



Denet Duyuru

Duyuru Tarihi : 27.04.2009
Duyuru No : DUYURU/2009-051
Yayınlandığı Yer : DİYALOG DERGİSİ/NİSAN 2009/SAYI :252–Sayfa :295 - 336

Mehmet MAÇ
Yeminli Mali Müşavir

Resul KURT
SSK Müfettişi

SON DEĞİŞİKLİKLERLE PERSONELE SAĞLANABİLECEK STOPAJ VE SOSYAL GÜVENLİK PRİMİ AVANTAJLI MENFAATLER

1. GENEL AÇIKLAMA :

Bilindiği üzere, personele yapılan ücret ödemelerinde;

- Gelir vergisi stopajı,
- Damga vergisi stopajı ve
- SGK primi

şeklinde üç çeşit mali mükellefiyet ortaya çıkmaktadır.

Bu mali yükler işverenleri bunaltmakta, söz konusu kesintiler yüzünden meydana gelen maliyet artışları fiyata yansiyarak pahalılık kaynağı teşkil etmekte, uluslararası pazarlarda müteşebbislerimizi rekabet açısından olumsuz yönde etkilemektedir.

İşçisine emeği karşılığında ödeme yapmak veya menfaat sağlamak isteyen işverenler, doğrudan kendilerini etkileyen bu mali yüklerden kurtulmanın yollarını aramaktadır.

Bu konuda en çok başvurulmuş çözüm, üzülmektedir ki kayıt dışılıktır. Yani bazı işverenler hasılatlarını kısmen veya tamamen kayıt dışı olarak elde etmekte, bu kayıt dışı paraların bir kısmını personele açıktan (söz konusu yasal kesintileri hesaplamaksızın) ödemektedirler. Kanunlara uyarak çalışan müteşebbisleri haksız rekabete uğratan bu yasa dışı çözüm, tasvip etmediğimiz ve yazımızın konusu dışında tuttuğumuz bir husustur.

Müşahhisselerimizin bu ağır vergi ve SGK primi yüklerinden kurtulabilmek için başvurdukları bir yöntem de işyerlerini yurt dışında açmak veya mevcut işyerlerini yurt dışına kaydırmaktır. Bu yöntem yasa dışı olmamakla beraber, Türkiye ekonomisi açısından hiç de arzu edilmeyen, çok ağır olumsuz sonuçlar veren bir uygulamadır. Ancak faaliyetlerini bu şekilde yurt dışına kaydıran müşahisselerimizi asla suçlayamayız ve kınayamayız. Yapılması gereken şey, personel istihdamı üzerindeki vergi ve sigorta yüklerini diğer kamusal maliyet unsurlarını azaltmak ve diğer ülkelerle rekabet edilebilir bir seviyeye getirmektir. Faaliyetlerin yurt dışına kaydırılması, daha çok ticari boyutları olan ve gidilmek istenen ülkedeki mevzuatın bilinmesini gerektiren bir husus olduğu için bu yazımızın kapsamı dışında tutulmuştur.

Personele vergi ve/veya SGK prim yükü olmaksızın veya bu yüklerde hafifletme sağlayarak verilebilecek ücret unsurları az da olsa yasalarımızda yer almakta olup, yazımızın konusu bu yasal imkanlardır.

Vergi ve/veya SGK prim yükü açısından özellik arz eden ve etmeyen ücret unsurlarını sıralamaya geçmeden önce söz konusu mali yükler hakkında kısa bilgiler vermekte yarar görüyoruz.

Özellikle, kamuoyunda sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan ve 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile getirilen son düzenlemeler de dikkate alınarak sosyal sigorta primine tabi olan ve olmayan ödemeler açıklanmıştır.

5510 Sayılı Kanunun 4 Üçü Maddesinin Birinci Fıkrasının (A) Ve (B) Bentleri Kapsamındaki Sigortalılar İle Sadece Genel Sağlık Sigortasına Tabi Sigortalıların Prime Esas Tutulacak Kazançlarına Dair Tebliğ 28 Eylül 2008 tarih ve 27011 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Bu bölümde sigorta primine esas olan kazançlar, mevzuatta yer alan düzenleme ve uygulamalar dikkate alınarak açıklanmıştır.

İzleyen bölümlerde vergi ve/veya SGK primine tabi olmayan yahut özellik arz eden işçi menfaatleri özetlenmiş ve devamında yer alan tabloda belli başlı ücret unsurları listelenerek hizalarında (+/-) işaretlerle kesintiye tabi olup olmadığı belirtilmiştir.

1.1. Ücretlerde Gelir Vergisi Stopajı :

“**Ücret**” Gelir Vergisi Kanununa (GVK’na) göre gelir vergisine tabi gelir unsurlarından biridir. (GVK Md.2)

Hangi gelir türlerinin GVK uygulaması açısından ücret sayıldığı ve dolayısıyla ücret geliri olarak gelir vergisine tabi tutulacağı, GVK'nun 61'inci maddesinde sıralanmıştır.

Ücret gelirleri prensip olarak stopaj yoluyla vergilendirilmektedir. Yasada ücrete ait gelir vergisi, personelin yüklendiği bir vergi türü şeklinde düzenlenmiş olmakla beraber, gerçekte bir istihdam vergisi niteliğindedir ve her zaman işverenlerce yüklenilir, maliyetlere girer, fiyatları etkiler ve ekonomiye yük ve pahalılık olarak yansır.

Gerek GVK'nda gerekse diğer bazı kanunlarda yer alan özel hükümler uyarınca personele sağlanan bazı menfaat türlerinde, kısmen veya tamamen gelir vergisi stopajı yükü yoktur.

Bunlar aşağıdaki bölümlerde sıralanmıştır.

1.2. Damga Vergisi Kesintisi :

488 Sayılı DVK nun 1'inci maddesi hükmüne göre Kanuna ekli (1) Sayılı Tabloda yazılı diğer kağıtlar gibi, tablonun IV/1-ı pozisyonunda yazılı olan;

“Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat vesaire gibi her ne ad ile olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paralar nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakledildikleri veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli ve tediyei temin eden kağıtlar”

binde 6 oranında nisbî damga vergisine tâbidir.

Bundan anlaşılacağı üzere, personele nakit olarak sağlanan ücret unsurları karşılığında personelden alınan makbuz ve benzeri kağıtların, ister GV ne tâbi ve isterse vergiden müstesna bulunsunlar, -damga vergisini önleyen bir hüküm yoksa- damga vergisine tâbi tutulmaları gerekmektedir.

Personele sağlanan menfaatlerden ücret değil işletme gideri niteliği taşıyanlar, bu nitelikleri dolayısıyla herhangi bir vergileme söz konusu olmaksızın alış faturalarına istinaden doğrudan gider veya maliyet yazıldıkları cihetle, bunlar açısından herhangi bir damga vergisi külfeti söz konusu değildir.

Mesela personel, kendi parası ile uçak bileti alıp, çalıştığı firmanın işi için seyahate gitse ve dönüşte biletini ibraz ederek bilet parasını işvereninden alsa, bu ödeme hizmet karşılığı değil gider karşılığı olduğundan damga vergisine tabi değildir.

Başka bir örnek vermek gerekirse personele işyeri ve müştemilâtında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde, bu yemeklerin işyerinde hazırlanma veya dışarıdan temini için yapılan giderlerin işletme gideri sayılması ve faturalarına istinaden ticarî kazançtan indirilmesi ve dolayısıyla bunlar için herhangi bir makbuz, bordro veya havale emrine ihtiyaç olmaması sebebiyle, böyle hallerde damga vergisini doğuran olay ve damga vergisi yoktur.

Öte yandan, DVK na ekli (1) Sayılı Tablonun IV/1-ı numaralı pozisyonunda hizmet erbabına her ne ad ile olursa olsun **HİZMET KARŞILIĞI** nakden ödenen paralara ait makbuzlar ile bunlardan nakden ödenmeyip hizmet erbabı adına açılması veya açılacak carî hesaplara nakledilen veya hizmet erbabının emir ve havalelerine te-diye olunan paraların nakit veya tediyesini temin eden kağıtların DV ne tâbi bulunduğ u açıklandığı cihetle, fiilen **ayın olarak sağlanan menfaatlerin DV ne tâbi tutulmaması gerektiği açıktır**. Nitekim bu pozisyonda, yemek bedeli ve mesken bedeli adı altındaki nakit ödemeler kapsama alınmışken, yemek yedirilmesinden ve lojman tahsisinden söz edilmemiştir.

1.3. SGK Primi :

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. maddesinde; **“Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödemesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi”** denilmek suretiyle sigortalılık kavramına açıklık getirilmiş ve kimlerin SGK'na tabi sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. ¹

Sigortalıların her bir ayda hak ettikleri;

- Ücretleri,
- Primleri,
- İkrariyeleri,
- Bunlara benzeyen diğer ücret unsurları,
- Mahkeme kararı ile hak kazanılan yukarıdakilere benzer ücretler,

Belli bir tavanı aşmamak kaydıyla, SGK primlerine tabidir.

Ancak ;

5510 sayılı Kanun'un 80'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (b) bendine göre aşağıda sayılanlar sigorta primine tabi tutulmayacaktır :

- Ayni yardımlar²,

¹ Resul KURT, Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi, TİEM Yayıncılık, İstanbul Kasım 2008, s.29

² Ayni yardımların sigortalılara nakden ödenmesi halinde prime tabi tutulması gerekmektedir.

- Ölüm, doğum ve evlenme yardımları³,
- Görev yollukları⁴,
- Seyyar görev tazminatı,
- Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı ve kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler,
- Keşif ücreti,
- İhbar tazminatı,
- Kasa tazminatı.
- 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 tutulmaz. *Yukarıda belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazançta tâbi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tâbi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacaktır.* Sigortalıların yakacak, temizlik, aydınlatma ve benzeri nitelikteki giderleri için yahut tahsil veya mesken yardımı gibi kanunda ismen sayılmayan nedenlerle yapılan sosyal yardım ve ödemeler, ödemenin yapıldığı aydaki prime esas kazançta dahil edilecektir.

Kanunun 4-1/(a) bendi kapsamındaki sigortalıların yukarıda açıklanan ücretlerinin sigorta ve genel sağlık sigortası primlerine esas kazançta dahil edilebilmesi için Kanunun 80. maddesinin (a) bendine göre hak edilmesi yeterli olduğundan, sigortalıların ay içindeki prime esas kazanç tutarlarının hesaplanması sırasında söz konusu ücretlerin, sigortalılara ödenip ödenmediğine veya ne zaman ödendiğine bakılmayacaktır.

Diğer taraftan, söz konusu ücretler, hizmet akdinin feshinden sonra ödenenler de dahil olmak üzere, ödendiği tarih üzerinde durulmaksızın, hak edildiği ayın prime esas kazancına dahil edilmek suretiyle prime tabi tutulacaktır.

01.10.2008 öncesindeki mevzuatta, sigortalılara ödenen ücret dışındaki diğer ödemelerin üst sınırı (01.07.2008-31.10.2008 dönemi için 4.151,70.-YTL) aşan kısmından sigorta primi kesilmemekteydi.

Ancak, bu uygulama 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Ücret dışında sigortalılara ödenmekte olan prim, ikramiye gibi her türlü ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın kazancına dahil edilerek prime tabi tutulmakta-

³ Sigortalının anne ve babası, eşi veya çocuğunun ölümü halinde sigortalıya verilen ölüm yardımı ile sigortalının evlenmesi veya çocuğunun olması halinde işveren tarafından yapılan doğum ve evlenme yardımları prime esas kazançların hesabına dahil edilmeyecektir.

⁴ Yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler yolluk kapsamındadır.

dır. Ancak, sözü geçen ödemelerin ücret ile birleştirilerek prime tabi tutulması durumunda, bazı sigortalıların aylık prime esas kazançları üst sınırı aşabilmektedir. Bu durumda, bir sigortalıya ücretinin yanı sıra ücretinin ilişkin olduğu ayda ayrıca ikramiye de ödenmesi halinde, aylık üst sınır aşımamak kaydıyla ücret ve ikramiyenin tamamı prime tabi tutulacak, her iki ödeme toplamının aylık üst sınırı aşması halinde ise ikramiyenin üst sınırı aşan kısmı, takip eden iki aya ait kazanç tutarına dahil edilecek ve 5510/82. maddesi hükmü dikkate alınarak prime esas kazançta eklenecektir.

Ücret dışında yer alan ve prime tabi tutulması gereken ödemelerin tutarı, sigortalının ilgili aydaki prime esas kazancının üst sınırı aşması halinde, söz konusu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek kaydıyla prime esas kazancın üst sınırının altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilerek prime tabi tutulacaktır.

Sosyal Güvenlik Reformu ile ücret dışındaki diğer ödemelerin üst sınırı aşan kısmından, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edileceğine ilişkin bir hüküm getirilmektedir. Bu düzenlemeye göre; ücret dışındaki diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin üst sınırı aşan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilecektir.

Özellikle, net ücretle çalışılan işyerlerinde, ücret dışı ödemelerin tavanı aşan kısmının 2 ay daha takip edilmesi işverenler üzerinde ilave bir yük oluşturmaktadır.

SGK primine tabi olan ve olmayan ücret unsurları aşağıda yeri geldikçe açıklanmış ve ekli listede (+/-) işaretlerle belirtilmiştir.

2. AYIN (MAL) ŞEKLİNDEKİ ÜCRET UNSURLARINDA KDV BOYUTU

KDV mükelleflerince personele ücret unsuru olarak mal veya hizmet verilmesi, KDV hesaplanmasını gerektiren işlemlerdir. (KDV Kanunu'nun 3/a ve 5 inci maddeleri)

Fakat uygulamada, personele ücret olarak verilen mal ve hizmetlerin alınışında yüklenilen KDV'ler indirilmemekte buna mukabil personele teslimde KDV hesaplanmamaktadır.

Aynı sonucu veriyor olması dolayısıyla bu uygulama kabul görmektedir.

ÖRNEK :

Bir işveren, brüt maaşı 2.000 TL olan personeline, gösterdiği başarı nedeniyle KDV dahil 3.000 TL. bedelle satın aldığı televizyonu prim olarak vermiştir.

Bu aynî primin verildiği ayda personelin tabi olduğu gelir vergisi dilimindeki oranın % 20 olduğunu varsayarsak $(3000 : 0,80 =) 3.750$ TL. şeklinde hesaplanan brüt prim üzerinden, $(3.750 \times 0,20 =) 750$ TL. stopaj yapılacak, ücretin ayın şeklinde verilmesi nedeniyle damga vergisi kesintisi ve SGK primi söz konusu olmayacaktır. (Şayet bu televizyon doğum veya evlenme yardımı olarak verilseydi, bedeli personelin iki maaşını geçmediği için, stopaj da hesaplanmayacaktı.)

İşveren, kendi ürettiği malları veya hizmetleri personele ücret olarak verirse, bu mal veya hizmetin emsal bedeli üzerinden KDV hesaplanır (KDV Kanunu Md.27), KDV dahil emsal bedel brüte götürülerek stopaj yapılır.

ÖRNEK :

Margarin üreticisi bir firma personeline emsal satış bedeli 10.000 TL. olan kendi ürettiği margarinlerden dağıtmıştır.

Bu aynı ücreti alan personelin o aydaki vergi dilimine göre kesinti oranı % 20'dir.

İşveren önce $(10.000 \times 0,08 =) 800$ TL. KDV hesaplayacak, sonra KDV dahil aynı ücret tutarını $(10.800 : 0,80 =) 13.500$ şeklinde brütleştirilecek, $(13.500 \times 0,20 =) 2.700$ TL. stopaj tahakkuk ettirecektir. (Ücretin ayın şeklinde verilmesi dolayısıyla damga vergisi ve SGK primi doğmaz.)

Personele verilen margarinin stok maliyeti 9.000 TL. ise, bu dağıtımın işverene toplam maliyeti, 800 TL. tutarındaki KDV ile 2.700 TL. stopaj yükünün de ilavesiyle 12.500 TL. olacaktır.

Buna mukabil,

- Personele işyerinde ve müştemilatında yemek yedirilmesi,
- Personelin işyerinde barındırılması
- Personelin tedavisi ve ilaçları
- Personele iş ortamında giydirilen giyecekler
- Personele yatacak yer veya konut tahsis edilmesi
- Personelin toplu halde işe geliş-gidişinin sağlanması (servis)

şeklindeki aynî ücret unsurlarının temini için yüklenilen KDV'ler ise indirilebilmekte, bunların personelin istifadesine sunulduğu gerekçesi ile KDV hesaplanmasına gerek görülmemektedir. (9 no.lu KDV Genel Tebliği)

Keza, personele işyeri dışında yedirilen yemek nedeniyle doğan ve yasal limite ait olan KDV indirilebilmektedir. Bu konu aşağıdaki ilgili bölümünde açıklanmıştır.

3. VERGİ VE/VEYA SGK PRİMİ AÇISINDAN ÖZELLİK ARZ EDEN ve ETME-YEN İŞÇİ MENFAATLERİNİN AÇIKLANMASI :

İşçilere hizmetleri karşılığında işverenlerce sağlanan ve kesintiler açısından yasal düzenlemelerle avantajlı hale getirilmiş ücret unsurları ve sair işçi menfaatleri aşağıda sıralanmış ve kısa kısa açıklanmıştır:

3.1. Asıl Ücret Unsurları :

Yukarıda açıkladığımız gibi, asli ücret unsurları her üç kesintiye de tabidir. Asli ücret kapsamına aylık normal ücretin yanı sıra fazla mesai ücretleri, hafta tatilinde veya resmi tatilde çalışması nedeniyle tahakkuk eden ücretler, prim, ikramiye, zam, ek görev ücreti, yıllık izin ücreti ve sair adlarla yapılan ve nakden ödenen diğer tüm ücret unsurları dahildir.

Murakıplara ödenen denetçi ücretleri ve yönetim kurulu üyelerine ödenen huzur hakları GVK uyarınca ücret sayılan ödemeler olduğundan gelir vergisi ve damga vergisi kesintilerine tabidir.

Murakıp ve yönetim kurulu üyeleri, SGK sigortalısı sayılmadıklarından kendilerine ödenen huzur hakkı'ndan SGK primi de kesilmeyecektir.

İdari anlayışa göre 4-1/a (SSK) kapsamında sigortalılığı devam ederken bir anonim şirkette yönetim kurulu üyesi olan sigortalıların, sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar Bağ-Kur sigortalısı sayılmaması ve 4-1/a (SSK) sigortalısı sayılanların sigortalı olarak çalıştıkları işyerinden aldıkları huzur hakkının ücret olarak teklakki edilip prime tabi tutulması gerekmektedir.

Ancak, bu anlayışa katılmıyoruz. Çünkü bir şirketle iş akdi olan şahıs aynı şirketin yönetim kurulunda ise, iş akdi kapsamında aldığı ücret SGK primine tabi olur, fakat vekalet akdine dayanan ve farklı bir hukuki nitelik arzeden huzur hakkı SGK priminin dışında kalmalıdır.

3.2. Çırak Ücretleri :

İşverenler tarafından personele sağlanacak avantajlardan birisi de bunlardan durumu 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'na göre müsait olanları, bu kanun hükümlerine göre çıraklık eğitimi yapmaya yönlendirmek ve çırak olarak çalıştırmaktır.

Bu yolla, hem çalışanların vergi ve sosyal sigorta muafiyetlerinden yararlanarak çalışmak suretiyle teorik ve pratik alanda mesleki eğitim görmelerine, hem de işverenlerin vergi ve sigorta primi ödemeksizin düşük maliyetle işçi çalıştırmalarına imkân sağlanması mümkündür.

Çırak olarak çalıştırılacak işçilerin Çıraklık Eğitim Merkezine devam etmeleri, en az 14 yaşını doldurmuş bulunmaları, en az ilköğretim okulu mezunu olmaları, sağlık raporu almaları ve gerekli resmi formaliteleri yerine getirmeleri şarttır.

İşverenlere gelince, bunların Bakanlıkça hazırlanan eğitim programlarında belirtilen sayı ve nitelikte ekipman ve usta öğrencilere sahip bulunmaları, çıraklık süresi boyunca, teorik eğitim için için vermeleri gerekir.

Böylece çırak olarak çalıştırılanlara, yaşlarına uygun asgarî ücretin %30'undan daha düşük olmamak şartı ile ücret ödenebilir.

Aynı avantajlar, meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarında (liselerde) okuyan öğrencilere, mevzuatla belirlenen sınırlar ve esaslar dahilinde beceri eğitimi yaptırılanlar açısından da geçerlidir.

Çıraklara ödenen ücretlerin asgari ücreti aşmayan kısmı GV stopajından müstesnadır.

Çıraklara ödenen ücretlerin asgari ücreti aşmayan kısmı DV stopajından müstesnadır.

5510 sayılı Kanunun 81. maddesinde, "Aday çırak, çırak ve meslekî eğitim gören öğrencilerin prime esas kazancı ilgili kanunlarında belirtilen şekilde uygulanır" denilmektedir.

3308 sayılı Kanunun 25. maddesine göre aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitimi gören meslek lisesi öğrencilerinin sigorta primine esas kazanç tutarları asgari ücretin yüzde 50'si kadardır. Prim oranı yüzde 1 olarak düzenlenmiştir.

Meslek liselerinde zorunlu staja tâbi tutulan öğrencilerin primi ise Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar tarafından ödenecektir. Yani çırak çalıştırılmasında işverenlerin SGK prim yükü sıfırdır. Ancak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi çalışan ve çıraklık eğitimi merkezlerine devam eden çıraklar bu düzenlemeler kapsamında olup, işyerlerinde çırak adı altında çalıştırılan ve herhangi bir çıraklık eğitim merkezine devam etmeyen küçük işçilerin normal işçiler gibi bildirmeleri gerekmektedir.

Görüldüğü gibi 3308 Sayılı Kanun kapsamında çırak çalıştırılması halinde, vergi ve SGK yükleri sıfırlanabilmektedir.

3.3. Konut Yardımları :**- İşçilere işyerinde yatacak yer verilmesi :**

GVK.'nın 40/2'nci maddesinde personelin işyerinde veya işyeri müstemilatındaki iâşe yani yemek giderleri yanında ibâte yani ısıtma, aydınlatma, suyunun temini ve temizletme dâhil yatacak yer giderlerinin de, bir işletme gideri olarak ticarî kazançtan indirilmesi öngörülmüş bulunmaktadır.

İşletme faaliyetlerinden doğan zarûretlerin mahsulü olan bu tür giderler, işyerinde ve müstemilatında personelin ailece değil şahsen yararlanması için tahsis edilen bekâr işçi yatakhaneleri, odaları veya işyerinin bir kenarında yatacak yer gösterilmesi ile ilgili bulunmakta ve başkaca herhangi bir şart söz konusu olmaksızın gider yazılabilmekte KDV leri indirilebilmektedir.

İşçiye iş yerinde yatacak yer göstermek aynı (nakdi olmayan) bir menfaat niteliği taşıdığından damga vergisi ve SGK primi de söz konusu değildir.

- Maden ve Fabrika İşçilerine Tahsis Edilen Konutlar :

GVK.'nın bahsi edilen 23/9'ncü maddesinde, genel olarak maden işletmelerinde ve fabrikalarda çalışan işçilere (*yani tüm personele değil beden ağırlıklı hizmet veren personele*) konut tedariki ve bunların aydınlatılması, ısıtılması ve suyunun temini suretiyle sağlanan menfaatler vergiden (GV stopajından) müstesna bir ücret ödemesi sayılmıştır.

Mevcut hükme göre, tahsis edilen konutun işyerinde veya işyerinin müstemilatında olması, konutun mülkiyetinin işverene ait olması, konutun belli bir büyüklüğü ve kiralık ise kirasının belli bir tutarı aşmaması gibi şartlar yoktur. Ayrıca konutta işçi ile birlikte ailesinin de oturması mümkün olup, bu durumun istisnayı etkilemesi söz konusu değildir.

Bu istisnanın kapsamına, tahsis edilen konut yanında konutun aydınlatılması, ısıtılması ve suyunun temini gibi menfaatler de dâhildir.

Böyle olduğu içindir ki, konut kira ile tutulmuş ise fiilî kira bedeli ve işverene ait ise amortismanları ve bakım masrafları ile bunlara ilâveten konutun aydınlatma, ısıtma ve temizlik giderleri, vergiden müstesna bir ücret ödemesi sayılarak GV stopajı söz konusu olmaksızın, aynen ticarî kazançtan indirilir.

İşçiye yukarıdaki kapsamda konut sağlamak nakdi olmayan bir menfaat niteliği taşıdığından damga vergisi ve SGK primi de söz konusu değildir.

- Personele Tahsis Edilen, Mülkiyeti İşverene Ait Konutlar :

GVK. 'nın 23/9'uncu maddesi hükmüne göre, bu tür konut yardımlarının vergiden müstesna bir ücret ödemesi sayılabilmesi için gerekli şartlar şunlardır

Konutun mülkiyeti işverene ait olmalıdır. Kiralık konutlar bu istisnadan yararlanamaz.

Konutun inşaat projesinde gösterilen brüt alanı 100 metrekareyi aşmamalıdır. Aştığı takdirde aşan kısma ilişkin menfaat, vergiye tâbi ücret ödemesi sayılarak vergiye tâbi tutulur.

Vergiden müstesna ve vergiye tâbi ücret tutarına, tahsis edilen konutun emsal kira bedeli esas alınır. İstisna tutarı, emsal kira bedelinin brüt alanına bölünmesi suretiyle hesaplanan metrekare birim kirasının 100 metrekare ile çarpımı suretiyle hesaplanır. Aşan kısım vergiye tâbi net ücret ödemesi sayılır.

Konutla ilgili aydınlatma, ısıtma ve suyunun temini giderleri istisna kapsamında değildir.

Brüt alanı tesbit edilemeyen konutların net kullanım alanının %25 fazlası brüt alan sayılır.

Bu istisna ile ilgili olarak, 147 Seri No.lu GV Genel Tebliğinde geniş açıklama mevcuttur.

İşçiye yukarıdaki kapsamda konut sağlamak nakdi olmayan bir menfaat niteliği taşıdığından damga vergisi ve SGK primi de söz konusu değildir.

- Konut Kiralanıp Personele Tahsis Edilmesi :

Firma, (Yukarıdaki 23/9 uncu madde kapsamı dışında olarak) kiraladığı konutu ailesi ile birlikte veya tek başına kalması için bir personele tahsis ettiğinde kira tutarı kadar net menfaat sağlamış sayılır ve bu netin sadece gelir vergisi stopajı dikkate alınarak brüte götürülmesi ve GV stopajı hesaplanması gerekir.

Bu menfaatte nakdi nitelik taşımadığı için damga vergisi ve SGK primi hesaplanmaz.

ÖRNEK :

Bir şirket, genel müdürüne lojman olarak tahsis etmek üzere başka bir şirketten kiraladığı ev için Şubat 2009 kirası olarak KDV dahil 2.360 TL. ödemiştir. Müdürün

bu ayda tabi olduğu stopaj oranı % 25 ise $(2.360 : 0,75 =) 3.146,66$ TL. brüt tutar üzerinden $(3.146,66 \times 0,25=)$ 786,66 TL. stopaj yapılacaktır.

- Kira Parası Verilmesi :

Personele kira giderini karşılaması için para verildiğinde bu paranın kesintiler açısından bir özelliğı yoktur. Alelade net ücret ödemesi niteliğindedir. Tüm kesintiler dikkate alınarak brüte götürölür ve her üç kesintiye de tabi tutulur.

3.4. Personelin Tedavi ve İlaç Giderlerinin Karşılanması :

GVK'nun 40/2'nci maddesinde hizmetli ve işçi ayırımı yapılmaksızın tüm personelin tedavi ve ilaç giderlerinin, ticarî kazançtan indirilebilecek bir gider olduğı belirtilmiş ve bunun için herhangi bir şart ve sınır öngörölmemiştir.

Böyle olduğı içindir ki, personel için yapılan ilaç ve tedavi giderlerinin, tedavi ister işyerinde, ister evinde ve ister resmî veya özel sağlık kuruluşlarında, ister yurt içinde veya yurt dışında yapılmış olsun, tutar itibarıyla bir sınırlama da söz konusu olmaksızın gider yazılması ve KDV indirimi mümkündür.

Personelin SGK hastanelerinde parasız olarak tedavi edilmesi ve ilaçlarının bedelsiz olarak veya cüzi bedelle alınması imkânının mevcut olması ; hem bu hastanelerin yükünü azaltması, hem vakit israfını önlemesi, hem daha mükemmel bir tedaviye imkân sağlayabilmesi ve hem de Kanunda bunu engelleyen bir hükmün bulunmaması, özel tedavi ve ilaç giderlerinin gider olarak kabul edilmemesini gerektiren bir neden değildir.

Nihayet, tedavi ve ilaç giderlerinin işveren yerine personel adına düzenlenen faturalarla tevsik edilip işverene devir veya ciro edilmesi de, vergilemede işlemlerin gerçek niteliğinin esas olması sebebiyle, bunların gider yazılmasına ve KDV indirimine engel teşkil etmemesi gerekir.

Bu vesile ile hemen belirtmek gerekir ki, işletme gideri sayılan tedavi ve ilaç giderleri, sadece personelin şahsına ait olanlardır. İşveren tarafından personelin şahsı için değil aile efradı için yapılan bu tür giderlerin, KDV dâhil brüt tutarlarının net ücret sayılması ve vergi dâhil brüt tutarları üzerinden stopaja tâbi tutulması zorunluluğı vardır.

Personele ilaç verilmesi ve tedavisinin sağlanması aynı yardım niteliğinde olduğundan damga vergisi ve SGK primi söz konusu değildir.

Bizim anlayışımıza göre işverenlerin personelin tedavi ve ilaç giderlerini karşılamak yerine personel lehine sağlık sigortası yaptırması da GVK'nun 40/2'nci maddesi kapsamında yorumlanmalı ve bu sağlık sigortalarının primleri tedavi ve ilaç

gideri yerine ikame olduğundan bu kapsamda ve sınırsız olarak (işletme gideri şeklinde) masraf kaydedilebilmelidir.

Ancak uygulamada personel lehine yaptırılan sağlık sigortaları da, personel lehine yaptırılan diğer şahıs sigortalarıyla aynı kapsamda mütalaa edilmekte ve işçilerinin daha iyi koşullarda sağlık yardımı alması için fedakarlık yapan ve sigortalıları için Özel Sağlık Sigortalarına prim veya katkı payı ödeyen işverenlerin ayrıca SGK'na sigorta primi de ödemesi istenmektedir. Özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık alanındaki harcamalarını azaltacak uygulamaların desteklenmesi gerektiği açıktır.

Bu bağlamda, kamuoyunda sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı **asgari ücretin % 30'unu** (bugünkü asgari ücret üzerinden 199,8.-TL) geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarlarından prim alınmayacağı öngörülmüştür. (Aşağıdaki 3.7. nolu bölüme bakınız)

3.5. SGK Primi İşçi ve İşveren Payları :

- İşçi Payı :

SGK işçi payı ücrete ait gelir vergisi stopaj matrahının hesaplanmasında brüt ücretten düşülür. Dolayısıyla brüt ücretin SG işçi payı kadar kısmı da, sonuçta işveren tarafından işçiye sağlanmış bir menfaat olmasına rağmen GV stopajı hesaplanmasına maruz kalmaz. Buna mukabil SGK primi ve damga vergisi brüt ücret üzerinden hesaplandığı için SGK primi işçi payı üzerinden de SGK primi ve damga vergisi alınmış olmaktadır.

- İşveren Payı :

SGK primi işveren payı haricen hesaplanmakta ve hiçbir kesintiye tabi tutulmaksızın işletmenin bir mali mükellefiyeti anlamında gider veya maliyet olarak kaydedilmektedir.

3.6. Bireysel Emeklilik İşveren Katkı Payı :

4697 sayılı Kanunla GVK'nun 40 ıncı maddesine eklenen 9 uncu bend hükmüne göre, işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının belli bir sınır dahilindeki kısmı, işletme gideri niteliğinde yardım sayılmaktadır. Bu kapsamda, ücretlerle ilişkilendirilmeksizin işletme gideri niteliğinde ticarî kazancın tespitinde gider olarak dikkate alınabilecek tutar, ücretlinin elde ettiği ücretin % 10'unu ve yıllık bazda asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır.

Aynı yardım niteliği taşıdığı için, herhangi bir sınır söz konusu olmaksızın bu katkı paylarının damga vergisi kesintisinin dışında tutulması gerektiği görüşündeyiz.

Yine bizim görüşümüze göre personele nakit olarak ödenmeyip, personel lehine gayri nakdi (aynî) bir menfaat sağlamak üzere ilgili sigorta kuruluşuna işverence ödeme yapılıyor olması dolayısıyla bu katkı paylarının SGK primi hesaplamasına da dahil edilmemesi gerekir. Ancak SGK İdaresi halen bu payları aynı yardım olarak kabul etmemekte ve **asgarî ücretin % 30'unu** aşan kısmın SGK prim matrahına dahil edilmesini istemektedir. (Detay için bir sonraki bölüme bakınız.) Yukarıda da etraflıca açıklandığı üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı **asgarî ücretin % 30'unu** (bugünkü asgarî ücret üzerinden 199,8.-TL) geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarlarından prim alınmayacağı öngörülmüştür.

3.7. İşveren Tarafından Personelin Kendisi, Eşi ve Küçük Çocukları Lehine Yaptırılan Şahıs Sigortası İçin Ödenen Primler :

Personelin kendisi, eşi ve küçük çocukları için yaptırılan hayat, ölüm, kaza, sağlık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigortaları için ödenen primler belli limitler dahilinde stopaj matrahından düşülebilmektedir. (GVK Md.63/3)

Bu tür şahıs sigortası poliçeleri, uygulamada sıkça rastlandığı gibi, personelin gerek şahsını ve gerekse eşini ve küçük çocuklarını kapsayacak şekilde doğrudan işveren tarafından yaptırılmakta ve primleri üstlenilmekte yani işverence ödenmektedir. Bu tür bir üstlenimin işveren tarafından personele sağlanmış aynî menfaat ve dolayısıyla GVK 'nın 61'inci maddesine göre stopaja tabi tutulması gereken bir ücret unsuru olduğu tartışmasızdır. Ancak, şahıs sigortası primlerinin işveren tarafından karşılanması halinde de, bu primin yine GVK'nun 63/3'üncü maddesine göre genel olarak brüt ücretin % 5 i ve asgarî ücretin yıllık tutarı ile sınırlı olarak ücret stopaj matrahından indirilmesi mümkündür.

Gerek limit dahilinde ve gerekse limiti aşan ve işveren tarafından karşılanan prim katkısının tamamı bir tür aynî yardım mahiyetinde olduğundan limiti aşan kısım da dahil olmak üzere tamamının gerek damga vergisi gerekse sosyal sigorta kesintisinin dışında kalması gerektiği görüşündeyiz. Ancak SGK İdaresi halen bu payları aynı yardım olarak kabul etmemekte ve işverence karşılanan özel sağlık sigortası primlerinin, **asgarî ücretin % 30'unu** aşan kısmın SGK prim matrahına dahil edilmesini istemektedir. Yukarıda da etraflıca açıklandığı üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı **asgarî ücretin % 30'unu** (bugünkü asgarî ücret üzerinden 199,8.-TL) geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarlarından prim alınmayacağı öngörülmüştür. İşverence karşılanan diğer şahıs sigor-

tası (hayat, kaza, vs.) primlerinin ise tamamının sigorta primine tabi tutulması gerekmektedir.

Çalışanlarının sosyal güvencesini sağlayarak SGK bildirimini yapan ve bununla da yetinmeyerek çalışanlarına özel sağlık sigortasından faydalanma imkanı veren, yani işçilerinin daha iyi koşullarda sağlık yardımı alması için fedakarlık yapan işverenler cezalandırılmaktadır. İşveren tarafından çalışanlarına özel sağlık sigortası yaptırılmış olmasından dolayı hem Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık alanındaki harcamalarında azalma olacak, hem kamu sağlık kuruluşlarındaki hasta sayısı yükü düşerek diğer sigortalıların sağlık hizmetlerinden daha rahat faydalanmaları sözkonusu olacak, hem de işverenlerin personeline sağlık sigortası yaptırması suretiyle moral ve motivasyonları yükselerek üretim artışı sağlanacaktır.

Çalışanlara özel sağlık sigortası yaptırılmasının aynı bir yardım olduğu açıktır. Zira, personele özel sağlık sigortası yaptırılması halinde herhangi bir ücret artışı olmamaktadır. Sadece, sigortalıların özel sağlık sigortası imkanlarından faydalanmalarına yönelik aynı bir yardım yapılmaktadır. Yargıtay'a göre somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar aynı yardım olarak kabul edilir ve prim hesabında dikkate alınmazlar.

Diğer bir husus da, özellikle SGK'nın sağlık alanındaki harcamalarını azaltacak önlemlerin geliştirilmesi ve bu bağlamda özel sağlık sigortası işveren katkı payından prim alınmaması suretiyle işverenlerin bu yöndeki girişimlerinin desteklenmesi gerektirir. Bu nedenle, asgari ücretin yüzde 30'u olarak sınırlandırılan özel sağlık sigortalarına ödenen işveren katkı payları tutarlarının tamamından prim alınmamalıdır.

Özel sağlık sigortalarına ödenen katkı paylarının aylık toplamının asgari ücretin % 30'unu geçemeyeceğine ilişkin hüküm kaldırılmalı ve ödenen katkı paylarının tamamı sigorta priminden istisna tutulmalıdır.

Örnek :

Aylık Brüt Ücret	1.000,00
Sağlık Sigortası Primleri Ödemesi (İşveren,Net)	400,00
Önceki Dönemlerde İndirim Yapılmış Toplam Tutar	100,00
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	7.482,60
Brüt Ücretin % 5'i (Şahıs sigorta primi indirim sınırı)	50,00

Bu ücretli için işverence ödenen sağlık sigortası primi dolayısıyla ücret matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecek tutar, brüt ücretinin % 5'i olan 50 TL ile sınırlıdır. Bu nedenle aşan kısım olan (400 – 50 =) 350 TL'nin brütleştirilerek gelir vergisine tabi tutulması gerekir. Geçerli vergi oranının % 35 olduğunu varsayar-

sak, brüt tutar yani sağlık sigortası primlerine ilişkin gelir vergisi matrahı ($350 / 1 - 0,35 = 538,46$ TL olarak bulunur.

Primlerin sigorta prim matrahını bulmak için ise önce bu tutara gelir vergisi için indirim konusu yapılan 50 TL eklenir. Çünkü prime tabi tutulmayacak kısım daha sonra hesaplanıp indirilecektir. Bulunan ($538,46 + 50 = 588,46$ TL'den prime tabi tutulmayacak 199,8 TL'nin sigorta primi işçi payı (29,97) düşülerek ($588,46 - 29,97 = 558,49$ TL'ye ulaşılır. Bu rakam geçerli sigorta primi işçi payı oranı kullanılarak brütleştirildiğinde, net 400 TL'lik sağlık sigortası prim ödemesinin brüt tutarı ($559,72 / 1 - 0,15 = 657,05$ TL olarak bulunur.

Bulunan rakamın sağlamasını şöyle yapabiliriz:

Brüt tutar	657,05
Asgari Ücretin % 30'u (Sigorta primine tabi tutulmayacak sağlık sigortası primi ve katkı payı limiti)	199,80
Sigorta Matrahı ($657,05 - 199,80$)	457,25
Sigorta Primi ($457,25 \times \% 15$)	68,59
Gelir Vergisi Matrahı ($657,05 - (50 + 68,59)$)	538,46
Gelir Vergisi ($538,46 \times \% 35$)	188,46
Net Tutar ($657,05 - (68,59 + 188,46)$)	400

3.8. Giyecek Yardımı :

GVK'nun 27/2'nci maddesinde hizmet erbabına demirbaş olarak verilen yani işin gereği olarak verilip, bunların işten ayrılması halinde geri alınan giyim eşyasının gelir vergisinden müstesna olduğu belirtilmiş ve GVK'nun 40/2'nci maddesinde de bu giyim giderlerinin ticarî kazançtan indirilmesi öngörülme suretiyle bunların ücret değil işletme gideri sayılacağı belirtilmiştir.

Bu hüküm muvacehesinde, işçilere işyerinde giymeleri için verilen iş tulumu, çizme, baret, eldiven vs. gibi iş giysilerinin, güvenlik görevlilerine ve şoförlere verilen üniformaların veya tek tip elbiselerin, televizyon spikerlerine program sundukları sırada giyilmek üzere verilen şık giysilerin, müstahdem önlüklerinin KDV'lerinin indirilmesi, bunların işte kullanılmaları ve işten ayrılınca iade edilmeleri şartı ile doğrudan gider veya maliyet kaydedilmeleri gerekmektedir.

Bunlar dışında, pazarlama elemanları gibi firmayı temsil eden elemanlara verilen tek tip olmayan şık giysilerin de iş elbisesi sayılarak KDV'si indirilip gider kaydedildiği ve bu uygulamanın tenkit konusu yapılmadığı görülmektedir.

Bütün bu giyim giderlerinin, ister hazır elbise ve ayakkabı olarak verilsinler ve isterse faturaları işveren adına alınmak kaydı ile kumaş ve dikim bedelleri ödenerek personel tarafından diktirilsinler, bunun esas etkilememesi sebebiyle, gider veya maliyet yazılabilmeleri ve KDV'lerinin indirilebilmesi gerekir.

Esasen yukarıda açıklanan şekildeki iş kıyafetlerini personele sağlanmış bir menfaat olarak düşünmek güçtür. Çünkü, işveren işin gereği olarak bu masrafı yapmaktadır.

Yukarıda sıralanan iş kıyafetlerinin, işden ayrılma halinde geri alınacağını belirten bir tutanakla personele emanet edilmesi ve gider kaydının, kıyafetin faturası ile birlikte bu tutanağa dayandırılması tavsiye olunur.

Yukarıda açıklananlar dışında kalan yani personelin özel yaşamında kullanması için verilen (aynî) giyim yardımlarının, (mesela toplu iş sözleşmesi uyarınca işçilere günlük yaşamında kullanmak üzere ayakkabı, elbise verilmesi) ücret sayılır yani işverenin bunun için katlandığı KDV dahil maliyet net ücret mahiyetindedir. Sadece gelir vergisi dikkate alınarak hesaplanan brüt tutar üzerinden gelir vergisi stopajına tâbi tutulması zorunluluğu vardır.

İşverenlerce sigortalılara aynı olarak (giyecek vb. gibi) yapılan yardımlar SGK sigorta primine tabi değildir.

Personele özel yaşamında kullanması için giyim eşyası vermek yerine, giyecek yardımı, ayakkabı parası, elbise parası, dikiş parası gibi isimler altında nakit ödemede bulunulursa, ödenen nakit ücret her üç kesinti unsuru da dikkate alınarak brütleştirilir ve bu üç kesintiye tabi tutulur.

3.9. Yolluklar (Harcırah Gündelikleri) :

Yolluklar, GVK.'nın gider karşılıklarından söz eden 24'ncü maddesinde yer almasından da anlaşılacağı üzere, esas itibarıyla personele yapılan bir yardım değil işle ilgili bir giderdir.

Böyle olmakla beraber, yollukların tevsik edilen gerçek seyahat giderleri karşılığı olarak değil harcırah gündeliği adı altında götürü olarak ödenmeleri ve personel tarafından kısmen tasarruf edilmeleri halinde, bir menfaat ve yardım şeklinde tezahür etmeleri söz konusudur. Yollukların kanunî hâdleri aşan kısmı ise vergiye tâbi bir ücret ödemesi niteliği taşır.

GVK.'nın 24/2'nci maddesi hükmüne göre, özel sektörde, Harcırah Kanunu'na tâbi kurumlarda olduğu gibi yol giderlerinin, kilometre esasına göre götürü şekilde ödenmesi şeklinde götürü bir uygulama mümkün bulunmamaktadır. Sadece kendi otomobili ile seyahat eden personele kilometre esasına göre gerçek giderlerinin

karşılığı olarak bir ödeme yapılması söz konusu olabilir. Bu yüzden, yol giderleri açısından bir tasarruf ve ücret sayılabilecek bir menfaat bulunmamakta, yapılan fiili yol gideri ne kadarsa herhangi bir şart ve sınır söz konusu olmaksızın personele onun ödenmesi gerekmektedir. (Personelin kendi parası ile karşıladığı iş ile ilgili gerçek yol giderlerinin personele ödenmesi herhangi bir kesinti gerektirmez.)

Yeme ve yatma giderleri açısından durum farklıdır. Bunlar açısından da gerçek gider esasının kabul edilmesi halinde, herhangi bir menfaat ve yardım söz konusu değilse de, gerek yurt içi ve gerek se yurt dışı seyahatlerde yeme ve yatma giderlerinin personele harcırah gündeliği ödenmek suretiyle götürü olarak karşılanması halinde, personelin seyahat sırasındaki yaşantısından fedakârlık ederek tasarruf ettiği miktar, kendisi açısından kesintilerden müstesna bir menfaat şeklinde tezahür etmektedir.

Bilindiği üzere, özel sektördeki personele, en yüksek Devlet Memuruna verilen harcırah gündeliği seviyesine kadar gelir vergisi kesintisine tabi olmayan harcırah ödenebilmekte ve böyle olunca da yolluk verilmesi esasının tercihi personel açısından bir menfaat temini vesilesi olabilmektedir. Bu seviyenin üstündeki harcırah gündeliklerinin vergiye tâbi bir net ücret ödemesi sayılarak brüt tutarı üzerinden gelir vergisi stopajına tâbi tutulacağı tabiidir.

5828 sayılı 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli H Cetveli, Harcırah

Kanununa göre yurt içi seyahatler nedeniyle 2009 yılında ödenecek gündelik miktarlarını belirlemektedir. Bu cetvelin I /A-b fıkrasında Başbakanlık Müsteşarına 2009 yılında yurt içi seyahatler için 37,50 TL gündelik ödenmesi öngörülmüştür.

Buna göre, özel sektör firmaları personeline ücret seviyesi ne olursa olsun 2009 yılında yapacakları yurt içi seyahatler nedeniyle bu tutarda vergiden müstesna harcırah gündeliği ödeyebilecektir. Bu tutarı aşan ödemelerin GVK'nun 24/2'nci maddesi gereğince net ücret ödemesi kabul edilerek vergiye tabi tutulması gerekir.

Damga vergisi uygulamasında harcırah olarak verilen paraların tamamı damga vergisi stopajının matrahına dahil edilmektedir. Damga Vergisi Kanununa ekli (1) sayılı Tablonun IV / 1 - ı pozisyonuna göre damga vergisi doğabilmesi için ödemenin HİZMET KARŞILIĞI olması gerekir. Harcırah ise yasal limit içinde ise gider karşılığı olarak verilen bir paradır (GVK Md. 24) Bu nedenle yasal limit içindeki harcırah ödemelerinden damga vergisi kesilmemesi gerekir. Ancak Maliye Bakanlığı harcırah ödemelerinden damga vergisi kesilmesi gerektiği görüşündedir. Biz bu görüşe kesinlikle katılmıyoruz. Çünkü harcırah hizmet karşılığı değil, gider karşılığı olarak yapılan bir ödemedir. (Harcırahın gider karşılığı olduğu GVK'nun 24'üncü maddesinde hükme bağlanmıştır.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde harcırahlar prim hesabının dışında tutulmuş ve bunun için herhangi bir limit öngörülmemiştir. Dolayısıyla personele yolluk adı altında yapılan ödemelerin tamamı damga vergisine tabi, limiti (Harcırah Kanunu uyarınca en yüksek devlet memuruna verilmekte olan miktarı) aşan kısmı net ücret olarak gelir vergisi stopajına tabi iken, bu ödemeler limit söz konusu olmaksızın SGK primine tabi değildir.

3.10. Personele Yemek Verilmesi ve Yemek Parası Verilmesi :

3.10.1. Personele Yemek Yedirilmesi :

İşverenlerce personele sağlanan özellikli ücret unsurlarından biri de, mesai saatleri içinde personele yemek yedirilmesidir.

Personele işyerinde yemek verilmesi, hiçbir kesintiye tabi tutulmaksızın ve hiçbir had ile sınırlandırılmaksızın doğrudan gider veya maliyet kaydedilir. KDV'leri indirilir. Çünkü GVK'nun 40/2'nci maddesi uyarınca, hizmetli ve işçilerin iş yerinde veya iş yeri müştemilatında iştah edilmeleri, firma gideri sayılmıştır.

İş için seyahatte bulunan personelin seyahat esnasında yediği yemeklere ilişkin fatura, perakende satış vesikası veya yazar kasa fişleri de sınırsız olarak gider veya maliyet kaydına ve KDV indirimine dayanak teşkil eder. (GVK'nun 40/4'üncü maddesi)

Firma konukları ile birlikte bu konuyu ağırlayan personelin yemek yemesi şeklindeki gider de temsil-ağırlama gideri olarak doğrudan gider kaydına ve KDV indirimine konu olur. (GVK'nun 40/1 inci maddesi)

Normal mesaisini yapan personelin iş yeri veya müştemilatı dışında yemek yemesinin sağlanması halinde, bu yemeğe ilişkin fatura veya fişin belli bir hadde kadar olan kısmı doğrudan gider veya maliyet olarak dikkate alınır. Yine bu had dahilindeki yemek bedeline ait KDV'ler indirilir. Çünkü GVK'nun 23/8'inci maddesinde hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmesi işlemi prensip olarak gelir vergisinden (ücret stopajından) istisna edilmiş, ancak yemeğin iş yerinde ve iş yeri müştemilatında yenilmemesi halinde, bu istisnaya bir sınır getirilmiştir.

2009 yılı için geçerli had KDV hariç 10 TL'dir. Bu had yemeğin KDV hariç tutarındır. Bu nedenledir ki söz konusu had **1.1.2009 tarihinden itibaren KDV dahil** (10,00 x 1,08=) **10,80 TL** olarak uygulanacaktır.

Buna göre işverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda hizmet erbabına dışarıda yemek verme hizmeti sağlayan mükelleflere yapılan ödemenin KDV dahil 10,80 TL'lik kısmı gelir vergisinden müstesnadır. Yapılan

ödeme doğrudan gider veya maliyet olarak dikkate alınacak, KDV'si indirilecektir. Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile, hizmet erbabına yemek bedeli olarak nakden yapılan ödemeler "net ücret" ödemesi kabul edilmek suretiyle brütleştirilerek vergilendirilecektir. Bu brütleştirme sırasında aşağıda açıklanan nedenlerle sigorta prim kesintisi dikkate alınmayacaktır.

Yukarıdaki had sadece gelir vergisi stopajı ile ilgilidir. Personele ayın olarak sağlanan menfaatler damga vergisinin konusuna girmediği için had aşılmış dahi olsa personele yemek yedirilmesi işlemi **damga vergisi kesintisi gerektirmez**.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesi uyarınca tüm aynı yardımlar herhangi bir sınır olmaksızın SGK prim matrahı dışında kaldığından personele yemek sağlanması, yemeğin nerede yenildiğine ve herhangi bir hadde bağlı olmaksızın SGK prim matrahının dışında tutulacaktır.

Yemek kuponları, anlaşmalı lokantalarda ücret ödenmeksizin yemek yenilmesini sağlayan belgelerdir. İşverenlerce yemek kuponu çıkaran firmalardan satın alınan yemek kuponlarının personele iş yeri civarındaki anlaşmalı lokantalarda yemek yemeleri için verilmesi de personele iş yeri ve müştemilatı dışında yemek yedirme yöntemlerinden biri olup, yemeğin bu yöntemle sağlanması durumunda da yukarıdaki açıklamalar aynen geçerlidir.

Ancak personele yemek kuponu verilmesi halinde bu kupon tutarlarının SGK prim matrahına eklenmesi gerektiği şeklindeki yanlış, geçersiz ve mevzuata aykırı görüşlere rastlanması dolayısıyla, personele yemek kuponu verme işleminin SGK primine tabi olmadığı gerçeğini yasal dayanakları ve gerekçeleri ile birlikte ortaya koyma ihtiyacı duyulmuştur :

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesindeki a bendinde hangi ücret unsurlarının SGK prim matrahına dahil olacağı belirtildikten sonra, müteakip fıkrada;

"Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler 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 tutulmaz."

hükmüne yer verilmek suretiyle, işverence personele sağlanan her türlü aynı yardım herhangi bir limit öngörülmezsizin SGK priminin dışında tutulmuştur.

Personele iş yerinde veya iş yeri dışında yemek verilmesi bir ayni yardım türü olup, SGK primi hesabına yasa uyarınca dahil edilmez.

Personele yemek kuponu verilmek suretiyle yemek yeme imkanı sağlanması, söz konusu ayni yardımın yapılaş yöntemlerinden biridir.

Personele yemek kuponu verilmesi işlemi de SGK tarafından AYNİ YARDIM olarak kabul edilmiş ve SSK Başkanlığı'nın 16-310 Ek nolu Genelgesi ile personele verilen yemek kuponlarının SSK prim hesabına dahil edilmemesi gerektiği net bir şekilde yasal düzenlemeye bağlanmıştır. 16-310 Ek sayılı Genelgenin ilgili bölümü şöyledir :

"... sigortalılara ay içinde yemek parası olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya şahıslar tarafından örneğin yemek kuponu karşılığında, gerek işyerlerinde, gerekse işyerinin dışında yemek verilmesi üzerine, işverence bu firma veya şahıslara fatura karşılığında yemek bedeli olarak ödeme yapılması halinde, bu nitelikteki fatura bedellerinden sigorta primi tahakkuk ettirilmemesi gerekmektedir."

Görüldüğü gibi SGK işverenlerce yemek kuponu çıkaran firmalardan fatura ile yemek kuponu satın alınıp bu kuponların personele verilmesini, personele nakden yapılmış ücret ödemesi değil, bir tür ayni yardım (yemek yedirme işlemi) olarak kabul etmiş ve bu nedenle personele yemek kuponu verilmesinin SGK prim hesabına dahil edilmemesini öngörmüştür.

Ancak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde Bakanlıkça tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek ve nakit olarak ödenecek yemek yardımlarının (zamlarının) sigorta primine tâbi tutulması gerekmekte olup, aşağıda açıklanmıştır.

3.10.2. Personele Yemek Parası Ödenmesi :

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek nakit ödenen yemek yardımı sigorta priminden istisna tutulmuştur.

Sigortalılara yemek parası adı altında yapılan ödemelerin, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla, fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak 16 yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücretin % 6 sınırı, yemek verilecek gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak miktarı, aylık prime esas kazançların tespitinde dikkate alınmayacak, dolayısıyla bu tutardan prim kesilmeyecektir.

Bu durumda, yemek parası adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazançta dahil edilecek tutar,

Brüt Günlük Asgari Ücret X % 6 X (Ay içinde Fiilen Çalışılan gün sayısı) Yemek Parası Verilen Gün Sayısı = İstisna Tutarı,

Ödenen Yemek Parası – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Yemek Parası,

Formülü vasıtasıyla hesaplanacaktır.

SİGORTA PRİMİNDEN İSTİSNA YEMEK PARASI	
Dönemler	Yemek Parası (Günlük)
01.01.2007-30.06.2007	1,13 TL
01.07.2007-31.12.2007	1,17 TL
01.01.2008-30.06.2008	1,22 TL
01.07.2008-30.09.2008	1,28 TL
01.10.2008-31.12.2008	1,28 TL
01.01.2009-30.06.2009	1,33 TL
01.07.2009-31.12.2009	1,39 TL

3.11. Çocuk Yardımı :

GVK'nun tazminat ve yardımlara ilişkin istisnalardan söz eden 25'nci maddesinin 4 numaralı bendi ile, hizmet erbabına ödenen çocuk zamları GV'nden istisna edilmiştir.

Söz konusu bentte, parantez içinde *"Bu zamlar Devletçe verilen miktarları aştığı takdirde, fazlası vergiye tâbi tutulur."* denildiği cihetle, istisnanın uygulanması sırasında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 202'nci maddesinin 375 Sayılı KHK'nin 10'ncü maddesi ile değişik hükmü uyarınca, devlet memurlarına eş ve çocukları için ödenen aile yardımlarının çocuklara ait bölümüne ilişkin şartlara uyulması gerekmektedir.

Buna göre, personele ödenen çocuk yardımlarının vergi istisnasından yararlanabilmesi için gerekli şartlar şöyledir :

- Personelin geçimini sağladığı üvey çocukları ve evlatlıkları dâhil en fazla iki çocuğu yardımdan yararlanabilir. Fazlası yararlanamaz.

- Evlenmemiş kız çocuklar, çalışamayacak derecede malûl olduğu resmî sağlık raporu ile isbatlanan çocuklar ve yüksek öğrenim yapan 25 yaşını doldurmamış çocuklar hariç 19 yaşını doldurmuş olan çocuklar, çocuk yardımından yararlanamaz.
- Evlenmiş olan, kendi adlarına ticaret yapan, menfaat karşılığında başkalarının yanında çalışan(*tatillerde çalışan öğrenciler hariç*) burs alan ve Devletçe (*parasız yatılı*) okutulan çocuklar da yardımdan yararlanamaz.
- Her çocuk için verilen çocuk zammı miktarı, Devletçe ödenen tutarı aşamaz. Devletçe verilen çocuk zammı miktarı ise, 250 gösterge rakamının aylık kat sayısı ile çarpılması sonucu elde edilen rakamdır. Ancak ikiden fazla çocuk için çocuk yardımı verilmez, 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için çocuk yardımı bir kat artırılmış olarak uygulanır.

Buna göre 2009 yılında gelir vergisi kesintisinden müstesna olarak verilebilecek çocuk yardımı miktarları şöyledir :

A- SADECE BİR ÇOCUĞU OLAN AİLELERDE :

Dönem		0-6 Yaş Grubunda Yer Alan Çocuklara İlişkin Çocuk Zammı (TL)	Daha Büyük Çocuk- lara İlişkin Çocuk Zammı (TL)
• 01.01.2009 30.06.2009	- :	$500 \times 0,053505 =$ 26,75	$250 \times 0,053505 =$ 13,38
• 01.07.2009 31.12.2009	- :	$500 \times 0,05592 =$ 27,96	$250 \times 0,05592 =$ 13,98

B- BİRDEN FAZLA ÇOCUĞU OLAN AİLELERDE :

	01.01.2009 30.06.2009 minde (TL)	- Döne-	01.07.2009 31.12.2009 Dönemin- de (TL)
• Mevcut iki veya daha fazla çocuktan ikisi veya daha fazlası 0-6 yaş grubunda yer alıyorsa :	$26,75 \times 2 = \mathbf{53,50}$		$27,96 \times 2 = 55,92$
• Mevcut iki veya daha fazla çocuktan sadece biri 0-6 yaş grubunda yer alıyorsa :	$26,75 + 13,38 = \mathbf{40,13}$		$27,96 + 13,98 = 41,94$
• Mevcut iki veya daha fazla çocuğun tamamı 6 ya- şından büyükse :	$13,38 \times 2 = \mathbf{26,76}$		$13,98 \times 2 = 27,96$

- İstisnaya, çocuğun doğum tarihini izleyen aybaşından itibaren hak kazanılır. Evlenme, ölüm vs. gibi hallerin vuku bulduğu tarihi izleyen ay başından itibaren o çocukla ilgili istisna hakkı kaybedilir.

- Eşlerden her ikisinin de çalışması halinde, bunlardan sadece birinin aldığı çocuk zammı istisnadan yararlanır. İstisna, daha yüksek çocuk zammı alan eşe ve onun aldığı çocuk zammı tutarı, istisna hâddinin altında kalıyorsa, kalan istisna tutarı diğer eşin aldığı çocuk zammına uygulanır. Eşlerden biri Devlet memuru ise ona çocuk zammı ödenmez ve istisna memur olmayan eşe uygulanır. Onun aldığı çocuk zammı istisna hâddinin altında ise aradaki fark memur olan eşe ödenir ve istisnadan yararlandırılır.

Çocuk yardımı adı altında yapılan ödemeler damga vergisi kesintisine tabidir.

Çocuk yardımı veya çocuk zammı adı altında personele yapılan ödemelerin SGK primi karşısındaki durumu ise daha farklı kurallara tabidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek çocuk zamları sigorta priminden istisna tutulmuştur.

Sigortalıya çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanma-

miş olan çocuklarından 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitimi Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın 5510 sayılı Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayanlarından en fazla iki çocuğa kadar (iki çocuk dahil) olanları için, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın iki çocuğu geçmemek kaydıyla, çocuk başına her yıl belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki tutarı, aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Bu durumda, çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazançta dahil edilecek tutar;

Brüt Aylık Asgari Ücret X % 2 X Çocuk Sayısı (İki Çocuğa Kadar) = İstisna Tutarı,

Ödenen Çocuk Zammı – İstisna Tutar = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Çocuk Zammı,

Formülü vasıtasıyla hesaplanacaktır.

SİGORTA PRİMİNDEN İSTİSNA ÇOCUK ZAMMI (YARDIMI)	
Dönemler	ÇOCUK ZAMMI (Aylık)
01.01.2007-30.06.2007	11,25 TL
01.07.2007-31.12.2007	11,70 TL
01.01.2008-30.06.2008	12,17 TL
01.07.2008-30.09.2008	12,77 TL
01.10.2008-31.12.2008	12,77 TL
01.01.2009-30.06.2009	13,32 TL
01.07.2009-31.12.2009	13,86 TL

Görüldüğü gibi çocuk zamları her üç kesinti için farklı kurallara bağlanmış olup, adeta bir kargaşa arz etmektedir. Bu nedenle hem vergi hem de SGK primi açısından yeknesak kurallar konulması gerekmektedir.

3.12. Aile Zammı :

Aile zammı adı altında yapılacak ücret ödemesi gelir vergisi ve damga vergisi stopajlarına tabidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek aile zamları sigorta priminden istisna tutulmuştur. Kurum tarafından, asgari ücretin % 10'u olarak belirlenmiş bulunan aylık limit dahilindeki aile zammı ödemeleri SGK primine tabi değildir.

Sigortalılara aile zammı adı altında yapılacak ödemelerin, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışmasının olup olmadığı üzerinde durulmaksızın, sigortalının eşinin 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması durumunda, 16 yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %10'u oranındaki tutar aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Bu durumda, aile zammı adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazançta dahil edilecek tutar;

Brüt Aylık Asgari Ücret X % 10 = İstisna Tutarı,

Ödenen Aile Zammı – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazançta Dahil Edilecek Aile Zammı,

Formülü vasıtasıyla hesaplanacaktır.

SİGORTA PRİMİNDEN İSTİSNA AİLE (ZAMMI) YARDIMI PARASI	
Dönemler	Aile Yardımı (Aylık)
01.01.2007-30.06.2007	56,25 TL
01.07.2007-31.12.2007	58,50 TL
01.01.2008-30.06.2008	60,84 TL
01.07.2008-30.09.2008	63,87 TL
01.10.2008-31.12.2008	63,87 TL
01.01.2009-30.06.2009	66,60 TL
01.07.2009-31.12.2009	69,30 TL

3.13. Doğum Yardımı :

GVK'nun 25/5'inci maddesine göre doğum münasebeti ile yapılan yardımlar gelir vergisi stopajından müstesnadır. Bu istisna hizmet erbabının iki aylığını veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarını aşamaz.

Doğum yardımı adı altında yapılan ödemeler damga vergisine tabidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde sigortalının çocuğunun olması halinde işveren tarafından yapılan doğum yardımlarından SGK primi alınmayacağı öngörülmüştür.

3.14. Evlenme Yardımı :

GVK'nun 25/5'inci maddesine göre evlenme münasebeti ile yapılan yardımlar gelir vergisi stopajından müstesnadır. Bu istisna hizmet erbabının iki aylığını veya buna tekabül eden gündeliklerinin tutarını aşamaz.

Evlenme yardımı adı altında yapılan ödemeler damga vergisine tabidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde sigortalının evlenmesi halinde işveren tarafından yapılan evlenme yardımlarından SGK primi alınmayacağı öngörülmüştür.

Uygulamada bu yardım sadece personelin (sigortalının) resmen evlenmesi halinde yapılabilmektedir.

3.15. Sakatlık, Hastalık ve İşsizlik Tazminat ve Yardımları :

GVK'nun 25/1'nci maddesinde sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminatların ve yapılan yardımların vergiden müstesna olduğu belirtilmiştir.

Tazminat ve yardımların muhatabının belirtilmemiş ve istisnaya bir sınır çizilmemiş olması dolayısıyla keyfî uygulamalara sebebiyet verebilecek bir nitelik taşıyan bu hükümler, tatbikatta büyük tereddütlere yol açmaktadır.

İşverenler tarafından personelin kendisine ilişkin ölüm, hastalık ve sakatlık hallerinde yapılan yardımların tamamının istisnadan yararlandırılması gerektiğini söylemek mümkündür. Ölüm yardımları ile ilgili olarak bu yönde verilmiş Bakanlık muktezaları da mevcuttur. (27.3.1986 tarih ve 95206 sayılı Mukteza)

Böyle olmakla beraber, mevcut belirsizlik muvacehesinde söz konusu istisnaların uygulanması, işverenler açısından oldukça risk taşıyan bir davranış olarak tezahür etmektedir. Örneğin Maliye Bakanlığı 89 Serî No.lu GV Genel Tebliğinde hasta ve istirahatli oldukları dönemlerde personele SGK tarafından verilen geçici işgörmezlik ödeneklerine ilâveten verilen ücretlerin hastalık yardımı olarak vergi istisnasından yararlanacağını belirtmiş iken, daha sonra verdiği bir muktezada, bu istisnanın sadece SSK tarafından yapılan bu tür ödemeleri kapsadığını belirtmiş

bulunmaktadır. (Gelirler Genel Müdürlüğünün 19.12.1989 tarih ve 23195 sayılı Muktezası)

Öte yandan, işsizlik tazminatı ile ilgili olarak Danıştay, bu tazminatın işverenler veya sair kimseler tarafından işsizlere yapılan yardımları değil kanunla kurulacak işsizlik sigortası kapsamında ödenecek işsizlik tazminatlarını kapsadığı görüşündedir. (Danıştay Vergi Dava Daireleri Genel Kurulunun 14.10.1994 tarih ve E:1993/143 ; K:1994/1 sayılı Kararı)

Dolayısıyla, GVK'nun 25/1'nci maddesinde yer alan bu tazminat ve yardımların vergi istisnasından yararlandırılması konusunda dikkatli olunması gerekir.

SGK mevzuatında hastalık, sakatlık ve işsizlik gerekçeleri ile yardım veya tazminat ödenmesine ilişkin bir hüküm bulunmadığından bu isimler altında yapılan ödemeler de SGK primine tabi tutulmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatlı bulundukları devrede işverenlerce ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile o devredeki kazancı arasındaki fark ücretlerin veya bu devrede Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmadan ödenen tam ücretlerin tüzük, yönetmelik, toplu sözleşme gibi genel düzenleyici tasarruflara dayanarak veya işverence atıfet kabilinden ödenmiş olmasına bakılmaksızın 5510 sayılı kanunun 80. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında değerlendirilerek prime tabi tutulması ve istirahatlı sigortalının SGK'ya bildirimine devam edilmesi gerekmektedir. Yani, işverenler sigortalıların istirahatlı bulundukları dönemde ücretlerini ve sigorta primlerini ödeme zorunluluğu olmamakla birlikte, atıfet (iyilik olsun diye) ücretlerini ödemeleri halinde sigorta primini de ödemeleri gerekmektedir. Raporlu olduğu dönemde çalışmadan ücretini alan sigortalı aynı zamanda SGK'dan istirahat parasını da alabilecektir.

Bu fark ücretlerin prime esas asgari günlük kazancın altında kalması halinde 5510 sayılı kanun gereğince prime esas asgari günlük kazançla tamamlanmak suretiyle kısa vadeli sigorta kolları sigortası primi de dahil olmak üzere prime tabi tutulması ve bu primlerin ilişkin olduğu sürenin, aylık prim ve hizmet belgesinde gün sayısı olarak gösterilmesi gerekmektedir.

3.16. Ölüm Yardımı veya Tazminatı :

GVK'nun 25/1'inci maddesinde ölüm nedeniyle verilen tazminat veya yardımların gelir vergisinden müstesna olduğu hükme bağlanmıştır. Bu nedenle ölüm yardımı olarak yapılan ödemeler gelir vergisi stopajına tabi değildir.

Damga vergisi açısından böyle bir istisna öngörülmediği gerekçesiyle ölüm yardımı olarak yapılan ödemelerde damga vergisi aranmaktadır. (Bizim anlayışımıza göre, ölüm yardımlarında damga vergisi hesaplanmaması gerekir. Çünkü Damga

Vergisi Kanununa ekli bir sayılı listenin IV/1-ı pozisyonunda “*hizmet karşılığı alınan paralar*” tabiri yer almakta olup, ölüm tazminatı olarak yapılan ödemeler hizmet karşılığı olmadığından damga vergisi hesaplamasına konu edilmemelidir.) Ancak ölüm yardımı olarak yapılan ödeme hizmetle ilişkilendirilebilecek nitelik taşıdığı için damga vergisinin konusuna girebilir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde Sigortalının anne ve babası, eşi veya çocuğunun ölümü halinde sigortalıya verilen ölüm yardımlarından SGK primi alınmayacağı öngörülmüştür.

3.17. İşe Gidiş-Geliş Yardımı :

İşverenler tarafından personelin toplu olarak işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak maksadıyla yapılan taşıma giderleri, personele sağlanan bir menfaat olarak GVK.’nın 61’nci maddesi hükmü gereği ücretin bir unsuru sayılmaktadır.

Böyle olmakla beraber, GVK.’nın ücretlerde istisnalardan söz eden 23’üncü maddesinin 10’uncu bendinde maddesinde “*hizmet erbabının toplu olarak işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak maksadıyla işverenler tarafından yapılan taşıma giderleri*” vergiden istisna edilmiş bulunmaktadır.

Bu hükümden anlaşılacağı üzere istisna, toplu taşımalara münhasırdır. Bu taşıma işinin işverene ait olan veya işveren tarafından kiralanmış servis araçları ile yapılmasının ve bu araçların otobüs, midibüs, minibüs ve hatta birden fazla kişinin bindiği binek otomobili (taksi) olmasının bize göre sonuca etkisi yoktur.

İstisna için toplu taşıma yapılması, taşıma giderlerinin personel tarafından değil işveren tarafından ödenmesi ve faturasının işveren adına kesilmesi şart olduğu cihetle, personele tren, vapur, otobüs ve minibüs gibi toplu taşıma araçlarını kullanarak işyerine gidip gelmelerini sağlamak amacı ile nakit, bilet, akbil, mavi kart, abonman bileti ve işe gidip gelmeleri ile ilgili olarak özel arabalarına ait benzin masraflarının verilmesi halinde, bunlara istisna uygulanması Maliye İdaresi’nce kabul edilmemektedir. Zira böyle bir kabul, istismara yol açabileceği gibi, personelin düzenli bir şekilde (işe geç kalmaksızın) işine gelip gitmesi şeklindeki amaca da tam olarak uygun olmadığı düşünülmektedir.

Mevcut Kanun hükümlerine göre, üst düzey yöneticilere tahsis edilen makam arabalarına ait masrafların da vergiye tâbi bir ücret ödemesi sayılması gerekmektedir. Ne var ki, makam arabalarının işletmenin prestijini temsil etmesi, işyeri-ev arasındaki gidiş gelişlerin, genelde işletme ile ilgili işlerde kullanılan bu arabaların masraflarının cüz’î bir kısmına taallük etmesi ve makam arabası tahsisinin bir teamül olması dolayısıyla, bu konunun fazlaca tenkit edilmediği görülmektedir.

Personelin şu veya bu şekilde işe gelişinin ve eve dñnüşünün sağlanması aynı yardım niteliği taşıdığı için damga vergisi kesintisine tabi değildir.

Yine aynı yardım niteliği taşıması nedeniyle personelin herhangi bir suretle işe geliş gidişinin sağlanması SGK primine tabi değildir.

Ancak personelin evine gidiş geliş masrafını karşılamak amacıyla yol parası veya benzer bir ad altında nakit ödemede bulunulması halinde bu ödeme, her üç kesintiye de tabi olacaktır.

3.18. İhbar Tazminatı :

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi uyarınca yapılan ihbar tazminatı ödemelerini gelir vergisi stopajından istisna eden bir hüküm bulunmadığı, bu tazminatlar iş akdi kapsamında ödendiği ve GVK'nun 61'inci maddesindeki ücret tanımı içinde yorumlandığı için gelir vergisi stopajına tabi tutulmaktadır.

Aynı nedenlerle ihbar tazminatları üzerinden damga vergisi kesintisi de aranmaktadır.

510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde ihbar tazminatından SGK primi alınmayacağı öngörölmüşür.

3.19. Kıdem Tazminatı :

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca ödenen kıdem tazminatlarının tamamı gelir vergisinden istisna edilmiştir. (GVK'nun 25/6'ncı maddesi)

Uygulamada kıdem tazminatı ödemeleri damga vergisi kapsamında yorumlanmakta ve kıdem tazminatına yönelik damga vergisi istisnası bulunmadığından uygulamada kıdem tazminatları üzerinden damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde kıdem tazminatından SGK primi alınmayacağı öngörölmüşür.

Kıdem tazminatının gelir vergisi stopajı ve SGK primi hesaplanmaksızın verilebilmesi için bu tazminatın İş Kanunu uyarınca hak edilmiş olması ve İş Kanunu ile belirlenen limiti aşmaması gerekir. Kıdem tazminatı tavanının, 01.01.2009-30.06.2009 tarihleri arasında geçerli tutarı 2.260,05 TL ve 01.07.2009-31.12.2009 arasında geçerli tutarı ise 2.365,16 TL'dir.

Kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir bir durum olmadığı halde kıdem tazminatı hesaplanması veya kıdem tazminatının yasal limiti aşacak şekilde verilmesi halinde fuzulen hesaplanan veya limiti aşan tutarlar kıdem tazminatı niteliği taşımaz,

alelade prim mahiyetindedir. Bu nedenle her üç kesintiye de tabi olur. Dolayısıyla çalışılan yıl başına bu limitleri aşacak şekilde kıdem tazminatı verilirse yapılan ödemenin limiti aşan kısmı alelade prim hükmündedir.

3.20. Uçuş ve Dalış Ücret ve Tazminatları :

GVK'nun 29'uncu maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendine göre,

- Türk Hava Kurumu veya kanuni ve iş merkezi Türkiye'de bulunan müesseselerde **uçuş** maksadıyla görevlendirilenlere ödenen **uçuş** tazminatları ile

- Deniz altına dalış yapanlara ödenen dalış tazminatlarının gelir vergisinden müstesna olduğu hükme bağlanmıştır.

5766 sayılı Kanun'la GVK'nun 29'uncu maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde 6.6.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yapılan değişiklikle, kanuni veya iş merkezi Türkiye'de bulunan müesseselerde uçuş maksadıyla görevlendirilen pilot ile uçuş esnasında uçak içinde hizmet veren yetkili sivil havacılık otoritesince sertifikalandırılmış personele ödenen uçuş tazminatları ile denizaltına dalış yapanlara bu hizmetleri dolayısıyla ödenen dalış tazminatlarının sadece fiili uçuş ve dalış hizmetlerine isabet eden kısmının gelir vergisinden istisna edileceği hükme bağlanarak, istisnanın 6.6.2008 tarihinden itibaren fiilen uçuş ve dalış yapılan sürelerle ilişkin ödemelere uygulanması sağlanmıştır.

Bu ödemeler damga vergisinin konusuna girdiği ve damga vergisi açısından istisna hükmü bulunmadığı için damga vergisine tabidir.

Uçuş ve dalış ücretlerinde SGK primi hesaplanmayacağını öngören bir hüküm bulunmadığı ve bu ücretler SGK kapsamında yer aldığı için SGK primine tabidir.

3.21. Kasa Tazminatı :

Kasa tazminatı nakit yahut çek tahsilatı ve/ veya ödemesi yapan (veznedarlık hizmetlerinde bulunan) personele maruz bulunduğu kasa açığı verme riskine karşı ödenen bir tazminat türüdür.

Gelir vergisi ve damga vergisi mevzuatında ücret erbabının işverenden tazminat adı altında aldığı paraların bu kesintilerin kapsamında olduğu hükme bağlanmış olması ve kasa tazminatını bu kesintilerden istisna eden bir hüküm bulunmaması nedeniyle, kasa tazminatı adı altında personele yapılan ödemeler gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde, işyerlerinde para veya kıymetli evrak ya da eşya muhafazası ile görevli bulu-

nan sigortalılara muhtemel açıkları kapatmak amacıyla işverenler tarafından ödenen **kasa tazminatları**, ücret niteliğinde sayılmadığından, ödenen kasa tazminatları üzerinden SGK sigorta primi kesintisi yapılmayacaktır.

3.22. Sair Yardımlar :

Yukarıda bahsi geçmeyen ve muhtelif isimler altında personele sağlanan yardımlar açısından durum şöyledir :

3.22.1. Aynı Yardımlar :

Personele ayın şeklinde (yakıt, mobilya, erzak gibi) verilen yardımlar gelir vergisi stopajına tabidir.

Ayın şeklinde yapılan ücret niteliğindeki yardımlara ilişkin olarak yüklenilen KDV'ler indirilmez. Aynı (veya hizmetin) KDV dahil maliyeti brüte götürülmek suretiyle sadece gelir vergisi stopajı hesaplanmalıdır.

Firma kendi ürettiği malı veya hizmeti ayın ücret olarak personeline verirse, bunun maliyetinin ve emsal perakende satış fiyatına göre hesaplanan KDV'sinin toplamı net ücret sayılır, bu meblağ brütleştirilerek gelir vergisi kesintisine tabi tutulur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesine göre sigortalılara aynı olarak (örneğin, yağ, un, ayakkabı, elbise gibi mal olarak) yapılan yardımlar, tutarları üzerinde durulmaksızın, prime esas kazançlara dahil edilmeyecektir. Ancak, aynı yardımların sigortalılara nakden ödenmesi halinde (örneğin yağ parası, un parası, ayakkabı parası gibi) prime tabi tutulması gerekmektedir.

3.22.2 Nakdi Yardımlar :

İsmi ne olursa olsun yukarıda sayılanlar dışında, işverenlerce personele yapılan her türlü nakdi yardım gelir vergisi ve damga vergisi stopajı ile SGK primine tabidir.

4. ÖZEL KANUNLAR UYARINCA UYGULANAN BAZI İSTİSNALAR VE TEŞVİKLER :

Bilindiği üzere özel kanunlarla bazı bölgelerde veya sektörlerde çalışanların ücretleri ile ilgili gelir vergisi ve damga vergisi istisnaları öngörülebilmekte SGK primleri kısmen Hazinece karşılanabilmektedir. Halen yürürlükte bulunan söz konusu istisnalar aşağıda kısaca özetlenmiştir :

4.1. Serbest Bölgelerde Çalışanlar İle İlgili İstisnalar :

Bilindiği gibi serbest bölgelerde uygulanan vergisel teşviklerin yasal dayanağını 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nun geçici 3'üncü maddesi oluşturmaktadır. Bu maddenin 1'inci fıkrasının (b) bendi ile, 6.2.2004 tarihi itibarıyla faaliyet ruhsatı almış tüm mükelleflerin serbest bölgelerde istihdam ettikleri personele ödenen ücretler 31.12.2008 tarihine kadar gelir vergisinden istisna edilmiştir. 3218 sayılı Kanun'un geçici 3'üncü maddesi 5810 sayılı Kanun ile 1.1.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere değiştirilerek söz konusu istisnanın imalat faaliyeti ile uğraşan mükelleflerde belli şartlarla devamı sağlanmıştır. Bu istisna Avrupa Birliği'ne tam üyeliğin gerçekleştiği yılın sonuna kadar uygulanacaktır. İstisnanın uygulanabilmesi için, serbest bölgelerde üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az % 85'inin ihraç edilmesi gerekmektedir. Yıllık satış tutarı bu oranın altında kalan mükelleflerden zamanında tahsil edilmeyen vergiler cezasız olarak ancak gecikme zammıyla birlikte tahsil edilecektir.

Maliye Bakanlığı bu istisna uygulamasına ilişkin usul ve esasları 1 Seri No.lu Tebliğ 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu Genel Tebliği ile kullanmıştır.

İmalat dışı faaliyetlerle uğraşan mükelleflerde ise istisna 31.12.2008 tarihinde sona ermiştir.

Gelir vergisi istisnası uygulanan ücretler üzerinden Damga vergisi kesintisi yapılmamalıdır. (Ancak serbest bölge mevzuatının bu bölgede çalışanların ücretlerine ilişkin damga vergisini istisna etmediği görüşünde olanlara da rastlanabileceğini hatırlatmak isteriz.)

4.2. 5084 Sayılı Kanuna İstinaden Uygulanan Teşvikler :

Bilindiği gibi halen 49 il kapsamına alan 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3, 4 ve 6 ncı maddeleri uyarınca

- Gelir vergisi stopajı teşviki (5084 sayılı Kanun Md.3) ,
- Sigorta primi işveren paylarında teşvik (5084 sayılı Kanun Md.4) ve
- Enerji desteği (5084 sayılı Kanun Md.6) uygulanmaktadır.

Kanunun 7 nci maddesinde bu teşviklerin 31.12.2008 tarihine kadar uygulanacağı belirtilmiş ise de, söz konusu Kanun'un 7/h maddesinde, bu Kanun'un 3,4 ve 6'ncı maddelerinde yer alan destek ve teşviklerin, bu maddelerde belirtilen sürelerle bakılmaksızın Kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlardan 31.12.2007 tarihine kadar tamamlananlar için 5 yıl, 31.12.2008 tarihine kadar tamamlananlar için 4 yıl, 31.12.2009 tarihine kadar tamamlananlar için ise 3 yıl süre ile uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Yine, yukarıda belirtilen işçilerin prime esas kazançları üzerinden hesaplanan SGK sigorta primlerinin işveren hissesinin; organize sanayi ve endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseninin Hazinece karşılanacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

5838 sayılı Kanun'un 32/13 maddesiyle, Kanun'un 3,4 ve 6'ncı maddelerinde yer alan

31.12.2008 tarihi 31.12.2009 olarak değiştirilerek, gelir vergisi stopajı, sigorta primi işveren hissesi ve enerji desteği teşviklerinin bir yıl daha uygulanması sağlanmıştır. Öte yandan Kanun'un 7/h maddesindeki 31.12.2007 ibaresinden önce gelmek üzere "31.12.2004 tarihine kadar tamamlananlar için 31.12.2009 tarihine kadar "ibaresi eklenmek suretiyle, 31.12.2004'den önce yatırımını tamamlayanlar için gelir vergisi stopajı, sigorta primi işveren payı ve enerji desteği teşviklerinin 31.12.2009'a kadar uygulanması mümkün hale getirilmiştir.

4.3. Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde (Teknopark) Uygulanan İstisnalar :

4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında kurulan teknoparklarda, araştırmacı, yazılımcı ve AR-GE görevlisi olarak çalışanlara ödenen ücretler her türlü vergiden 31.12.2013 tarihine kadar istisna edilmiştir. (4691 sayılı Kanuna 5035 sayılı Kanunla eklenen geçici 2'nci madde)

Bu hüküm uyarınca söz konusu personel ücretinden gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmamakta, fakat SGK yönünden özel bir hüküm bulunmadığından bu personelin SGK primleri normal şekilde hesaplanıp ödenmesi gerekmektedir.

4.4. Ar-Ge Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında 5746 Sayılı Kanuna İstinaden Uygulanan Teşvikler :

5746 sayılı Kanun kapsamına;

- * Teknoloji merkezi işletmeleri,
- * ArGe merkezleri,
- * ArGe ve yenilik projelerinde faaliyet göstermekle birlikte, sözkonusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar veya uluslararası fonlarca desteklenen işletmeler,
- * ArGe ve yenilik projeleri TÜBİTAK tarafından yürütülen işletmeler,
- * Rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmeler,
- * Teknogirişim sermaye desteği alan işletmeler,
- * 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştıran işletmeler,

girmektedir.

28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, 12/3/2008 tarihli ve 26814 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 1/4/2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanuna göre; "Kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci Maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, her bir çalışan için beş yıl süreyle Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

Kamu personeli hariç olmak üzere, teknoloji merkezi işletmelerinde, ArGe merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen ArGe ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan ArGe personeli ile destek personelinin, 5 inci madde kapsamındaki çalışmaları nedeniyle elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı; 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici ikinci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş fiilen çalışan personelin gelir vergisi istisnasının uygulandığı sürece gelir vergisinden istisna tutulan ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, beş yılı aşmamak üzere Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanacaktır.

İşveren hissesi sigorta primi desteğinden yararlanacak olan destek personelinin tam zaman eşdeğer sayısı toplam tam zamanlı ArGe personeli sayısının %10'unu aşamaz. Küsuratlı sayılar tama iblağ edilir. Destek personelinin toplam tam zamanlı ArGe personeli sayısının %10'unu aşması hâlinde, brüt ücreti en az olan destek personelinin ücretinden başlamak üzere sigorta primi işveren hissesi teşviki uygulanır. Brüt ücretlerin aynı olması hâlinde, sigorta primi işveren hissesi teşviki uygulanacak destek personeli işverence belirlenir.

Kapsama giren sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, 5746 sayılı Kanun türü seçilmek suretiyle Kuruma gönderilebilecektir.

Sigorta primi işveren hissesi desteği uygulamasından, 31/12/2023 tarihine kadar uygulanmak üzere, kapsama giren her bir sigortalı için en fazla beş yıl süreyle yararlanılması mümkün bulunmaktadır.

Destekten yararlanılmaya başlanıldığı tarihten sonra çeşitli nedenlerle çalışmaya ara verilmesi veya destekten yararlanılmaya başlandıktan sonra işten ayrılıp aynı işe tekrar başlanması ya da destek kapsamına giren başka bir işyerinde çalışmaya başlanması durumunda dahi, sözkonusu beş yıllık sürenin uygulamasında herhangi bir değişiklik olmayacaktır.

İşveren hissesi sigorta prim desteğinden yararlanabilmesi için, kapsama giren sigortalıların kapsama giren çalışmaları dolayısıyla 5746 sayılı Kanun türü seçilmek suretiyle düzenlenmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinin, Kuruma, yasal süresi içinde verilmesi gerekmektedir.

5746 sayılı Kanunda öngörülen sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanabilmesi için,

- * Teknoloji merkezi işletmelerinin; TEKMER müdürlüğünden,
- * ArGe ve yenilik projelerinde faaliyet göstermekle birlikte, sözkonusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından desteklenen işletmelerin; desteği veren kamu kurum veya kuruluşundan ya da kanunla kurulan vakıftan,
- * ArGe ve yenilik projeleri uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen işletmelerin; TÜBİTAK'tan,
- * ArGe merkezlerinin ve rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmelerin; Sanayi ve Ticaret Bakanlığından,
- * Teknogirişim sermaye desteği alan işletmelerin; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinden,

4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştıran işletmelerin; denetimle yükümlü şirketten, alacakları belge ile, işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat etmeleri gerekmektedir.

Hatırlanacağı üzere, 5746 sayılı Kanun'la getirilen ve 1.4.2008 tarihinde yürürlüğe giren gelir vergisi teşvikinden çalışanların mı, yoksa işverenlerin mi yararlanacağı konusu uygulamada tartışmalara sebep olmuş, konuya ilişkin Yönetmelikte, bu teşvikten çalışanların yararlanacağının belirtilmesi üzerine, uygulamaya bu şekilde yön verilmişti. Bu defa 5838 sayılı Kanunla, teşvikten geçici bir süre için işverenlerin yararlanmasını sağlamak üzere, teşvik "*istisna*" yerine "*terkin*" şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

5838 sayılı Kanunun 8'inci maddesiyle GVK'na eklenen geçici 75'inci madde aynen şöyledir:

"GEÇİCİ MADDE 75 – 31/12/2013 tarihine kadar, 28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 üncü

maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen Ar-Ge ve destek personelinin, bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra hesaplanan gelir vergisinin; doktoralı olanlar için yüzde 90'ı, diğerleri için yüzde 80'i verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden indirmek suretiyle terkin edilir. Bu süre içerisinde, anılan maddenin bu maddeye aykırı olan hükmü uygulanmaz."

Yapılan değişiklik 1.3.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre bu tarihten itibaren kapsama giren ve 5746 sayılı Kanun kapsamında çalıştırılan Ar-Ge ve destek personelinin, bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra hesaplanan gelir vergisinin; doktoralı olanlar için yüzde 90'ı, diğerleri için yüzde 80'i, verilecek muhtasar beyannameler üzerinden tahakkuk ettirilecek vergiden indirilmek suretiyle terkin edilecektir. Başka bir ifade ile söz konusu kişilerin teşvik kapsamına giren vergileri, çalışanların ücretlerinden öncelikle kesilerek muhtasar beyannameye dahil edilecek, ancak daha sonra bu vergiler, muhtasar beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden indirmek suretiyle terkin edilecek, başka bir deyişle işverenler tarafından ödenmeyecektir. Böylece teşvikten işverenler yararlandırılmış olacaktır.

Yapılan bu düzenleme ile ayrıca personelin asgari geçim indiriminden yararlanması da mümkün kılınmıştır. 5838 sayılı Kanun'da, Ar-ge ve destek personelinin ücretleri ile ilgili bu teşvik istisna şeklinde düzenlendiği için bunların asgari geçim indiriminden yararlanmaları mümkün olmuyordu. Bu düzenleme ile "*istisna*" yerine "*terkin*" uygulamasına geçildiğinden 31.12.2013 tarihine kadar asgari geçim indirimi de mümkün hale gelmiştir.

Geçici maddenin süresi 31/12/2013 tarihinde dolacağı için, eğer bir süre uzatımı yapılmazsa, eski düzenleme uygulamaya girecek ve bu tarihten itibaren teşvik 31/12/2023 tarihine kadar "*istisna*" şeklinde uygulanmaya başlayacaktır.

4.5. Türk Uluslararası Gemi Siciline Kayıtlı Gemilerde Çalışan Gemi Adamlarına Ödenen Ücretler :

4490 sayılı Uluslararası Gemi Sicili Kanunu'nun 12/5'inci maddesinde "*Türk Uluslararası Gemi Sicili'ne kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarına ödenen ücretler gelir vergisi ve fondan müstesnadır.*" hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü gibi, istisna sadece gelir vergisi ve fon için konulmuştur. Ücretler üzerinde herhangi bir fon kesintisi olmadığı için fon istisnasının anlamı yoktur.

Kanunda, ikinci sicil olarak da isimlendirilen bu sicilde kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarına ait ücretlerin damga vergisine yönelik bir istisna hükmü yoktur.

Bahsi geçen gemi adamlarının SGK mevzuatı karşısında özellikli bir durumu yoktur.

4.6. Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Kapsamında Belge Almış Kurumlar Vergisi Mükelleflerinin Bu Belge Kapsamında Çalışan Personeline Ait Stopaj ve SGK Primi Teşvikleri :

5225 sayılı Kanun sanatsal ve kültürel değerler üretilmesi, bunların sunulması, mevcut kültür varlıklarının yaşatılması gibi amaçlarla yapılacak girişimlerin teşvikini öngörmektedir.

5225 sayılı Kanun uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan belge almış kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu belge kapsamındaki yatırım veya girişimde çalıştıracakları işçi ücretleri üzerinden beyan edilen gelir vergisi stopajının 3 yılı aşmamak üzere yatırım aşamasında %50'si, işletme aşamasında ise 7 yılı aşmamak üzere %25'i tahakkuktan terkin edilir. (Md.5/b)

Bu kapsamdaki personel ücretlerini damga vergisinden istisna eden bir hüküm yoktur.

Sigorta primi işveren paylarında indirimi düzenleyen 5225 sayılı Kanun'un 5/c. maddesine göre; 5225 sayılı Kanun uyarınca belgelendirilmiş kurumlar vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimcilerin, ilgili idareye verecekleri aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri, münhasıran belgeli yatırım veya girişimde çalıştıracakları işçilerin, prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin, yatırım aşamasında üç yılı aşmamak şartıyla % 50'si, işletme aşamasında ise yedi yılı aşmamak şartıyla % 25'i, Hazinece karşılanacaktır.

5. KESİNTİLERE TABİ OLMAYAN ÜCRET UNSURLARININ VE MENFAATLERİN ÜCRET BORDROSUNA DAHİL EDİLİP EDİLMEMEYECİĞİ :

Vergi Usul Kanunu'nun 238'inci maddesinde şu hüküm yer almaktadır :

"İşverenler her ay ödedikleri ücretler için (ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanunu'na göre vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz."

Görüldüğü gibi, gelir vergisi stopajına konu olmayacak bir ücret unsurunun, ücret bordrosuna dahil edilmesi gerekli değildir.

Bu hükümdeki anlayışın gerek damga vergisi gerekse SGK primleri açısından da geçerli olduğunun kabul edilmesi gerekir.

Yukarıda sayılan özellikli işçi menfaatlerinden bazıları, ücret değil firma gideri mahiyetindedir. Mesela personele işyerinde yemek yedirilmesi, işyerinde yatacak yer gösterilmesi, personel için tedavi ve ilaç gideri yapılması, yasal sınırlar içinde personel için bireysel emeklilik katkı payı ödenmesi, yasal sınırlar içinde personele yolluk (harcırah gündeliği) ödenmesi gibi menfaatler firma gideri niteliği taşıdığı için ücret bordrosuyla ilintisiz olarak doğrudan gider veya maliyet kaydına konu edilir. Varsa KDV'leri indirilir.

Ücret niteliğinde olmakla beraber, gelir vergisi kesintisine tabi olmayan bir menfaatin de VUK'nun yukarıdaki 238'inci maddesi uyarınca, bordroya dahil edilmesi gerekmez. Örnek vermek gerekirse, bir işverenin yasal sınırlar içinde olmak kaydıyla satın alıp personele dağıttığı yemek kuponları veya yine yasal sınırlar içinde olup, personelin işyeri dışında yediği yemeğin faturası veya fişi ücret bordrosuna dahil edilmeksizin doğrudan gider veya maliyet kaydına ve KDV indirimine konu edilebilir.

6.EKLI TABLO :

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak pratik bir özet şeklinde hazırlanmış olup, hizmet erbabına sağlanan ücret, yardım ve tazminat unsurlarının ;

- Gelir vergisi kesintisi (ücret stopajı)
- Damga vergisi kesintisi,
- SGK primi

karşısındaki durumlarını gösteren tablo ilişikte sunulmuştur.

Takdir edileceği üzere böylesine geniş ve detaylı bir konunun tüm yönleri ile ne yukarıdaki yazı metnine ne de ilişikteki tabloya tüm ayrıntılarıyla sığdırılması mümkün değildir.

Yukarıdaki anlatımın dışında kalan ve ekli tabloya dahil edilmeyen bir çok ayrıntı olabilir.

Dolayısıyla bu makalemizin konu hakkında özet bilgi edinme amaçlı olarak düşünülmesi, uygulama yapılırken, mevzuata, sağlıklı yazılı kaynaklara ve ehil kişilere ayrıca başvurulması gerekir. Ekli tablodan yararlanırken, en azından ilgili ücret unsuru hakkındaki yukarıdaki açıklamalarımız okunmalıdır.

Ücret unsurları ve diğer vergisel konularda yararlı bilgiler için www.bdodenet.com.tr ve www.resulkurt.com adresli sitelerden yararlanabilirsiniz.

**HİZMET ERBABINA SAĞLANAN ÜCRET VE YARDIMLARIN
GELİR VERGİSİ, DAMGA VERGİSİ ve SGK PRİMİNE
TABİ OLUP OLMADIĞINI GÖSTERİR TABLO**
(“ + ” Tabi Olduğu, “ - ” Tabi Olmadığı anlamındadır.)

	GELİR VER- GİSİ (Sto- paj)	DV ⁵ (Sto- paj)	SGK PRİMİ	Yukarı- daki İza- hatların Bölüm No
1. Ücretler ve Ücret Sayılan Ödemeler				3.1.
- Asıl ve Ek Ücretler ⁶	+	+	+	
- Huzur Hakları	+	+	-	
- Murakıp (Denetçi) Ücretleri	+	+	-	
2. Çırak Ücretleri ⁷				3.2.
- Asgari ücreti aşmayan çırak ücretleri	-	-	-	
- Asgari ücreti aşan kısım	+	+	-	
3. Konut Yardımı (GVK Md:40/2 - 23/9)				3.3.
- İşyerinde ve Müştemilâtında İbâte	-	-	-	
- Maden ve Fb. İşçilerine Konut Temini	-	-	-	
- İşverene Ait 100m ² den Küçük Konutun Tahsisi	-	-	-	
- Diğer Konut Tahsisleri	+	-	-	
- Personele Kira Bedeli Ödenmesi (Nakit)	+	+	+	
4. Tedavî ve İlâç Giderlerinin Karşılanması	-	-	-	3.4.
6. Bireysel Emeklilik İşveren Katkı Payı (GVK Md. 40/9)				3.6.
- Belli Bir Limite Kadar	-	-	-	
- Limiti Aşan Kısım	+	-	+	
7. İşveren Tarafından Karşılanan Sağlık Sigortası Primleri (GVK Md.63/3)				3.7.

⁵ Fiilen ayın olarak verilen yardımlar damga vergisi kesintisine tabi değildir.

⁶ Personele çalışması karşılığı ödenen asıl ücret, fazla mesai ücreti, genel tatil, hafta tatili ve bayram tatili ücretleri, prim, ikramiye, zam, ek görev ücreti, makam tazminatı, yıllık izin ücreti, **nakit olarak** yapılan sünnet, yılbaşı, bayram, askerlik, âfet, gıda vs. gibi adlarla yapılan nakdi yardımlar bu gruba dâhildir.

⁷ İşletmelerinde, çıraklık eğitimi merkezleri ve beceri eğitimi yaptıran meslek ve teknik lise müdürlükleri tarafından matbu sözleşme düzenlenmiş olan aday çırak, çırak ve öğrencileri istihdam eden işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumu'na herhangi bir bildirimde bulunmayacaklardır. Bu durumda olanların sigortalılığı Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğü veya öğrencisi olduğu Meslek ve Teknik Lise Müdürlüğü tarafından sağlanacaktır.

- Belli Bir Limite Kadar	:	-	-	-	
- Limiti Aşan Kısım	:	+	-	+	
8. İşverence Karşılana Diğer Şahıs Sigorta Primleri					3.7.
		GELİR VER- GİSİ (Sto- paj)	DV ⁸ (Sto- paj)	SGK PRİMİ	Yukarı- daki İza- hatların Bölüm No
- Belli Bir Limite Kadar		-	-	+	
- Limiti Aşan Kısım		+	-	+	
9. Giyecek Yardımı					3.8.
- Demirbaş Olarak Verilen İş Giysisi	:	-	-	-	
- Diğer Giyecek (özel yaşamda kullanılabilecek olan)	:	+	-	-	
- Giyecek Yardımı, Ayakkabı Parası, Elbise Dikiş Parası gibi nakit ödemeler	:	+	+	+	
10. Harcırahlar (GVK Md: 40/4 - 24/2)⁹					3.9.
- Yol (Taşıt Bileti) Giderleri	:	-	-	-	
- Yeme ve Yatma Yeri Temini	:	-	-	-	
- Harcırah Gündeliği (Limit dâhili)	:	-	+	-	
- Harcırah Gündeliği (Limiti Aşan Kısım)	:	+	+	-	
11. Yemek Yardımı veya Yemek Parası (GVK Md:40/2, 23/8 ve 5510 Md.80)					3.10.
- İşyerinde Yedirilen Yemek (Sınırsız)	:	-	-	-	
- Dışarıda Yedirilen Yemek (GVK Md.23/8'deki Limit Dahili)	:	-	-	-	
- Dışarıda Yedirilen Yemek (GVK Md.23/8'deki Limiti Aşan Kısım)	:	+	-	-	
- Yemek Parası (5510 Md.80'deki Limit dahili)	:	+	+	-	
- Yemek Parası (5510 Md.80'deki Limiti aşan kısım)	:	+	+	+	
12. Çocuk Yardımı veya Çocuk Zammı (GVK Md:25/4 ve 5510 Md.80'deki)					3.11.
- İlgili Limiti Dâhilinde ise	:	-	+	-	
- İlgili Limitini Aşan Kısım	:	+	+	+	
13. Aile Zammı (5510)					3.12.

⁸ Fiilen ayın olarak verilen yardımlar damga vergisi kesintisine tabi değildir.

⁹ Harcırahlar hizmet karşılığı olarak değil, gider karşılığı olarak verilen paralar olduğundan harcırahlarda damga vergisi aranmaması gerekir. Maliye İdaresinin aksi görüşte oluşuna istinaden harcırah gündeliği hizasına damga vergisi için (+) işareti konulmuştur.

Md.80'deki)						
-	Limit Dahili	:	+	+	-	
-	Limiti Aşan Kısım	:	+	+	+	
14.	Doğum Yardımı (GVK Md:25/5)					3.13.
-	Limit (2 aylık ücret) Dâhili	:	-	+	-	
-	Limiti Aşan Kısım	:	+	+	-	
15.	Evlenme Yardımı (GVK Md: 25/5)					3.14.
-	Limit (2 aylık ücret) Dâhili	:	-	+	-	
-	Limiti Aşan Kısım	:	+	+	-	
16.	Hastalık, Sakatlık, İşsizlik Yardım ve Tazminatları (GVK Md:25/1)	:	-	+	+	3.15.
17.	Ölüm Yardımı (GVK 25/1)	:	-	+	-	3.16.
18.	İşe Gidiş - Geliş Yardımı (GVK Md: 23/10)					3.17.
			GELİR VER- GİSİ (Sto- paj)	DV ¹⁰ (Sto- paj)	SGK PRİMİ	Yukarı- daki İza- hatların Bölüm No
-	Fiilen Verilen Servis Hizmeti	:	-	-	-	
-	Bilet, kart, akbil vs. Temini	:	+	-	-	
-	Yol Parası (Nakit) Verilmesi	:	+	+	+	
19.	İhbar Tazminatı	:	+	+	-	3.18.
20.	Kıdem Tazminatı (GVK Md:25/7)					3.19.
-	Limit Dâhili (Her yıl için 1 aylık ücret)	:	-	+	-	
-	Limiti Aşan Kısım (Limiti aşan ya da kanundaki şartları taşımayan ödeme kısmı bu ad altında verilse dahi bize göre kıdem tazminatı değildir; Prim niteliğindedir.)	:	+	+	+	
21.	Uçuş ve Dalış Ücret ve Tazminatları (GVK Md. 29/2)	:	-	+	+	3.20.
22.	Kasa Tazminatı	:	+	+	-	3.21.
23.	Diğer Yardımlar					3.22.
-	Ayın Olarak Yapılan (Aynî) Yardımlar (Yardımanın bilfiil ayın verilmesi halinde)	:	+	-	-	
-	Nakdî Yardımlar (Miktarı ayın olarak tarif edilmekle birlikte ayın yerine fiilen nakit verildiği durumlar da buraya girer.)	:	+	+	+	

ÖZEL TEŞVİKLER

¹⁰ Fiilen ayın olarak verilen yardımlar damga vergisi kesintisine tabi değildir.

- | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|---|------|
| 1. Serbest Bölgelerde imalat faaliyeti ile uğraşan ve Avrupa Birliği'ne tam üyeliğin gerçekleştiği yılın sonuna kadar serbest bölgelerde ürettikleri ürünlerin FOB bedelinin en az %85'ini yurtdışına ihraç eden mükelleflerin istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler | : | - | - | + | 4.1. |
| 2. 5084 Sayılı Kanun Kapsamındaki 49 ilde çalışanlar açısından durum | : | Yukarıdaki 4.2. no.lu bölüme bakınız. | | | |
| 3. Teknoparklarda Çalışan Araştırmacı, Yazılımcı ve AR-GE Personelinin Ücretleri | : | - | - | + | 4.3. |
| 4. Türk Uluslararası Gemi Siciline Kayıtlı Gemilerde Çalışan Gemi Adamlarının Ücretleri | : | - | + | + | 4.5. |
| 5. Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Kapsamında Belge Almış Kurumlar Vergisi Mükelleflerinin Bu Belge Kapsamında Çalışan Personeline Ait Ücretler | : | Yukarıdaki 4.6. no.lu bölüme bakınız. | | | |
| 6. Ar-Ge Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında 5746 Sayılı Kanun | : | Yukarıdaki 4.4. no.lu bölüme bakınız. | | | |