



**Aldagül Mali Danışmanlık Denetim ve Yeminli
Mali Müşavirlik Ltd. Şti.**

Özet : İşletmeler tarafından personele yapılan aynı yardımlar hem vergi mevzuatı hem de sosyal güvenlik mevzuatı açısından uygulamalarına göre farklılıklar göstermektedir. Bu çerçevede işyerlerinin hangi mevzuata göre nasıl uygulama yapacağı hususu yazımızın konusunu oluşturmaktadır.

GİRİŞ:

İşletmeler Ramazan ayında, bayramlarda, yılbaşında v.b. özel günlerde personeline bazı aynı yardımlar yapmaktadır. Bunlardan Ramazan ayında yapılan ve “Ramazan Paketi ” olarak tabir edilen içinde gıda, içecek, giyecek, temizlik ve diğer gerekli malzemelerin bulunduğu paketler personele bedelsiz olarak dağıtılmaktadır. Personele bedelsiz olarak verilen bu gibi aynı yardımların vergilendirilmesinde ya tereddütler yaşanmakta ya da vergiye tabi olması gerektiği bilindiği halde gerekli vergilendirme işlemleri yapılmayabilmektedir.

I- VERGİ KANUNLARINA GÖRE AYNI YARDIMLAR

GVK Madde 61’de ücret aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

*“Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen **menfaatlerdir.***

Ücretin** ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans,aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı **veya başka adlar altında ödenmiş olması** veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması **onun mahiyetini değiştirmez.”

GVK bu konuda görüldüğü gibi, gayet net bir tanımlama yapmış ve hatta “ayın” şeklinde yapılan ödemelerin de ücret olduğunu lafzen de belirtmiştir.

GVK’ da ücretler konusunda bazı muafiyet ve istisnalar tanımlanmıştır.

Örneğin: GVK Madde 23’de yer alan; belirli bir tutara kadar ve işyerinde verilmesi şartıyla yemek bedellerindeki istisna, personel servislerine ilişkin istisna,

GVK Madde 25’de yer alan; evlenme ve doğum münasebetiyle personele yapılan yardımlarda istisna,

GVK Madde 27’de yer alan; demirbaş olarak verilen giyim eşyasındaki istisna...v.b.



**Aldagül Mali Danışmanlık Denetim ve Yeminli
Mali Müşavirlik Ltd. Şti.**

Yukarıda örneklerde belirttiğimiz nakdi ve aynı unsurlar GVK açısından ücret sayılmakta olup bunlar vergiye tabidir. Ancak yine aynı kanunda bu unsurlar için muafiyet veya istisna hükümlerine yer verildiği için vergileme yapılmamaktadır.

GVK’da muafiyet ya da istisna olarak tanımlanmayan bir ödeme ya da menfaatin personele sağlanması halinde bu unsurun kesin olarak vergilendirilmesi gerekmektedir.

Kısaca özetleyecek olursak; vergi uygulaması açısından, personele sağlanan her türlü aynı veya nakdi ödeme ve benzeri menfaat ücret olarak kabul edilir ve ücretin vergilendirilmesine dair gerekli işlemlerin yapılması ve hesaplanan verginin de muhtasar beyannamesi ile beyan edilip ödenmesi gerekmektedir.

KDVK 3/a’ya göre, *vergiye tabi malların işletme personeline ücret, prim, ikramiye, hediye, teberru gibi namlarla verilmesi*” teslim sayılan koşullar arasında sayılmıştır. Ancak katma değer vergisi uygulamasında personele sağlanan menfaatlerden aşağıda sayılanlar KDV’ne tabi tutulmayacak, bunların dışında personele sağlanacak menfaatler KDV’ne tabi olacaktır.

- a) Personele işyerinde veya müstemilatında yemek verilmesi,
- b) Personele yatacak yer veya konut tahsisi,
- c) Personelin toplu olarak işyerine gidip gelmesini sağlamak amacıyla yapılan taşıma hizmetleri,
- d) Demirbaş olarak verilen giyim eşyası.

İşletmenin iktisadi faaliyetini yürütebilmesi için yapılan ve işletmede yaratılan katma değer bir unsuru olan bu masraflar maliyetin bir parçası olduğundan, personele tahsis sırasında vergiye tabi tutulmayacak, bu mal ve hizmetlerin iktisabında yüklenen vergiler ise genel hükümlere göre indirim konusu yapılabilecektir.

Damga Vergisi Kanunu’nda ise, ücretlere dair herhangi bir istisnaya yer verilmemiştir. Dolayısıyla GVK’nda istisna kapsamına girmeyen personele ödenen ve sağlanan her türlü aynı veya nakdi menfaatler damga vergisi kesintisine tabiidir.

II-SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARINA GÖRE AYNİ YARDIMLAR

5510 sayılı Kanunun “Prime esas kazançlar” başlıklı 80’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde;



**Aldagül Mali Danışmanlık Denetim ve Yeminli
Mali Müşavirlik Ltd. Şti.**

*“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 kazanca tabi tutulmaz.**” açıklaması yer almaktadır.*

Görüldüğü gibi, **personele sağlanan aynı yardımlar sigorta primi kesintisine tabi değildir.**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80/b maddesinde; aynı yardımların hem sigorta primlerinin hem de işsizlik sigortası primlerinin hesaplanmasında brüt ücrete dahil edilmeyeceği açıkça ifade edilmiştir. **Ancak, 80/c maddesinde; aynı yardım amacıyla bile olsa yapılacak nakdi ödemelerin, prime esas kazanca tabi tutulacağı ifade edilmiştir.**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun “İşsizlik sigortası primleri ile sosyal güvenlik primlerine ilişkin hükümler” başlıklı 49'uncu maddesinde, “İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82'nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun 80'inci maddesi ile aynı yardımları prime esas kazançtan istisna tuttuğu için **aynı yardımlar üzerinden işsizlik sigortası primi de hesaplanmayacaktır.**

III – SONUÇ

Vergi mevzuatına göre özel günlerde işletme personeline yapılan aynı yardımlar KDV dahil tutar, net ücret olarak kabul edilip, bu tutar üzerinden hem Gelir Vergisi hem de Damga Vergisi hesaplanması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından baktığımızda ise, aynı olarak yapılan yardımların hem sigorta primlerinin hem de işsizlik sigortası primlerinin hesaplanmasında dikkate alınmamakta fakat aynı yardım amacıyla yapılan **nakdi yardımların ise hem sigorta primlerinin hem de işsizlik sigortası primlerinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.**