştür. BOBİ FRS ve KÜMİ FRS'nin tahmine dayalı bir altyapısının olduğu en geniş ve kapsamlı sürecin TMS'ye göre işlendiği gözlemlenmiştir.

SONUÇ

Kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında; TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu farklı görüşler ortaya koymaktadır. Kıdem tazminatı yükümlülükleri; TMS-19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı kapsamında detaylı aktüeryal tahmin ve hesaplamalara dayanmakta iken, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS hükümlerine göre; iş gücü devir hızı, geçmiş yıllara ait kıdem tazminatı gerçekleştirmeleri gibi etkenler temel alınarak hesaplanmaktadır. Hesaplamalar sonucunda cari dönemde ortaya çıkan kıdem tazminatı yükümlülük artışları raporlanmaktadır. Bu durum kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında BOBİ FRS ve KÜMİ FRS hükümlerinin TMS hükümlerine göre daha basit yöntemlere dayandığını göstermektedir, ayrıca bu durum söz konusu standartların uygulama kapsamındaki işletmeler

çerçevesinde bakıldığında beklenen bir durumdur. Bununla birlikte Türkiye’de uygulanan İş Kanunu hükümlerince kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanması; TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS hükümlerinden farklı bir altyapıya sahiptir. İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı yükümlülükleri hak edildiğinde ödenmesi gereken bir tutardır ve işçinin geçmişte çalıştığı yıl, ay, gün temel alınarak yapılan bir hesaplama dayanmaktadır. Bununla birlikte gelecekte katlanılacak kıdem tazminatı yükümlülüklerini TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS ele almakta iken, İş Kanunu hükümleri geçmişte katlanılan yükümlülükler doğrultusunda hareket etmektedir. Kapsam olarak değerlendirildiğinde; kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında TMS hükümlerinde, faiz maliyeti, cari hizmet maliyeti ve aktüeryal kazanç ve kayıplar olmak üzere üç ayrı unsur hesaplanmakta ve raporlanmaktadır. Buna karşılık; BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve İş Kanunu hükümlerinde bu unsurlar göz ardı edilmektedir. BOBİ FRS ve KÜMİ FRS hükümleri kapsamında kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanmasında tahmini artışlar dikkate alınmakta ve söz konusu artışlar raporlanmaktadır. Kapsam açısından değerlendirildiğinde; en detaylı hesaplamaların TMS hükümlerinde düzenlendiği, İş Kanunu hükümlerinin ise uluslararası standartlara uyum sağlayamadığı görülmektedir.

İşletmelerin mali tablolarında kıdem tazminatı karşılıklarının raporlanması açısından, İş Kanunu’na göre belirlenen tutarlar, Vergi Usul Kanunu (VUK) çerçevesinde büyük önem taşımaktadır. Zira, kıdem tazminatı karşılıkları gider olarak muhasebeleştirildiğinden, gelir tablosunda gider kalemi olarak yer almaktadır. Türkiye’de ödenecek vergi kalemlerini etkilemeyen diğer üç düzenleme, paydaşlara tutarlı bilgi sunma, mali verilerin karşılaştırılabilirliğini güvenilir kılma ve paydaşların doğru yatırımlar yapabilmesine yardımcı olma bakımından önemlidir. Ancak, bu durum, işletmelerin genellikle dış dünyayla paylaşmadığı VUK’a göre hazırlanan mali tablolarda, kıdem tazminatı tutarlarının, diğer düzenlemelere göre raporlanan tutarlardan farklılık göstermesine neden olmaktadır. Bu ikilem, karşılaştırılabilirliğin ortadan kalkmasına yol açan olumsuz bir etki yaratmaktadır.

Çalışmanın literatürdeki araştırmalar ile ilişkisi incelendiğinde; Yapılan araştırmalar sonucunda, kıdem tazminatı ile ilgili hem teorik hem de uygulamaya yönelik çeşitli çalışmaların varlığı ortaya konulmuştur. Bu çalışmalar, TMS, BOBİ FRS/KÜMİ FRS ve İş Kanunu gibi farklı düzenlemelerden birini ya da birkaçını ele alarak literatürde yer bulmaktadır. Ancak yapılan incelemeler, kıdem tazminatına dair dört ayrı düzenlemenin bir arada incelendiği ve hem teorik hem de uygulama boyutunda kapsamlı bir çalışmanın mevcut olmadığı sonucuna varılmasına neden olmuştur. Bu durum, çalışmanın özgün katkısını açıkça ortaya koymaktadır.

Uygulama sonuçları ele alındığında 31.12.2023 tarihli kıdem tazminatı yükümlülüğü TMS hükümlerine göre 497.165,27 TL, BOBİ ve KÜMİ FRS hükümlerine göre 168.000,00 TL ve İş Kanunu hükümlerine göre ise 164.494,06 TL olarak hesaplanmıştır. 31.12.2024 tarihli kıdem tazminatı yükümlülükleri de benzer şekilde hesaplanmış ve 31.12.2023 yılı yükümlülükleri ile aradaki artış tutarları karşılaştırmalı özet tablolarda sunulmuştur. Hesaplanan tutarlar değerlendirildiğinde TMS’de yer alan düzenlemelerin diğer düzenlemelere nazaran daha kapsamlı bilgiler ürettiği gözlemlenmektedir. Bu durum TMS hükümlerine göre yapılan hesaplama işlemlerinin muhasebe bilgi kullanıcılarına daha güvenilir ve gerçeğe uygun bir bilgi sunduğunu göstermektedir. Bu çalışma ile kıdem tazminatı yükümlülüklerinin hesaplanması hususunda standartlar (TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS) ile İş Kanunu arasında ortaya çıkan farklılıklar iki başlık altında (teorik ve pratik) ortaya konmuş ve bu farklılıklar tartışılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda, bu düzenlemelerin hesaplanmasının yanı sıra, muhasebeleştirilmesi ve finansal tablolara yansıtılması konularında da araştırmalar yapılması önerilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H. (2013). *Maliyet muhasebesi* (2. baskı). Dora Yayınları.
- Akdoğan, N. (2015). *Tek düzen muhasebe sisteminde maliyet muhasebesi uygulamaları* (9. baskı). Gazi Kitabevi.
- Bilgin, M. (2024). Comparison of TMS 19 and IFRS in directing foreign direct investment to employment. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 6(5), 108-111.
- Büyükmirza, K. (2014). *Maliyet ve yönetim muhasebesi* (19. baskı). Gazi Kitabevi.
- Çakıcı, C. (2002). *Ansiklopedik muhasebe terimleri sözlüğü*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, N., & Saban, M. (2010). *Maliyet ve yönetim muhasebesi* (Genişletilmiş 5. baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Gucenme-Gencoglu, U. (2020). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı taslağının BOBİ FRS ve vergi uygulamalarımız ile karşılaştırılması ve genel değerlendirme. *Business and Economics Research Journal*, 11(1), 187-199.

Haftacı, V. (2009). *Maliyet muhasebesi*. Umuttepe Yayınları.

İş Kanunu. (1971, 25 Ağustos). *Resmî Gazete* (Sayı: 13943). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

İş Kanunu. (2003, 22 Mayıs). *Resmî Gazete* (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Kablan, A. (2021). VUK'a göre hazırlanmış finansal tabloların TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS taslağına uygun finansal tablolara dönüştürme işlemleri ve finansal performans üzerindeki etkisinin COPRAS yöntemi ile analizi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 20(62), 285-308.
Karakaya, M. (2007). *Maliyet muhasebesi* (Geliştirilmiş 3. baskı). Gazi Kitabevi.

Kamu Gözetim Kurumu. (t.y.a.). *Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı-Modül 19: Karşılıklar, Şarta Bağlı Yükümlülükler ve Şarta Bağlı Varlıklar*. <https://www.kgk.gov.tr/> adresinden erişildi.

Kamu Gözetim Kurumu. (t.y.b.). *TMS 19-Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı*. <https://www.kgk.gov.tr/> adresinden erişildi.

Kayihan, B. (2023). TMS 19 çalışanlara sağlanan faydalar standardına göre işçilik giderleri ve maliyet muhasebesi uygulamalarına etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 24(53), 126-147.

Kıymetli Şen, İ., & Özbirecikli, M. (2020). KÜMİ FRS'nin iş dünyasına sağlayabileceği yararlar: BOBİ FRS, TMS/TFRS ve mevcut muhasebe sistemi ile mukayeseli bir inceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 1-19. <https://doi.org/10.31460/mbdd.641657>

Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardının Yayımlanması. (2022, 20 Aralık). *Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu* (Karar No: 75935942-050.01.04 – [01/13755]). Erişim adresi: [https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/KUMI/KU%CC%88MI%CC%87%20FRS%20\(Web%20Kurul%20Karar%C4%B1%20enf%20adj\).pdf](https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/KUMI/KU%CC%88MI%CC%87%20FRS%20(Web%20Kurul%20Karar%C4%B1%20enf%20adj).pdf)

Örten, R., Kaval, H., & Kayabaşı, A. (2007). *Türkiye muhasebe – finansal raporlama standartları (TMS - TFRS)*. Gazi Kitabevi.

Özdemir, F. Z., & Varıcı, İ. (2015). TMS 19 çalışanlara sağlanan faydalar standardı kapsamında kıdem tazminatı müessesesi ve muhasebe kayıtları: İlk geçiş yönüyle örnek işletme uygulaması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 1-21.

Öztürk, E., Gökçen, G., & Güleç, Ö. F. (2019). KÜMİ FRS seti taslağı, BOBİ FRS seti ve tam set TMS/TFRS'nin temel konular açısından karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(3), 413-430. <https://doi.org/10.29106/fesa.616662>

Pamukçu, F., & Pamukçu, N. (2011). Kıdem tazminatı karşılığı hesaplamasında İş Kanunu ile Türkiye muhasebe standartlarındaki düzenlemelerin karşılaştırılması. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 34, 65-78.

Sağlam, N., Şengel, S., & Öztürk, B. (Editörler). (2007). *UFRS/UMS uyumlu Türkiye muhasebe standartları uygulaması (yorum-açıklama-örnekler)*. Maliye ve Hukuk Yayınları.

- Şener, R., & Kayıhan, B. (2020). Kıdem tazminatının muhasebeleştirilmesi sorunu ve kıdem tazminat fonu çerçevesinde bir öneri. *İzmir YMMO Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Şen, M. (2021). Türkiye’de kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ikileminde fon tartışmaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (81), 325-366. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.929774>
- Ünsal, M. A., & Çakıcı, C. (2019). TMS 19 çalışanlara sağlanan faydalar standardının BIST’te işlem gören şirketlerin finansal tabloları ve bağımsız denetim raporları üzerinden incelenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(3), 379-396. <https://doi.org/10.29106/fesa.611408>
- Yıldırım, G. (2019). BOBİ FRS karşılıklar standardı ve uygulaması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 421-431. <https://doi.org/10.21733/ibad.613746>