



For the latest from BDO Turkey, follow us



Duyuru Tarihi : 03.11.2020
Duyuru No : 2020/182
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
KASIM 2020 Sayı : 203

Selahattin UÇUNOĞLU
SMMM

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

PERSONELE KIDEMİ NEDENİYLE VERİLEN NAKDİ VE AYNI HEDİYELERİN VERGİ KANUNLARI VE SGK PRİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

ÖZ :

Günümüzde insan kaynağının değerini bilen işverenler, uzun süre bünyelerinde çalışmış olan personelinin emeğini takdir etmek, şirket ile çalışanlar arasında güçlü bağlar kurmak için genellikle 25, 30, 50 gibi yıldönümlerinde kıdem ödülleri vermektedirler. Çalışmamızda çalışanlara verilen bu tür kıdem ödüllerinin gelir vergisi ve SGK primi açısından durumu değerlendirilmiştir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'dan fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gelir Vergisi Kanunu, personel, çalışan, kıdem, ödül, hediye, SGK primi

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayının, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

İlgili Kanunun Sayısı/Kısaltılmış Adı	İlgili Kanun Maddesi/Fıkrası/Bendi
193/GVK	Madde 61, Madde 94
5510/SSGSSK	Madde 80/b-c

1. GELİR VERGİSİ AÇISINDAN DURUM :

Bilindiği üzere, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK) 61. maddesinde,

"Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartıyla kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez."

hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü gibi kanun, ücret kapsamına girebilecek ödemeleri neredeyse sınırsız bir biçimde çok geniş tutmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, çalışana verilen para, ayın veya sağlanan ve para ile temsil edilen menfaatin ücret sayılabilmesi için hizmet karşılığı olmasıdır, verilen kıymet hizmet karşılığı değilse ücret tanımına da girmemiş olur.

Aynı Kanun'un 94. Maddesiyle, maddenin birinci fıkrasında sayılanlar tarafından, maddede bentler halinde sayılan ödemelerin nakden veya hesaben yapıldığı anda istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapılacağı, aynı fıkranın birinci bendiyle de hizmet erbabına ödenen ücretlerin 103 ve 104. maddelere göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı hükme bağlanmıştır.

Buna göre, GVK'nun ilgili maddeleri uyarınca, personele yapılacak nakdi ve ayni yardımların ve bu arada kıdemli personele bu gerekçeyle verilecek nakdi veya ayni hediyelerin prensip itibarıyla ücret tanımına girdiği ve gelir vergisine tabi tutulması gerektiği kanaatine ulaşılmaktadır.

2. SGK PRİMLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRME :

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 Sayılı Kanun) 80/b-c maddesine göre;

- Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları,
- Görev yollukları, seyyar görev tazminatı,

- Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler, keşif ücreti,
- İhbar ve kasa tazminatları ile
- Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları,
- İşverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları,

prime esas kazançta tabi **tutulmamaktadır**. Bu istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmamaktadır.

5510 Sayılı Kanun'un 80/b-c maddesinden anlaşılacağı üzere aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta ilave edilmesi gerekirken, **nakit olmayan ve aynı yardım şeklinde izah edilecek yardımların prime esas kazançta dahil edilmesine** gerek yoktur.

3. UYGULAMADA KARŞILAŞILAN ÖRNEKLER; GELİR İDARESİ'NİN VE SGK'NUN UYGULAMALARI:

Personele ayın şeklinde yapılan giyecek, yakıt, erzak, mobilya vb. yardımları gelir vergisine tabidir. Aynı yardımlara ilişkin Gelir İdaresi Başkanlığı (İdare) tarafından verilen özelgelere aşağıdaki görüşler yer almaktadır:

20.06.2013 tarih ve B.07.0.GEL.0.42/4213-1382/17360 sayılı özelgede şu ifadelere yer verilmiştir: “....Buna göre, hizmet erbabına yukarıda yer alan şartlar dahilinde verilmeyen giyim eşyalarının gelir vergisinden istisna edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, personele verilen demirbaş niteliğinde olmayan ayakkabı ve elbise gibi giyim eşyaları ile yapılan gıda yardımlarının ücret olarak kabul edilmesi ve hizmet erbabının brüt ücretine dahil edilerek Gelir Vergisi Kanununun ücretin vergilendirilmesine ilişkin hükümleri doğrultusunda vergiye tabi tutulması gerekmekte olup, ayrıca genel giderler kapsamında indirim konusu yapılabilecektir....”

03.11.2015 tarih ve B.07.1.GİB.4.35.18.02-1741-495 sayılı özelgede ise şu ifadelere yer verilmiştir: “...Yukarıdaki hüküm ve açıklamalara göre; şirketinizin personeline yaptığı yakacak kömür yardımı bedellerinin, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesi kapsamında net ücretin bir unsuru olarak değerlendirilip, ücretin brüt tutarı hesaplanarak, brüt tutar üzerinden aynı Kanunun 94'üncü maddesinin 1'inci bendi gereği tevkifat yapılması gerekmektedir...”

Daha önce de belirttiğimiz gibi 5510 Sayılı Kanun'a göre aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca ilave edilmesi gerekirken, nakit olmayan ve aynı yardım şeklinde izah edilecek yardımların prime esas kazanca dahil edilmesine gerek yoktur. Diğer taraftan daha önce işverenlerce yapılan başvurularda sosyal amaçlı olarak işçilere bayram, uzun süreli çalışma gibi nedenlerle verilen altınlar aynı yardım kapsamında değerlendirilerek prime tabi olmadığı yönünde görüşler verilmiş olsa da SGK tarafından yayımlanan 23.06.2016 tarih ve 2016/12 sayılı genelgede bayram, yılbaşı, 25 inci, 30 uncu veya 50 nci hizmet yılı gibi nedenlerle verilen hatıra altınlarının **tıpkı para gibi alışverişte kullanılabilir bir ödeme aracı olması her an piyasada kolayca nakde dönüştürülebileceği** göz önüne alınarak prime esas kazanca dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

4. SONUÇ :

Günümüzde işverenler 25, 30, 50 yıl gibi sürelerle çalışan kıdemli personeline ödül törenleri düzenleyip nakit, altın, hediye çeki, saat vb. ödüller vermektedirler. GVK ve 5510 Sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiğinde, nakit, altın ve hediye çeki gibi ödüllerin personele sağlanan nakdi menfaat kapsamına girdiği ve dolayısıyla gelir vergisi ve SGK primine tabi tutulmaları gerektiği görüşündeyiz.

Ancak personele örneğin saat hediye edilmesi gibi örneklerde;

- Manevi unsurun maddi unsura göre ağır basması,
- Her çalışana değil uzun süre çalışan belli personele verilmesi,
- Personelin tümü için tekrarlayan özellikte olmaması, arızı nitelik göstermesi, sadece hak etmiş olana verilmesi,
- Verilen saatin maddi değeri ile personelin o andaki ücreti arasında korelasyonun bulunmaması,
- Altın, hediye çeki gibi kolay ve değerini fazlaca kaybetmeksizin paraya çevrilemeyecek olması yani nakdi yönünün değil aynı yönünün ağır basıyor olması,
- Ve keza hatıra niteliğinde olması,
- Hizmet karşılığı olduğunun tam olarak belli olmaması,

gibi nedenlerle ücret sayılamayacağı ve gelir vergisi kesintisine tabi olmadığı ve dolayısıyla tevkifat kapsamında da olmadığı görüşündeyiz.

SGK primi açısından değerlendirildiğinde ise saat gibi nakdi olmayan, nakde dönüştürülmesi imkanı olmayan veya dönüştürülmek istendiğinde değerinden önemli ölçüde kaybeden ve ayın şeklinde gerçekleşen ödüllerin SGK primine tabi olmadığı görüşündeyiz.