

Mehmet MAÇ - Resul KURT

Yeminli Mali Müşavir

SSK Müfettişi

## Vergi ve/veya SSK Primi Hesaplanmaksızın Personele Sağlanabilecek Menfaatler

### 1. GENEL AÇIKLAMA:

Bilindiği üzere, personele yapılan ücret ödemelerinde:

- Gelir vergisi stopajı,
- Damga vergisi stopajı ve
- SSK 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 başvurulan çözüm, üzülerek görüyoruz 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 kesintileri hesaplamaksızın) ödemektedirler. Kanunlara uyararak çalışan müteşebbisleri haksız rekabete uğratan bu yasa dışı çözüm, tasvip etmediğimiz ve yazımızın konusu dışında tuttuğumuz bir husustur.

Müteşebbislerimizin bu ağır vergi ve SSK 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 müteşebbislerimizi asla suçlayamayız ve kınayamayız. Yapılması gereken şey, personel istihdamı üzerindeki vergi ve sigorta yükleri ile 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 SSK prim yükü olmaksızın veya bu yüklerde hafifleme sağlayarak verilebilecek ücret unsurları az da olsa yasalarımızda yer almakta olup, yazımızın konusu bu yasal imkânlardır.

Vergi ve/veya SSK prim yükü açısından özellik arz eden ve etmeyen ücret unsurlarını sıralamaya geçmeden önce söz konusu mali yükler hakkında kısa bilgiler vermekte yarar görüyoruz. İzleyen bölümlerde, vergi ve/veya SSK primine tabi olmayan veya özellik arz eden işçi menfaatleri özetlenmiş

ve devamında yer alan tabloda belli başlı ücret unsurları listelenerek hizalarında (+/-) işaretlerle ke-sintiye tabi olup olmadıkları belirtilmiştir.

### 1.1. Ücretlerde Gelir Vergisi Stopajı:

“Ücret”, Gelir Vergisi Kanunu’na (GVK’ya) 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’nın 61. 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.

Gerek GVK’da gerekse diğer bazı Kanunlarda yer alan özel hükümler uyarınca personele sağ-lanan bazı menfaat türlerinde, kısmen veya tama-men gelir vergisi stopajı yükü yoktur.

Bunlar aşağıdaki bölümlerde sıralanmıştır.

### 1.2. Damga Vergisi Stopajı:

488 Sayılı DVK’nın 1. maddesi hükmüne göre Kanun’a 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 için verilen makbuzlar ile bu paralar nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakledildikleri veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli ve tediye temin eden kağıtlar”* binde 6 oranında nishî damga vergisine tabidir.

Bundan anlaşılacağı üzere, personele nakit olarak sağlanan ücret unsurları karşılığında personelden alınan makbuz ve benzeri kağıtların, ister GV’ye tabi ve isterse vergiden müstesna bulunsunlar -damga vergisini önleyen bir hüküm yoksa-damga vergisine tabi 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 ve-

ya maliyet yazıldıkları cihetle, bunlar açısından herhangi bir damga vergisi külfeti söz konusu değildir.

Bir örnek vermek gerekirse personele işyeri ve müştemilâtında yemek verilmek suretiyle sağ-lanan 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 hava-lemine emrine ihtiyaç olmaması sebebiyle, böyle hallerde damga vergisini doğuran olay ve damga vergisi yoktur.

Öte yandan, DVK’ya ekli (1) Sayılı Tablonun IV/1-ı numaralı pozisyonunda hizmet erbabına her ne ad ile olursa olsun hizmet karşılığı nakden ödenen paralara ait makbuzlar ile bunlardan nakden ödenmeyip hizmet erbabı adına açılması veya açılacak carî hesaplara nakledilen veya hizmet erbabının emir ve havalelerine tediye olunan paraların nakit veya tediyesini temin eden kağıtların DV’ye tabi bulunduğu açıklandığı cihetle, fiilen ayın olarak sağlanan menfaatlerin DV’ye tabi 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. SSK Primi:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre, hizmet akdine dayanarak işverenler tarafından çalıştırılanlar bu Kanuna göre sigortalı sayılırlar (md.2).

Sigortalıların her bir ayda hak ettikleri;

- Ücretler,
- Primler,
- İkramiyeler,
- Bunlara benzeyen diğer ücret unsurları,
- Mahkeme kararı ile hak kazanılan yukarıdaki-lere benzer ücretler

Belli bir tavanı aşmamak kaydıyla, SSK primle-rine tabidir.

Ancak;

- Ölüm, doğum ve evlenme yardımları,
- Yolluklar,
- Kıdem, ihbar ve kasa tazminatları,
- Aynı yardımlar,
- Miktarı yıllar itibarıyla belirlenen yemek, çocuk ve aile zamları



## İşveren, kendi ürettiği malları veya hizmetleri personele ücret olarak verirse, bu mal veya hizmetin emsal bedeli üzerinden KDV hesaplanır.

SSK primine tabi olmayıp bunlar dışında her ne ad altında nakden ödeme yapılırsa yapılsın SSK primine tabidir (md. 77).

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

### 2. AYIN 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. 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 uygulamaya kabul görmektedir.

#### ÖRNEK:

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

Bu aynı primin verildiği ayda personelin tabi olduğu gelir vergisi dilimindeki oranın % 20 olduğunu varsayarsak ( $3000 : 0,80 =$ ) 3.750 YTL. şeklinde hesaplanan brüt prim üzerinden, ( $3.750 \times 0,20 =$ ) 750 YTL. stopaj yapılacak, ücretin ayın şeklinde verilmesi nedeniyle damga vergisi kesintisi ve SSK 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 YTL. olan kendi ürettiği margarinerden dağıtmıştır.

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

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

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

Buna mukabil,

- Personele işyerinde ve müstemilatında 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 aynı ücret unsurlarının temini için yüklenilen KDV'ler ise indirilebilmekte, bunların personelin istifadesine sunulduğu gerekçesi ile KDV hesaplanmasına gerek görülmemektedir (9 nolu 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 SSK PRİMİ AÇISINDAN ÖZELLİK ARZ EDEN VE ETMEYEN 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, resmi tatil olan günlere ait 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, SSK sigortalısı sayılmadıklarından kendilerine ödenen huzur hakkından SSK primi de kesilmeyecektir.

İdari anlayışa göre, SSK kapsamında sigortalılığı devam ederken bir anonim şirkette kurucu veya yönetim kurulu üyesi olan sigortalıların, sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar Bağ-Kur sigortalısı sayılmaması ve SSK sigortalısı sayılanların aldıkları huzur hakkının ücret olarak telakki edilip prime tabi tutulması gerekmektedir. Bu anlayışa katılmıyoruz. Çünkü bir şirketle iş akdi olan şahıs, aynı şirketin yönetim kurulunda ise, iş akdi kapsamında aldığı ücret, SSK primine tabi olur fakat vekalet akdine dayanan ve farklı bir hukuki nitelik arzeden huzur hakkı SSK priminin dışında kalmaktadır.

### 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 meslekî eğitim görmelerine, hem de işverenlerin vergi ve sigorta primi ödemeksizin düşük maliyetle işçi çalıştırmalarına imkân sağlanması mümkündür.

**3308 Sayılı Kanun kapsamında çırak çalıştırılması halinde, vergi ve SSK yükleri sıfırlanabilmektedir.**

Çırak olarak çalıştırılacak işçilerin en az 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış bulunmaları, en az ilköğretim okul 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 vermeleri gerekir.

Böylece çırak olarak çalıştırılanlara, yaşlarına uygun asgarî ücretin %30'undan daha düşük olmak 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.

Çıraklara sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası uygulanır. SSK primi işçi ve işveren payları asgari ücretin % 50'si üzerinden hesaplanarak Bakanlıkça karşılanır. Yani çırak çalıştırılmasında işverenlerin SSK prim yükü sıfırdır. Ancak, 3308 sayılı Meslekî 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 SSK yükleri sıfırlanabilmektedir.

### 3.3. Konut Yardımları:

#### - İşçilere işyerinde yatacak yer verilmesi:

GVK'nın 40/2. 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 yararlan-



ması 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 işyerinde yatacak yer göstermek, aynı (nakli olmayan) bir menfaat niteliği taşıdığından damga vergisi ve SSK primi de söz konusu değildir.

#### - Maden ve Fabrika İşçilerine Tahsis Edilen Konutlar:

GVK'nın bahsi edilen 23/9. 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 müştemilâtında 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 fiili 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 SSK primi de söz konusu değildir.

#### - Personele Tahsis Edilen, Mülkiyeti İşverene Ait Konutlar:

GVK'nın 23/9. 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

**Personele kira giderini karşılaması için para verildiğinde bu paranın kesintiler açısından bir özelliği yoktur.**

kısma ilişkin menfaat, vergiye tabi ücret ödemesi sayılarak vergiye tabi tutulur.

Vergiden müstesna ve vergiye tabi 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 tabi 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 Tebliği'nde geniş açıklama mevcuttur.

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

#### - Konut Kiralanıp Personele Tahsis Edilmesi:

Firma, (yukarıdaki 23/9. 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 SSK primi hesaplanmaz.

#### ÖRNEK:

Bir şirket, genel müdürüne lojman olarak tahsis etmek üzere başka bir şirketten kiraladığı ev için Şubat 2006 kirası olarak KDV dahil 2.360 YTL. ödemiştir. Müdürün bu ayda tabi olduğu stopaj oranı %25 ise  $(2.360 : 0,75 =) 3.146,66$  YTL. brüt tutar üzerinden  $(3.146,66 \times 0,25 =) 786,66$  YTL. stopaj yapılacaktır.

#### - Kira Parası Verilmesi:

Personele kira giderini karşılaması için para verildiğinde bu paranın kesintiler açısından bir özelliği yoktur. Alelâde net ücret ödemesi niteliğinde-



dir. Tüm kesintiler dikkate alınarak brüte götürülür ve her üç kesintiye de tabi tutulur.

### 3.4. Personelin Tedavi ve İlaç Giderlerinin Karşlanması:

GVK'nın 40/2. maddesinde hizmetli ve işçi ayrımı yapılmaksızın tüm personelin tedavi ve ilaç giderlerinin, ticarî kazançtan indirilebilecek bir gider olduğu belirtilmiş ve bunun için herhangi bir şart ve sınır öngörülmemiştir.

Böyle olduğu 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.

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

Personelin SSK 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 Kanun'da bunu engelleyen bir hükmün bulunmaması sebebiyle, 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 tabi tutulması zorunluluğu vardır.

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

Bizim anlayışımıza göre işverenlerin personelin

tedavi ve ilaç giderlerini karşılamak yerine personel lehine sağlık sigortası yaptırması da GVK'nın 40/2. 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 SSK'ya sigorta primi de ödemesi istenmektedir. Özellikle SSK'nın sağlık alanındaki harcamalarını azaltacak uygulamaların desteklenmesi gerektiği açıktır. Bireysel emeklilik ve özel sağlık sigortası prim ve

katkı paylarının tamamının, SSK sigorta primine tabi tutulmayacağı yolunda düzenleme veya açıklama yapılması gereklidir.

### 3.5. SSK Primi İşçi ve İşveren Payları:

#### - İşçi Payı:

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

#### - İşveren Payı:

SSK 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 Kanun'la GVK'nın 40. maddesine eklenen 9. bend hükmüne göre, işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine öde-



nen 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 asgarî 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, SSK primi hesaplamasına da dahil edilmemesi gerekir. Ancak SSK İdaresi, halen bu payları aynı yardım olarak kabul etmemekte ve SSK prim matrahına dahil edilmesini istemektedir (Detay için bir sonraki bölüme bakınız).

### 3.7. İşveren Tarafından Personelin Kendisi, Eşi ve Küçük Çocukları Lehine Yaptırılan Şahıs Sigortaları (Bireysel Emeklilik Dışındakiler) 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 sigortaları poliçeleri, uygulamada sıkça rastlandığı gibi, personelin gerek şahsını 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 aynı menfaat ve dolayısıyla GVK'nın 61. maddesine göre stopaja tabi tutulması gereken bir ücret unsuru olduğu tartışmasızdır. Ancak, şahıs sigortası primlerinin işveren tarafından karşılanması halinde de, bu primin yine GVK'nın 63/3. maddesine göre genel olarak brüt ücretin % 5'i ve asgarî ücretin yıllık tutarı ile sınırlı olarak ücret stopaj matrahından indirilmesi mümkündür.

Gerek limit dahilinde gerekse limiti aşan ve işveren tarafından karşılanan prim katkısının tamamı, bir tür aynı yardım mahiyetinde olduğundan limiti aşan kısım da dahil olmak üzere tamamının damga vergisi kesintisinin dışında kalması gerektiği görüşündeyiz.

Aynı şekilde bu menfaatin nakdi olmayıp aynı vasıf taşıması nedeniyle limitsiz olarak SSK priminin de dışında düşünülmesi gerekir. Ancak SSK İdaresi personel lehine sigorta yaptırılması işlemini aynı yardım olarak yorumlamamak suretiyle bu menfaatler üzerinden de SSK primi hesaplanması gerektiğini ileri sürmektedir (İstanbul SSK İl Müdürlüğü'nün 1.10.2004 tarih ve 116841 sayılı Özelgesi'nde personel lehine özel sağlık sigortası yaptırılmasının SSK primine tabi olmadığı açıklanmışken daha sonra SSK Primler Daire Başkanlığı'nın 1.4.2005 tarih ve 230671 sayılı Özelgesi ile bu menfaatin, aynı menfaat sayılamayacağı gerekçesi ile SSK primine tabi olduğu görüşü ileri sürülmüştür. SSK Yönetim Kurulu'nun 14.10.2004 tarih ve 1901 sayılı Kararı ile işverenlerin personel lehine yaptırdıkları şahsi sigortalarla ilgili ödemelerin, SSK prim hesaplaması dışında tutulabilmesini temin için 506 sayılı Kanun'un 77. maddesinde değişiklik yapılmasının uygun olacağı belirtilmiş fakat henüz böyle bir değişiklik yapılmamıştır).

Bizim anlayışımıza göre, Yasa değişikliğine gerek yoktur. TDK sözlüğünde "para olarak değil, madde olarak verilen" şeyler aynı olarak tanımlanmıştır. 506/77. maddedeki "aynî yardımlar" ibaresi personelin cebine nakit olarak girmeyen her türlü menfaati kapsayan bir ibare olup, bu ibareyi "gayrin akdi yardımlar" şeklinde anlamak yeterlidir. Burada mutlaka açıklanması gereken bir diğer husus da, özellikle SSK'nın sağlık alanındaki harcamalarını azaltacak bu tür önlemlerin desteklenmesi gerektiğidir. Bu nedenle, bireysel emeklilik ve özel sağlık sigortası prim ve katkı paylarının tamamının, SSK sigorta primine tabi tutulmayacağına hükme bağlanmasına ilişkin uygulama değişikliği yapılmamalıdır.

### 3.8. Giyecek Yardımı:

GVK'nın 27/2. maddesinde hizmet erbabına demirbaş olarak verilen yani işin gereği olarak verilir, bunların işten ayrılması halinde geri alınan giyim eşyasının, gelir vergisinden müstesna olduğu



belirtilmiş ve GVK'nın 40/2. maddesinde de bu giyim giderlerinin ticari kazançtan indirilmesi öngörülmek suretiyle bunların ücret değil işletme gideri sayılacağı belirtilmiştir.

Bu hüküm muvacehesinde, işçilere işyerinde giymeleri için verilen iş tulumu, çizme, baret, eldiven vs. gibi iş giyisilerin, güvenlik görevlilerine ve şoförlere verilen üniformaların veya tek tip elbiselerin, televizyon spikerlerine program sundukları sırada giymek üzere verilen şık giysilerin, müstahdem önlüklerinin KDV'lerinin indirilmesi, bunların işte kullanılmalrı 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 gider kaydedildiği ve bu uygulamanın tenkit konusu yapılmadığı görülmektedir.

Bütün bu giyim giderlerinin, ister hazır elbise ve ayakkabı olarak verilsin ve isterse faturaları işveren adına alınmak kaydı ile kumaş ve dikim bedelleri ödenerek personel tarafından diktirilsinler, bunun esası 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 açıklananlar dışında kalan yani personelin özel yaşamında kullanması için verilen (aynı) 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 tabi tutulması zorunluluğu vardır. Ancak aynı menfaat niteliği dolayısıyla damga vergisi ve SSK primi hesaplanması söz konusu 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 (Harcirah Gündelikleri):

Yolluklar, GVK'nın gider karşılıklarından söz eden 24. maddesinde yer almasından da anlaşılacağı üzere, esas itibariyle 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 tabi bir ücret ödemesi niteliği taşır.

GVK'nın 24/2. maddesi hükmüne göre, özel sektörde, Harcırah Kanunu'na tabi kurumlarda olduğu gibi yol giderlerinin, kilometre esasına göre 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 fiilî yol gideri ne kadarsa herhangi bir şart ve sınır söz konusu olmaksızın personele onun ödenmesi gerekmektedir.

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 gerekse 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 tabi bir net ücret ödemesi sayılarak brüt tutarı üzerinden gelir vergisi stopajına tabi tutulacağı tabiidir.

Damga vergisi uygulamasında yolluk olarak verilen paraların tamamı, damga vergisi stopajının matrahına girmektedir (Damga Vergisi Kanunu'na



**Personele işyerinde yemek verilmesi, hiçbir kesintiye tabi tutulmaksızın ve hiçbir had ile sınırlandırılmaksızın doğrudan gider veya maliyet kaydedilir, KDV'leri indirilir.**

ekli (1) sayılı Tablonun IV / 1 - 1 pozisyonu). Yasa hükmü böyle olmakla beraber, yollukları damga vergisi kapsamına alan bu Yasa hükmünün, hatalı olduğu ve esasen ücretler üzerindeki damga vergisi yükünün tamamen kaldırılması gerektiği kanaatindeyiz.

506 sayılı Kanun'un 77. maddesinde yolluklar, SSK prim hesabının dışında tutulmuş ve bunun için herhangi bir limit öngörülmemiştir. Dolayısıyla personele yolluk adı altında yapılan ödemelerin tamamı damga vergisine tabi, limiti (Harcirah Kanunu uyarınca en yüksek devlet memuruna verilmekte olan miktar) aşan kısmı net ücret olarak gelir vergisi stopajına tabi iken, bu ödemeler limit söz konusu olmaksızın SSK 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'nın 40/2. maddesi uyarınca, hizmetli ve işçilerin, işyerinde veya işyeri müstemilatında iase 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'nın 40/4. maddesi).

Firma konukları ile birlikte bu konuyu ağırlayan personelin yemek yemesi şeklindeki gider de temsil-ağırlama gideri olarak doğrudan gider kay-

dına ve KDV indirimine konu olur (GVK'nın 40/1. maddesi).

Normal mesaisini yapan personelin işyeri veya müstemilatı 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'nın 23/8. maddesinde hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmesi işlemi, prensip olarak gelir vergisinden (ücret stopajından) istisna edilmiş, ancak yemeğin işyerinde ve işyeri müstemilatında yenilmemesi halinde, bu istisnaya bir sınır getirilmiştir.

2005 yılında 7,50 YTL. olarak uygulanan söz konusu sınır, 1.1.2006'dan itibaren 2005/9826 sayılı Kararname ile 8,25 YTL.'ye yükseltilmiştir. Bu had, yemeğin KDV hariç tutarıdır. Dolayısıyla söz konusu had, KDV dahil (8,25 x 1,18 =) 9,74 YTL. olarak uygulanmaktadır. Bu had, çalışılan her bir gün için geçerli olup, personel belli bir ayda mesela 22 gün fiilen çalışmışsa, o işçinin o aydaki işyeri ve müstemilatı dışında yediği yemeğin KDV dahil bedeli (9,74x22=) 214,28 YTL.'yi aşmadığı veya bu personele o ay için verilen yemek kuponu meblağı 214,48 YTL.'yi aşmadığı takdirde, bu meblağıdaki aynı yardımın, hiçbir kesinti olmaksızın fatura ve benzeri belgesine istinaden 181,70 YTL.'si gider yahut maliyet kaydına ve 32,78 YTL.'si de KDV indirimine konu olabilir. Aynı örnekte aylık KDV dahil yemek bedelinin 250 YTL. olduğunu varsayarsak, (250 - 214,28 =) 35,72 YTL. haddi aşacak şekilde sağlanmış bir menfaat olduğundan bu rakam net ücret ödemesi sayılır. Brüte götürülerek gelir vergisi stopajına tabi tutulur.

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

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca tüm aynı yardımlar herhangi bir sınır olmaksızın SSK prim matrahı dışında kaldığından personele yemek sağlanması, yemeğin nerede yenildiğine ve herhangi bir hadle bağlı olmaksızın SSK prim matrahının dışında tutulur.

Yemek kuponları, anlaşmalı lokantalarda ücret ödenmeksizin yemek yenilmesini sağlayan belge-



lerdir. İşverenlerce yemek kuponu çıkaran firmalardan satın alınan yemek kuponlarının, personele işyeri civarındaki anlaşmalı lokantalarda yemek yemeleri için verilmesi de personele işyeri ve müşterileri 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, SSK prim matrahına eklenmesi gerektiği şeklindeki yanlış, geçersiz ve mevzuata aykırı görüşlere rastlanması dolayısıyla, personele yemek kuponu verme işleminin, SSK primine tabi olmadığı gerçeğini yasal dayanakları ve gerekçeleri ile birlikte ortaya koyma ihtiyacı duyulmuştur.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77. maddesindeki a, b ve c bentlerinde hangi ücret unsurlarının SSK prim matrahına dahil olacağı belirtildikten sonra, müteakip fıkrada;

## Personele ayın olarak sağlanan menfaatler damga vergisinin konusuna girmediği için had aşılmış dahi olsa personele yemek yedirilmesi işlemi damga vergisi kesintisi gerektirmez.

*"Şu kadar ki, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, yolluklar, kıdem, ihbar ve kasa tazminatları, aynı yardımlar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmaz. Bunların dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime tabi tutulur."* hükmüne yer verilerek suretiyle, işverence personele sağlanan her türlü aynı yardım herhangi bir limit öngörülmeksizin SSK priminin dışında tutulmuştur.

Personele işyerinde veya işyeri dışında yemek verilmesi bir aynı yardım türü olup, SSK primi hesabına Yasa uyarınca dahil edilmez.

Personele yemek kuponu verilmek suretiyle yemek yeme imkânı sağlanması, söz konusu aynı yardımın yapılış yöntemlerinden biridir.

Personele yemek kuponu verilmesi işlemi de SSK İdaresi tarafından aynı yardım olarak kabul edilmiş ve 16-310 Ek nolu Genelge 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 SSK idaresi işverenlerce yemek kuponu çıkaran firmalardan, fatura ile yemek kuponu satın alınıp bu kuponların personele verilmesini, personele nakden yapılmış ücret ödemesi değil, bir tür aynı yardım (yemek yedirme işlemi) ola-

rak kabul etmiş ve bu nedenle personele yemek kuponu verilmesinin, SSK prim hesabına dahil edilmemesini öngörmüştür.

### 3.10.2. Personele Yemek Parası Ödenmesi:

Yemek parası adı altında yapılan ödemeler gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabidir.

Eskiden bu isim altında yapılan nakit ödemeler limit olmaksızın SSK primine tabi tutulmuyordu. Ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77. maddesinde değişiklik yapılarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yıllık olarak belirleyeceği miktarları aşan yemek paralarının SSK primine tabi tutulması esas getirilmiştir. Başka bir anlamla "yemek parası" adı altında yapılan ödemelerin Bakanlıkça belirlenen limit içindeki kısmında SSK primi söz konusu değildir. Bakanlığın bu konuda belirlediği ölçü, personele yemek verilmemesi şartıyla, fiilen çalışılan gün başına asgari ücretin % 6'sıdır.

2006 yılı için geçerli aylık asgari ücret 531 YTL. (günlük asgari ücret 17,70 YTL.) olduğuna göre bununun % 6'sı olan (17,70 x 0.06 =) 1.06 YTL. fiilen



## A- Sadece Bir Çocuğu Olan Ailelerde:

| Dönem                   | 0-6 Yaş Grubunda Yer Alan Çocuklara İlişkin Çocuk Zammı (YTL) | Daha Büyük Çocuklara İlişkin Çocuk Zammı (YTL) |
|-------------------------|---|--|
| 01.01.2006 - 30.06.2006 | 500 x 0,04265 = 21,33   | 250 x 0,04265 = 10,66                          |
| 01.07.2006 - 31.12.2006 | 500 x 0,04373 = 21,87   | 250 x 0,04373 = 10,93                          |

## B- Birden Fazla Çocuğu Olan Ailelerde:

|   | 01.01.2006 - 30.06.2006 Döneminde (YTL) | 01.07.2006 - 31.12.2006 Döneminde (YTL) |
|---|---|---|
| • Mevcut iki veya daha fazla çocuktan ikisi veya daha fazlası 0-6 yaş grubunda yer alıyorsa | 21,33 x 2 = 42,66                       | 21,87 x 2 = 43,74                       |
| • Mevcut iki veya daha fazla çocuktan sadece biri 0-6 yaş grubunda yer alıyorsa             | 21,33 + 10,66 = 31,99                   | 21,87 + 10,93 = 32,80                   |
| • Mevcut iki veya daha fazla çocuğun tamamı 6 yaşından büyükse                              | 10,66 x 2 = 21,32                       | 10,93 x 2 = 21,86                       |

çalışılan gün başına SSK primi hesaplanmaksızın verilebilecek yemek parası miktarıdır. İlgili ayda 20 gün fiilen çalışıldığı varsayılırsa, bu işçiye yemek verilmemesi şartıyla SSK primi hesaplanmaksızın yapılabilecek yemek parası ödemesi (1,06 x 20 =) 21,24 YTL'dir. Yemek parası bu limiti aşarsa aşan kısım SSK primine de tabi olur.

## 3.11. Çocuk Yardımı:

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

Söz konusu bentte, parantez içinde "Bu zamlar Devletçe verilen miktarları aştığı takdirde, fazlası vergiye tabi tutulur." denildiği cihetle, istisnanın uygulanması sırasında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 202. maddesinin 375 sayılı KHK'nin 10. 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 ispatlanan çocuklar ve yüksek öğrenim yapan 25 yaşını doldurmamış çocuklar hariç 19 yaşını doldurmuş olan çocuklar, çocuk yardımdan 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 2006 yılında gelir vergisi kesintisinden müstesna olarak verilebilecek çocuk yardımı miktarları şöyledir:

- 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 haddinin 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 haddinin 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, SSK primi karşısındaki durumu ise daha farklı kurallara tabidir.

506 sayılı Kanun'un 77. maddesindeki hüküm uyarınca Bakanlık tarafından belirlenen limit içinde kalan çocuk zamları SSK primine tabi değildir. Bakanlıkça belirlenen limit ise, çocuk başına ve azami iki çocuk için olmak üzere asgari ücretin % 2'sidir. 2006 yılı asgari ücreti 531 YTL. olduğuna göre SSK primi dışında tutulabilecek çocuk zammı miktarı 2006 yılı için işçi tek çocuklu ise ( $531 \times 0,02 =$ ) 10,62 YTL., iki veya daha fazla çocuklu ise ( $10,62 \times 2 =$ ) 21,24 YTL. olacaktır.

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

### 3.12. Aile Zammı:

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

Ancak 506 sayılı Kanun'un 77. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, asgari ücretin % 10'u olarak belirlenmiş bulunan aylık limit dahilindeki aile zammı ödemeleri, SSK primine tabi değildir. 2006 yılı için geçerli asgari ücret 531 YTL. olduğuna göre bunun % 10'u olan 53,10 YTL.'ye kadar olan aylık aile yardımı ödemelerinde SSK primi hesaplanmayacaktır.

### 3.13. Doğum Yardımı:

GVK'nın 25/5. 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.

506 sayılı Kanun'un 77. maddesine göre doğum yardımı adı altında yapılan ödemeler limitsiz olarak SSK primine tabi değildir.

Ancak doğum yardımı adı altında limit dahilinde gelir vergisi stopajı ve limitsiz olarak SSK primi hesaplanmaksızın personele ödeme yapılabilmesi için hangi çocuğun (kimin çocuğunun) doğmuş olması

gerektiği konusunda açıklık yoktur. Uygulamada işçiden olan veya işçiden doğan çocuk başına bu yardımın, yapılmasının kabul edildiği görülmektedir.

### 3.14. Evlenme Yardımı:

GVK'nın 25/5. 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.

506 sayılı Kanun'un 77. maddesine göre evlenme yardımı adı altında yapılan ödemeler, limitsiz olarak SSK primine tabi değildir.

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

### 3.15. Sakatlık, Hastalık ve İşsizlik Tazminat ve Yardımları:

GVK'nın 25/1. 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.

Mevcut Kanun hükmü muvacehesinde, diğer kimseler bir tarafa, işverenler 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 muktezalari 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 Seri No.lu GV Genel Tebliği'nde, hasta ve istirahatli oldukları dönemlerde personele SSK tarafından verilen geçici işgörmezlik ödeneklerine ilaveten 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 kimse-ler 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'nın 25/1. maddesinde yer alan bu tazminat ve yardımların, vergi istisnasından yararlandırılması konusunda dikkatli olunması gerekir.

SSK mevzuatında hastalık, sakatlık ve işsizlik gerekçeleri ile yardım veya tazminat ödenmesine ilişkin bir hüküm bulunmadığından, bu isimler altında yapılan ödemelerde, SSK primi aranmaktadır. Ancak bizim anlayışımıza göre, SSK primine konu unsur esas itibarıyla ilgili ayda iş akdi çerçevesinde çalışarak hak edilmiş ücrettir. Halbuki personelin iş ortamı nedeniyle hastalanması veya iş esnasında sakat kalması gibi nedenlerle tazminat olarak verilen paralar, emek karşılığı hak edilen ücret değil, adı üstünde tazminattır. Bu tazminatların SSK primine tabi olmadığı yolunda açık bir hüküm bulunmasa bile, söz konusu tazminatlar, "hak edilen ücret" niteliği taşımadığı için SSK kapsamı dışında tutulması gerektiği görüşündeyiz.

### 3.16. Ölüm Yardımı veya Tazminatı:

GVK'nın 25/1. 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 Kanunu'na ekli bir sayılı listenin IV / 1 - 1 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.

506 sayılı Kanun'un 77. maddesinde ölüm yardımlarının SSK primine tabi olmadığı hükme bağlanmıştır.

Ölüm yardımı veya ölüm tazminatı adı altında stopajsız veya SSK primsiz ödeme yapılması için kimin hangi şartlar altında ölmüş olması gerektiği konusunda herhangi bir yasal düzenleme yoktur.

### 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. maddesi hükmü gereği ücretin bir unsuru sayılmaktadır.

Böyle olmakla beraber, GVK'nın ücretlerde istisnalardan söz eden 23. maddesinin 10. bendinde "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 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 tabi 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 cüzi bir



**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.**

kısına 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 dönüşünün 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 SSK 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. maddesi uyarınca yapılan ihbar tazminatı ödemelerini gelir vergisi stopajından istisna eden bir hüküm bulunmadığı, bu tazminatlar iş akdi kapsamında ödendiği ve GVK'nın 61. maddesindeki ücret tanımı içinde yorumlandığı için gelir vergisi stopajına tabi tutulmaktadır.

Aynı nedenlerle ihbar tazminatları üzerinden damga vergisi kesintisi de aranmaktadır.

Ancak 506 sayılı Kanun'un 77. maddesine göre, ilgili mevzuatı uyarınca hesaplanıp ödenen ihbar tazminatları SSK primine tabi değildir.

### 3.19. Kıdem Tazminatı:

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

506 sayılı Kanun'un 77. maddesine göre kıdem tazminatları SSK primine tabi değildir.

Kıdem tazminatının, gelir vergisi stopajı ve SSK primi hesaplanmaksızın verilebilmesi için bu tazminatın İş Kanunu uyarınca hak edilmiş olması ve İş Kanunu ile belirlenen limiti aşmaması gerekir. 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.

2006 yılı için geçerli kıdem tazminatı tavanı, 2006'nın ilk altı ayında 1.770,63 YTL., ikinci altı ayında 1.815,29 YTL.'dir. 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'nın 29/2. maddesinde kanuni ve iş merkezi Türkiye'de bulunan kuruluşları (şirketleri de kapsayacak şekilde düzenlenen hükme göre uçuş maksadıyla görevlendirilenlere uçuş hizmetleri, deniz altına dalış yapanlara dalış hizmetleri dolayısıyla yapılan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Bu hükme göre uçucu ve dalıcı personele, uçuş veya dalış karşılığında yapılan ücret ödemeleri limitsiz olarak gelir vergisi stopajına tabi değildir.)

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

Uçuş ve dalış ücretlerinde, SSK primi hesaplanmayacağı öngören bir hüküm bulunmadığı ve bu ücretler SSK kapsamında yer aldığı için SSK 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 ya-



pılan ödemeler gelir vergisi ve damga vergisi kesintisine tabidir.

Ancak 506 sayılı Kanun'un 77. maddesi uyarınca kasa tazminatları SSK primine tabi tutulmamaktadır.

### 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. Fakat ayın nitelikleri dolayısıyla damga vergisi ve SSK primine tabi tutulmazlar.

Bizim anlayışımıza göre aynı yardım denince nakdi olmayan yardımları algılamak gerekir. Kanun koyucunun ifade etmek istediği husus budur. Örnek vermek gerekirse, başarılı personele tatil imkânı sağlanması (personele para verilmeyerek tatil faturasını firma adına kestirilip firma tarafından ödenmesi), personel lehine sigorta yaptırılması, personelin çocuğunun okutulması halinde de aynı yardım yapılmıştır.

Ayın şeklinde yapılan ücret niteliğindeki yardımlara ilişkin olarak yüklenilen KDV'ler indirilmez. Ayın (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.

#### 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 SSK primine tabidir.

## 4. BÖLGESEL VE SEKTÖREL TEŞVİKLER KAPSAMINDA İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI NEDENİYLE ETKİLENEN ÜCRET KESİNTİLERİ:

Bilindiği üzere özel Kanunlarla bazı bölgelerde veya sektörlerde çalışanların ücretleri ile ilgili gelir vergisi ve damga vergisi istisnaları öngörülebil-

mekte, SSK primleri kısmen Hazinece karşılanabilmektedir. Halen yürürlükte bulunan söz konusu istisnalar aşağıda kısaca özetlenmiştir :

### 4.1. Serbest Bölgelerde Çalışanlar ile İlgili İstisnalar:

Bilindiği üzere, 5084 sayılı Kanun'la 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nda 6.2.2004'ten itibaren geçerli olmak üzere değişiklikler yapılmış olup, yeni hali ile Serbest Bölgeler Kanunu'ndaki ücret kesintileri ile ilgili teşvikler şöyledir:

- 6.2.2004 tarihinde veya daha önce faaliyet ruhsatı almış olanların serbest bölgede istihdam ettikleri personele ödedikleri ücretler belli şartlarla ruhsat süresinin sonuna kadar ve en geç (ruhsat süresi daha sonra dolacak olsa bile) 31.12.2008 tarihine kadar gelir vergisinden müstesnadır (3218 sayılı Kanun'un geçici 3/b maddesi).

6.2.2004 tarihinde veya daha önce faaliyet ruhsatı almış olanların serbest bölgelerde gerçekleştirdikleri faaliyetleri ile ilgili olarak yaptıkları işlemler, 31.12.2008 tarihine kadar her türlü vergi, resim ve harçtan müstesnadır. Serbest bölgede faaliyet gösteren bir firmanın personeline ücret ödemesi yapması ile ilgili damga vergisi doğrucu mahiyetteki işlem de bu faaliyetlerle ilgili işlemlerden biridir. Bu nedenle 6.2.2004'te ve daha önce ruhsat almış olanların serbest bölgede çalıştırdıkları personelin ücretinden, 31.12.2008 tarihine kadar damga vergisi kesintisi yapılmamalıdır (Ancak serbest bölge mevzuatının bu bölgede çalışanların ücretlerine ilişkin damga vergisini istisna etmediği görüşünde olanlara da rastlanabileceğini hatırlatmak isteriz).

- 7.2.2004 tarihinde veya daha sonra serbest bölge faaliyet ruhsatı almış olanların istihdam ettikleri personel açısından, ruhsatı alan firma serbest bölgede imalat yapıyor olsa dahi yukarıdaki istisna uygulanamaz.

### 4.2. Teşvik Kapsamındaki İllerde Ödenen Ücretler

5084 sayılı Kanun kapsamına 2. maddenin (a) bendi çerçevesinde, Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı'nca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayrisafi yurtiçi hasıla tutarı 1500 ABD Doları veya daha az olan Adıyaman, Afyon, Ağrı, Aksaray, Amas-



ya, Ardahan, Batman, Bartın, Bayburt, Bingöl, Bitlis, Çankırı, Diyarbakır, Düzce, Erzincan, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Hakkari, Iğdır, Kars, Kırşehir, Malatya, Mardin, Muş, Ordu, Osmaniye, Siirt, Sinop, Sivas, Şanlıurfa, Şırnak, Tokat, Uşak, Van ve Yozgat illeri dahil olmak üzere 36 il girmektedir. 5084 sayılı Kanun'un kapsamına giren 36 ile ilave-ten, 5350 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonucunda, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'nca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan Kilis, Tunceli, Kastamonu, Niğde, Kahramanmaraş, Çorum, Artvin, Kütahya, Trabzon, Rize, Elazığ, Karaman ve Nevşehir olmak üzere 13 il daha 01.04.2005 tarihi itibarıyla kapsama dahil edilerek toplam 49 ilde faaliyet gösteren gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olan işverenlerin diğer teşviklerin yanı sıra sigorta primi işveren hissesi teşvikinden, şartları taşımaları kaydıyla yararlanma imkânı sağlanmıştır.

Söz konusu 49 ilde;

\* 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu işyerlerinde çalıştırdıkları işçilerin.

\* 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 1.1.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını, en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, bu işyerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçinin ücreti üzerinden hesaplanan gelir vergisinin, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu işyerleri için tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için yüzde sekseni, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilecektir.

Yine, yukarıda belirtilen işçilerin prime esas kazançları üzerinden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 72 ve 73. maddeleri uyarınca hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin, organize sanayi ve endüstri bölgelerinde kurulu işyerleri için tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için yüzde sekseninin Hazinece karşılanacağı hükmüne bağlanmış bulunmaktadır.

#### 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 Kanun'a 5035 sayılı Kanun'la eklenen geçici 2. madde).

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

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

4490 sayılı Uluslararası Gemi Sicili Kanunu'nun 12/5. 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 ücretler için damga vergisine yönelik bir istisna hükmü yoktur.

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

#### 4.5. Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Kapsamında Belge Almış Kurumlar Vergisi Mükelleflerinin Bu Belge Kapsamında Çalışan Personeline Ait Stopaj ve SSK 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.

Yine bu Kanun uyarınca belge almış kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu belge kapsamında çalıştırdıkları işçilere ait işveren hissesinin yatırım aşamasında 3 yılı aşmamak üzere %50'si, işletme aşamasında ise 7 yılı aşmamak üzere %25'i Hazine'ce karşılanmaktadır.

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

Vergi Usul Kanunu'nun 238. 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 SSK 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 ödemesi, 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'un

yukarıdaki 238. 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,
- SSK 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 tabloda dahil edilmeyen birçok 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.

## DİPNOTLAR

- 1 Fiilen ayın olarak verilen yardımlar damga vergisi kesintisine tabi değildir.
- 2 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 sunnet, yılbaşı, bayram, askerlik, afet, gıda vs. gibi adlarla yapılan nakdi yardımlar bu gruba dâhildir.
- 3 İşletmelerinde, çıraklık eğitimi merkezleri ve beceri eğitimi yaptırılan 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.

HİZMET ERBABINA SAĞLANAN ÜCRET VE YARDIMLARIN GELİR VERGİSİ, DAMGA VERGİSİ VE SSK PRİMİNE TABİ OLUP OLMADIĞINI GÖSTERİR TABLO  
( " + " Tabi Olduğu, " - " Tabi Olmadığı anlamındadır)

|  | GELİR VERGİSİ (Stopaj) | DV'(Stopaj) | SSK PRİMİ |
|--|------------------------|-------------|-----------|
| <b>1. Ücretler ve Ücret Sayıdan Ödemeler</b>                                     |                        |             |           |
| - Asıl ve Ek Ücretler <sup>1</sup>   | +                      | +           | +         |
| - Huzur Hakları  | +                      | +           | -         |
| - Murakıp (Denetçi) Ücretleri  | +                      | +           | -         |
| <b>2. Çırak Ücretleri<sup>2</sup></b>  |                        |             |           |
| - Asgari Ücreti Aşmayan Çırak Ücretleri  | -                      | -           | -         |
| - Asgari Ücreti Aşan Kısım   | +                      | +           | -         |
| <b>3. Konut Yardımı (GVK md. 40/2 - 23/9)</b>                                    |                        |             |           |
| - İşyerinde ve Müstemilâtında İbate  | -                      | -           | -         |
| - Maden ve Fb. İşçilerine Konut Temini   | -                      | -           | -         |
| - İşverene Ait 100m <sup>2</sup> 'den Küçük Konutun Tahsisi                      | -                      | -           | -         |
| - Diğer Konut Tahsisleri   | +                      | -           | -         |
| - Personele Kira Bedeli Ödenmesi (Nakit)   | +                      | +           | +         |
| <b>4. Tedavi ve İlaç Giderlerinin Karşlanması</b>                                |                        |             |           |
|  | -                      | -           | -         |
| <b>5. SSK Primi İşçi ve İşveren Payları</b>                                      |                        |             |           |
| - İşçi Payı  | -                      | +           | +         |
| - İşveren Payı   | -                      | -           | -         |
| <b>6. Bireysel Emeklilik İşveren Katkı Payı (GVK md. 40/9)</b>                   |                        |             |           |
| - Belli Bir Limite Kadar   | -                      | -           | +         |
| - Limiti Aşan Kısım  | +                      | -           | +         |
| <b>7. İşveren Tarafından Karşılanaan Şahıs Sigortası Primleri (GVK md. 63/3)</b> |                        |             |           |
| - Belli Bir Limite Kadar   | -                      | -           | +         |
| - Limiti Aşan Kısım  | +                      | -           | +         |
| <b>8. Giyecek Yardımı</b>  |                        |             |           |
| - Demirbaş Olarak Verilen İş Giysisi   | -                      | -           | -         |
| - Diğer Giyecek (özel yaşamda kullanılabilecek olan)                             | +                      | -           | -         |
| - Giyecek Yardımı, Ayakkabı Parası, Elbise Dikiş Parası Gibi Nakit Ödemeler      | +                      | +           | +         |
| <b>9. Harcırahlar (GVK md. 40/4 - 24/2)</b>                                      |                        |             |           |
| - Yol (Taşıt Bileti) Giderleri   | -                      | -           | -         |
| - Yeme ve Yatma Yeri Temini  | -                      | -           | -         |
| - Harcırah Gündeliği (Limit dâhili)  | -                      | +           | -         |
| - Harcırah Gündeliği (Limiti Aşan Kısım)   | +                      | +           | -         |
| <b>10. Yemek Yardımı veya Yemek Parası (GVK md. 40/2, 23/8 ve SSK md. 77)</b>    |                        |             |           |
| - 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 (SSK md. 77'deki Limit dahili)                                    | +                      | +           | -         |
| - Yemek Parası (SSK md. 77'deki Limiti aşan kısım)                               | +                      | +           | +         |



HİZMET ERBABINA SAĞLANAN ÜCRET VE YARDIMLARIN GELİR VERGİSİ, DAMGA VERGİSİ VE SSK PRİMİNE TABİ OLUP OLMADIĞINI GÖSTERİR TABLO  
( " + " Tabi Olduğu, " - " Tabi Olmadığı anlamındadır)

|   | GELİR VERGİSİ (Stopaj) | DV'(Stopaj) | SSK PRİMİ                             |
|---|------------------------|-------------|---------------------------------------|
| <b>11. Çocuk Yardımı veya Çocuk Zammı (GVK md. 25/4 ve SSK md. 77)</b>  |                        |             |                                       |
| - İlgili Limiti Dâhilinde İse   | -                      | +           | -                                     |
| - İlgili Limitini Aşan Kısım  | +                      | +           | +                                     |
| <b>12. Aile Zammı (SSK md. 77)</b>  |                        |             |                                       |
| - Limit Dahili  | +                      | +           | -                                     |
| - Limiti Aşan Kısım   | +                      | +           | +                                     |
| <b>13. Doğum Yardımı (GVK md. 25/5)</b>   |                        |             |                                       |
| - Limit (2 aylık ücret) Dâhili  | -                      | +           | -                                     |
| - Limiti Aşan Kısım   | +                      | +           | -                                     |
| <b>14. Evlenme Yardımı (GVK md. 25/5)</b>   |                        |             |                                       |
| - Limit (2 aylık ücret) Dâhili  | -                      | +           | -                                     |
| - Limiti Aşan Kısım   | +                      | +           | -                                     |
| <b>15. Hastalık, Sakatlık, İşsizlik Yardım ve Tazminatları (GVK md. 25/1)</b>   | -                      | +           | +                                     |
| <b>16. Ölüm Yardımı (GVK md. 25/1)</b>  | -                      | +           | -                                     |
| <b>17. İşe Gidiş - Geliş Yardımı (GVK md. 23/10)</b>  |                        |             |                                       |
| - Fiilen Verilen Servis Hizmeti   | -                      | -           | -                                     |
| - Bilet, Kart, Akbil vs. Temini   | +                      | -           | -                                     |
| - Yol Parası (Nakit) Verilmesi  | +                      | +           | +                                     |
| <b>18. İhbar Tazminatı</b>  | +                      | +           | -                                     |
| <b>19. Kıdem Tazminatı (GVK md. 25/7)</b>   |                        |             |                                       |
| - 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.)                      | +                      | +           | +                                     |
| <b>20. Uçuş ve Dahiş Ücret ve Tazminatları (GVK md. 29/2)</b>   | -                      | +           | +                                     |
| <b>21. Kasa Tazminatı</b>   | +                      | +           | -                                     |
| <b>22. Diğer Yardımlar</b>  |                        |             |                                       |
| - Ayın Olarak Yapılan (Aynı) Yardımlar (Yardımanın bilfiil ayın verilmesi halinde)  | +                      | -           | -                                     |
| - Nakdi Yardımlar (Miktarı ayın olarak tarif edilmekle birlikte ayın yerine fiilen nakit verildiği durumlar da buraya girer.)   | +                      | +           | +                                     |
| <b>İSTİSNALAR</b>   |                        |             |                                       |
| <b>1. Serbest Bölgelerde İş Yapmak Üzere 6.2.2004'ten Önce Ruhsat Almış Firmaların Ruhsat Sonuna Veya En Geç 31.12.2008'e Kadar Bu Bölgede Çalıştırdıkları Personele Verilen Ücretler</b> | -                      | -           | +                                     |
| <b>2. 5084 Sayılı Kanun Kapsamındaki 49 İlde Çalışanlar Açısından Durum</b>   |                        |             |                                       |
|   |                        |             | Yukarıdaki 4.2. no.lu bölüme bakınız. |
| <b>3. Teknoparklarda Çalışan Araştırmacı, Yazılımcı ve AR-GE Personelinin Ücretleri</b>   | -                      | -           | +                                     |
| <b>4. Türk Uluslararası Gemi Siciline Kayıtlı Gemilerde Çalışan Gemi Adamlarının Ücretleri</b>  | -                      | +           | +                                     |
| <b>5. Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu Kapsamında Belge Almış Kurumlar Vergisi Mükelleflerinin Bu Belge Kapsamında Çalışan Personeline Ait Ücretler</b>                |                        |             |                                       |
|   |                        |             | Yukarıdaki 4.5. no.lu bölüme bakınız. |