

GELİR VERGİSİ TARİFESİNDEKİ ORAN DEĞİŞİKLİĞİ ASGARI ÜCRETİN NET TUTARINI AZALTABİLİR Mİ?

GELİR VERGİSİ TARİFESİNDEKİ ORAN DEĞİŞİKLİĞİ ASGARI ÜCRETİN NET TUTARINI AZALTABİLİR Mİ?

Güray ÖĞREDİK

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
Mazars&Denge Denetim YMM A.Ş.
Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ocak 2006, Sayı:25

1- GİRİŞ

Bilindiği gibi Gelir Vergisi Kanununa göre ücret geliri elde eden kişilerin vergilendirilmesi, GVK Md. 94/1'deki açıklamaya istinaden, GVK Md.61'de sayılan ücret gelirlerini sağlayan gerçek veya tüzel kişiler tarafından yine GVK'nun 103 ve 104. maddelerinde açıklanan esaslar ve Gelir Vergisi Tarifesine göre tevkifat (brüt ücretten belirli indirimler sonrasında ulaşılan G.V. Matrahından kesinti) şeklinde yapılmakta ve yine bu kişiler tarafından sorumlu sıfatıyla ve muhtasar beyanname ile beyan edilmektedir.

İş Kanunu hükümlerine göre tespit edilen asgari ücret, Türkiye Cumhuriyeti sınırları dahilinde çalıştırılan ücretlilere ödenebilecek en az ücret tutarını tespit etmektedir. Asgari ücretten daha az bir ücretle işçi çalıştırılması Kanunen yasaktır.

Yine bilindiği gibi, ücretlilerin elde ettikleri ücret gelirlerine ait kümülatif gelir vergisi matrahları bir takvim yılında her ay elde ettikleri ücret gelirlerine ait gelir vergisi matrahlarının toplanarak gelmesi / birikmesi sonucunda oluşmaktadır ve bu kümülatif gelir vergisi matrahı ücretlinin, GVK Md.103'te yer alan Gelir Vergisi Tarifesine göre içinde bulunduğu ayda elde ettiği ücret gelirinin hangi oranda vergileneceğini belirlemektedir. Belirli bir birikimi oluşturan ücretli tarifede yer alan daha yüksek oranda vergi dilimine geçmekte ve ücret gelirinden daha fazla kesinti yapılmaktadır. Eğer ücretli, işvereni ile net ücret üzerinden anlaşmadıysa, bu vergi artışı ücretlinin elde edeceği net ücrette bir azalmaya neden olmaktadır.

Asgari ücretten çalışan bir işçiye işveren tarafından sağlanan ek ödemelerin (aynı veya nakdi; ikramiye, prim, yakacak yardımı, erzak yardımı..v.b.) işçinin kümülatif gelir vergisi matrahında meydana getireceği artış neticesinde, Gelir Vergisi Tarifesinde dilim atlamasına neden olursa, yani mevcut tarifeye göre %15 yerine %20 gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekirse, **tarifeye göre vergi tevkifatındaki bu oransal artış asgari ücretin net tutarında azalmaya neden olabilir mi?**

2- ASGARI ÜCRET HAKKINDA YASAL MEVZUAT

01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **Asgari Ücret Yönetmeliği**'nde asgari ücret aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

Asgari Ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

Yine aynı Yönetmeliğin 6. maddesine göre; Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. **Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır.** Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Yönetmeliğin 12. maddesinde, **İşverenin Sorumluluğu** başlığı altında yer alan düzenleme ise aşağıdaki gibidir.

"İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret **ödenemez**. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. İşverenler tarafından, **işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.** İşverenler yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır."

Asgari ücret altında ücret belirlenememesi, Anayasa'nın 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Yasanın 2. maddesi ile değişik 55. maddesinde yer alan, "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur." Hükümünün bir sonucudur. [1]

İşçi ücretinin asgari ücret altında olacağı yazılı sözleşme ile kararlaştırılmış olsa dahi işçinin asgari ücret düzeyinde ücret talep etme hakkı saklı bulunmaktadır. Diğer yandan, İş Kanununun 102-a maddesinde, İş Kanununun 39. maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan **her işçi ve bu durumun devam ettiği her ay için ayrı ayrı** idari para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

3- ASGARİ ÜCRET BRÜT OLARAK TESPİT EDİLMEKTEDİR

Bilindiği gibi ülkemizde asgari ücret brüt tutar olarak ilan edilmektedir. Brüt tutar üzerinden ise gerekli yasal kesintiler (gelir vergisi, damga vergisi, SSK primi ve işsizlik primi) yapılmakta ve net ücret işçiye ödenmektedir.

Bu durumda gerek kanunda gerekse yönetmelikte yer alan asgari ücret kavramından brüt ücret olarak tespit edilen asgari ücretin anlaşılması gerekmektedir.

Asgari ücretin brüt olarak tespiti eleştirilen bir husustur. Asgari ücret bir işçinin tespit edilen aydaki ihtiyaçlarına göre hesaplanmaktadır. ***Söz konusu ihtiyaçların karşılanabilmesi için tespit edilen asgari ücretin işçinin eline net olarak geçmesi gereklidir. Oysa bilimsel hesaplarla tespit edilen asgari ücretin yaklaşık % 30'u kesilmekte ve işçinin eline % 70'i geçmektedir.***[2] Bu kapsamda ise vergi dilimlerinde ve oranlarındaki değişiklikler ise asgari ücretliyi etkilemektedir. Örneğin; 1998 yılı için asgari ücretlinin vergi oranı % 25'den % 20'ye indirilmişti. Bu değişiklik sonucu 1998 yılının ilk yedi ayında net olarak 24.518.500 Lira olan asgari ücret **1.016.000 Lira** artışla 25.534.500 liraya, 1.8.1998 tarihinden itibaren net olarak 32.273.180 lira olmuş ve asgari ücret de **1.536.000 Lira** artışla 33.809.180 liraya yükselmişti. [3]

Hali hazırda asgari ücret (01.01.2005-31.12.2005 dönemi için) 16 yaşından büyükler için brüt 488,70 YTL olup, yasal kesintiler sonrası net asgari ücret ise 350,15 YTL olmaktadır.

İşte çalışma konumuz açısından incelenmesi gereken nokta şudur: İşçiye asgari ücretten hariç ilaveten sağlanan ayni ve nakdi menfaatler dolayısıyla gelir vergisi matrahında oluşan yükselme neticesinde, halihazırdaki tarifeye göre %15 yerine %20 gelir vergisi dilimine girerse, dilim değişikliğinin gerçekleştiği ayda asgari ücretin net tutarı 350,15 YTL'nin altına inebilir mi? Bu yönde işlem tesis eden işveren kanunen yasak olan bir işlem mi yapmış olur ve bu işlemin tespiti halinde İş Kanununun 102/a maddesindeki idari para cezası uygulanır mı?

4- ASGARİ ÜCRET İLE İŞÇİYE SAĞLANAN DİĞER İLAVE MENFAATLER BİRBİRİNDEN BAĞIMSIZ UNSURLARDIR

Yukarıdaki yönetmelik maddesinde de yer aldığı gibi "İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. İşverenler tarafından, **işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.**"

Yönetmeliğin 12. maddesinde yer alan **sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten indirim yapılamaz** ifadesi nasıl yorumlanmalıdır?

Asgari ücret, işçiye **ödenebilecek** ücretin alt sınırını oluşturmaktadır. Buna göre, işveren, işçiye ücret olarak tespit edilen miktardan daha düşük bir ücret **ödeyemeyecektir**. Asgari ücret ödeme yükümü, esas itibarıyla, **asıl ücreti** kapsamaktadır. Bu bakımdan, **asgari ücret ödeme konusunda, ücret eklerinin, nakden dahi ödenmiş olsa sosyal yardımların dikkate alınması söz konusu değildir**. Nitekim, Asgari Ücret Yönetmeliğinde de "İşverenler tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz" hükmüne yer vererek, söz konusu görüşü doğrulamaktadır. Böyle açık bir hükme yer verilmesinin sebebi ise, asgari ücretle ilgili olarak uygulamada daha önce ortaya çıkmış bulunan uyuşmazlıklardır.

Uygulamada Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, başlangıçta **sosyal yardımların, asgari ücret kavramının dışında bulunduğunu kabul etmiştir**. Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, daha sonra kapıcılara sağlanan konut, ısınma, aydınlatma, su gibi menfaatlerin ücretten sayılıp sayılmayacağı sorunuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararlarda, önceki kararlarındaki görüşten değişik bir görüşe yer vermiş ve **kapıcılara sağlanacak bu gibi menfaatlere ilişkin bedellerin asgari ücretten düşüleceği görüşünü benimsemiştir**. Günümüzde ise, sosyal yardımların asgari ücretten sayılıp sayılmayacağı sorunu, kapıcılar bakımından yasal düzenlemeyle çözülmüş durumdadır. Söz konusu düzenleme 03.03.2004 tarih ve 25392 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelikte de belirtilmiştir. Yönetmeliğin 13. maddesine göre; "Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesi zorunlu değildir. Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmişse, konutun 3194 sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari koşullara uygun olması gerekir. **Kapıcıya, görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemez. Kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağı sözleşme ile belirlenir.** Kapıcı konutunun boşaltılmasında, 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun Ek 2 nci maddesi hükümleri uygulanır. Bu konuda iş veya toplu iş sözleşmesinden doğan haklar saklıdır." [4]

Asgari ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akitten veya kanundan doğan menfaatlerin göz önünde bulundurulmaması, sosyal yardım v.s. ek ödemeler dışındaki çıplak (temel) ücretin asgari ücret olarak anlaşılması gerekir. [5]

Asgari ücret ödeme yükümünün sadece asıl ücreti kapsamaması karşısında, ücret eklerinin miktarının, asgari ücret olarak saptanacak miktarın altına düşmesi, kural olarak mümkündür. Buna göre, sözelimi işçilere ödenecek günlük primin, mutlaka günlük asgari ücret miktarı düzeyinde bulunması gerekmektedir. Ancak, **ücret ekleri olarak kabul edilecek ödemelerin asıl ücretin yerine geçtiği durumlarda**, bunların en az asgari ücret miktarında olmaları zorunludur. Bunun gibi, tarafların anlaşması durumunda da, ücret ekleri olarak kabul edilecek ödemelerin, asgari ücret miktarının altına düşmesi, söz konusu olmayacaktır. [6]

İş sözleşmesinde taraflar sözleşmede bir ücret belirlememişler ise işçi en az asgari ücreti isteme hakkına sahiptir. Bu ücreti dahi vermek istemeyen işverene karşı işçinin dava açma hakkı olduğu gibi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağı da vardır. Ayrıca İş Kanunu madde 102/a'da bu konuda bir para cezası da ön görülmüştür. **Buna rağmen ülkemizde çok sayıda işçinin asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırıldıkları da bilinen bir gerçektir.** [7]

Yukarıdaki görüşlerde yer verildiği gibi, asgari ücret işçiye sağlanan esas ücrettir. İkramiye, prim ve diğer ayni veya nakdi menfaatler asgari ücret hesabında dikkate alınmaz. Diğer bir söyleyişle, işveren takvim yılı içinde aynı zamanda örneğin, ikramiye de veriyorum diye asgari ücrette bir indirim yapamaz. Ancak, esas ücretin asgari ücret esas alınarak tespit edildikten sonra ödenecek diğer ilave ek ücretlerde asgari ücret esas alınmak zorunda değildir. Yani asgari ücretten daha az tutarda da ödeme yapılabilir. Ancak, asgari ücretin brüt olarak tespit edildiğini yukarıda açıklamıştık. Bu durumda **işçiye sağlanan ilave menfaatler ile asgari ücretin brüt tutarı birbirinden ayrılmalıdır.** Yani, ilaveten verilen ikramiye, prim, ayni yardım..v.b. nedeniyle **brüt asgari ücrette** (2005 yılında 16 yaşından büyükler için 488,70YTL) **herhangi bir indirim yapılamaz görüşüdeyiz.**

Ayrıca yukarıdaki görüşlerde ve Yönetmeliğin 12. maddesinde de “**ödeme**” kavramına yer verilmektedir. Ödeme kavramından anlaşılması gereken, istihkak sahibinin nakden elde ettiği **net ücret** olmalıdır. Yorumlarda ve Yönetmelikte **asgari ücretin belirlenen sınırdan daha az ödenemeyeceği** ifadelerine yer verilmeyle birlikte **asgari ücretin brüt tutar olarak ilan edilmesi** akılları karıştırmaktadır. Bu durumun ise asıl olarak çeşitli açılardan eleştirilen bir husus olduğunu yukarıda açıklamıştık.

5- KONUYA YILLIK KAZANÇ AÇISINDAN YAKLAŞIM

Şahsi kanaatimizin asgari ücretin brüt tutarından indirim yapılamayacağı şeklinde olduğunu yukarıda açıkladık. Konuya işçiye sadece asgari ücret ödenmesi ile ayrıca ilave ücretlerde ödenmesi durumunda işçi tarafından elde edilen kazancın yıllık toplamı açısından yaklaşmak istiyoruz.

Bilindiği 01.01.2005-31.12.1002 dönemi için 16 yılından büyük işçiler asgari ücret brüt 488,70 YTL, net olarak ise 350,15 YTL'dir. Aynı takvim yılı için belirlenen ücret gelirlerinde esas alınacak gelir vergisi tarifesinin ilk 2 dilimi ise aşağıdaki gibidir.

0 - 6.600 YTL arası %15
6.601 – 15.000 YTL arası %20

Normal şartlarda işçiye asgari ücret dışında hiçbir ilave ödeme yapılmazsa bir aylık kesintiler aşağıdaki gibi olacaktır.

Brüt Ücret : 488,70
SSK Primi İşçi Payı : 68,42
İşsizlik Sig. İşçi Payı : 4,89
Gelir Vergisi Matrahı: 415,39
Gelir Vergisi : 62,31
Damga Vergisi : 2,93
Net Ücret : 350,15

Bu durumda 12 aylık kümülatif gelir vergisi matrahları toplamı 4.984,68 YTL olacaktır ve gelir vergisi tarifesinin ilk dilimi aşılmamış olacaktır. **İşçinin 12 aylık elde ettiği net asgari ücret geliri ise 4.201,80 YTL olacaktır.**

Eğer bu işçiye aynı yıl içinde örneğin mart ve temmuz aylarında ayrı ayrı 2'şer maaş ikramiye verildiyse, ekim ayında da 1 maaş tutarında prim ve 1 maaş tutarında yakacak ve erzak yardımı verilirse, ekim ayı cüreti de dahil olmak üzere 31.10.2005 itibarıyla kümülatif gelir vergisi matrahı (10 aylık maaş + 4 maaş ikramiye + 1 maaş prim + 1 maaş tutarında **nakdi** yardım olmak üzere toplam 16 maaş tutarında) 6.646,24 YTL olacaktır. Yani işçi Ekim 2005 ayı içerisinde aslında gelir vergisi tarifesinin ilk dilimi dolduracak ve %20 oranına tabi olan ikinci dilime geçecektir.

Bize göre ekim ayı esas ücreti olan 488,70 YTL brüt asgari ücrette %15 gelir vergisi kesintisine tabi olacak, bu ücretle kümülatif gelir vergisi matrahı (14 maaşlık toplama ulaşacak) 5.815,46 YTL olacaktır. Prim ödemesi de %15 kesintiye tabi olacak ve bu şekilde kümülatif G.V. matrahı 6.230,85 YTL'ye ulaşacaktır. Son olarak ekim ayı içerisinde ödenen **nakdi** erzak yardımı ise dilim artışından etkilenenecektir. Şöyle ki,

Brüt Nakdi Yardım : 488,70
SSK Primi İşçi Payı : 68,42
İşsizlik Sig. İşçi Payı : 4,89
Gelir Vergisi Matrahı: 415,39 (Kümülatif G.V.M. : 6.646,24 YTL olmaktadır)
Gelir Vergisi : 55,37 (G.V. Matrahının %15 diliminde kalan kısım için)

Gelir Vergisi : 9,25 (G.V. Matrahın %20 dilimine giren kısım için)
Damga Vergisi : 2,93
Net Nakdi Yardım : 347,84

Kasım 2005 ayı asgari ücret hesabı ise aşağıdaki gibi olacaktır:

Brüt Ücret : 488,70
SSK Primi İşçi Payı : 68,42
İşsizlik Sig. İşçi Payı : 4,89
Gelir Vergisi Matrahı: 415,39
Gelir Vergisi : 83,07
Damga Vergisi : 2,93
Net Ücret : 329,39

Net asgari ücret, yıl içerisinde sağlanan ilave ücretler dolayısıyla kasım ayı içerisinde 350,15 YTL'den 329,39 YTL'ye inmiştir. Aralık ayında da bu şekilde olacaktır. Bu durumda bu işçi **2005 yılında 12 aylık toplamda net olarak 4.160,28 YTL** asgari ücret, 1.400,60 YTL ikramiye, 700,30 YTL'de prim ve nakdi erzak yardımı olmak üzere **6.261,18 YTL** ücret geliri elde etmiş olacaktır.

Bu iş sadece asgari ücret geliri elde etseydi 12 aylık net kazancı yukarıda da hesaplandığı gibi sadece 4.201,80 YTL olacaktır.

Eğer asgari ücrette ilave ödemeler nedeniyle azaltma yapılamaz hükmü, **brüt asgari ücretten değil de net asgari ücretten azaltma yapılamaz şeklinde yorumlanacak olursa**, işçiye ilave yapılan ödemeler nedeniyle meydana gelecek vergi ve sosyal güvenlik kesintisi artışları işveren üzerinde kalacak, net ücretin etkilenmemesi için brüt ücret arttırılacaktır. Bu ise bize göre işverenin cezalandırılması anlamına gelecektir. Çünkü işveren burada, işçi lehine olarak sadece çıplak bir ücret ödemekle kalmamış, işçinin ekonomik gücünde de çok olumlu katkılar yaparak ikramiye, prim ve nakdi yardımlarda bulunmuştur. Bu durumda, işveren vergi yükü kendisinde kalacağı için bu ilave ödemelerden vazgeçerse bundan sadece ve sadece işçi zarar görecektir.

Yukarıdaki örnekte de yer verildiği işçi sadece çıplak olarak asgari ücret elde ederken yıllık toplam net kazancı 4.201,80 YTL olmakta, ilave ödemeler sayesinde, evet son 2 ayda dilim değişikliği nedeniyle net asgari ücreti azalsa da yıllık olarak bakıldığında ilaveten **2.059,38 YTL** daha ücret geliri elde etmektedir.

Ayrıca, yukarıda 1998 yılındaki vergi tarifesindeki oran indiriminden asgari ücretli lehine gelişmeler olduğu örneğini vermiştik. Vergi oranlarındaki olumlu azalmalar asgari ücretli lehine düşünülüp brüt ücrette bir azaltma yapılmazken; yine asgari ücretli lehine olarak ilaveten kendisine sağlanan nakdi ve aynı menfaatler sayesinde yıllık olarak asgari ücretten daha fazla ücret geliri elde etmesi sebebiyle gelir vergisi tarifesinde oransal dilim değişikliğindeki artıştan işçinin değil de işverenin etkilenmesi bizce doğru ve adil değildir.

Konuya birde şu açıdan yaklaşacak olursak; eğer bir işçi iki ayrı işveren nezdinde ücretli olarak çalışırsa , bunlardan birinci işverenden elde ettiği ücret geliri asgari ücret ancak ikinci işverenden elde ettiği ücret geliri ise yıllık olarak 20.000 YTL olursa, bu durumda birden fazla işverenden ücret geliri elde eden ve ikinci işverenden elde ettiği ücret geliri GVK Madde 103'deki tarifinin ikinci dilimini aşan (2005 yılı için 15.000 YTL) bu ücretli, her iki ücret gelirini de birleştirerek yıllık Gelir Vergisi beyanamesine konu edecek ve beyanda bulunacaktır. Peki bu beyanda asgari ücrete isabet eden kısım vergiden etkilenmesin diye beyan dışı mı bırakılacaktır?

6- SONUÇ

İş Hukuku, ücret kavramına daha çok, ücret borcunun belirlenmesi (ücretin yüksekliği, ücretin miktarı ve hesaplanması) ve ödenmesi (ücretin ödeneceği zaman, yer ve kişi, ödenme şekli, ödenecek ücrette yapılacak indirimler ve eklemeler, ödeme yapıldığının ispatı, ödemenin güvenceye kavuşturulması) açısından yaklaşmaktadır.

Sosyal güvelik hukuku, ücret kavramına daha çok, sigortalılar ile işverenlerin ödeyecekleri sosyal sigorta primlerinin hesabında temel alınacak sigortalının kazancı açısından yaklaşmaktadır. Bu anlamda, sigortalılar ile işverenler bir ay içinde ödeyecekleri primlerin hesabında göz önünde bulundurulacak ödemeler, SSK Madde 77'de belirtilmiştir.

Vergi Hukuku, ücret kavramına daha çok, bir gelir çeşidi olarak ücretin vergilendirilmesi açısından yaklaşmaktadır. Ücretler, vergi hukukunun temel aldığı gelirler içinde yer almaktadır. Ücretler G.V.K.'nda temel kazanç ve iratlar arasında sayılmıştır. Bu temelden hareketle, vergi hukuku ve özellikle gelir vergisi sistemi ücrete vergilendirilmesi gereken bir kazanç, daha doğrusu vergiyi doğuran olay biçiminde yaklaşmaktadır. [8]

İş Kanununda ve Kanuna bağlı olarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliğinde işçilere asgari ücretten daha az bir ödeme yapılamayacağı açıklanmıştır. Asgari ücret brüt ücret olarak belirlenmektedir. İşçiye asgari ücreti dışında sağlanan ilave menfaatler nedeniyle asgari ücrette bir indirim yapılamaz. **Bizce**; burada azaltma yapılamayacak asgari ücret brüt asgari ücrettir. Yoksa konuya genel olarak gelir vergisi sistemi açısından yaklaşacak olursak, işçinin elde aynı ve nakdi tüm menfaatler (istisna olarak kanunda yer almıyorsa) gelir vergisine ve damga vergisine tabidir. Aynı şekilde, işçinin elde ettiği tüm menfaatler SSK Madde 77 kapsamında değerlendirilerek SSK primi ve işsizlik sigortası primi kesintisinde de dikkate alınacaktır.

İş Kanunu ve bağlı mevzuatta işçinin ücret hakkı korunmaya çalışılmıştır. Bu sebeple asgari ücretten indirim yapılamayacağı belirtilmiştir. İşçisine zaten kanundan doğan asgari ücretini ödeyen, buna ilaveten çeşitli imkanlar ve ilave ödemelerde sağlayan işveren zaten iş hukukunun hedeflediği amaca uygun davranmaktadır. İşçisine sağladığı ek menfaatler sebebiyle sadece çıplak olarak elde edeceği asgari ücretten daha fazla bir gelir elde etmesini sağlayan ama buna karşılık vergi yükünün artması ve bu yükün işverende kalması bizce adil ve doğru değildir.

Sigorta primine esas ücretin belirlenmesinde taban ücretin asgari ücrete eşitlenmesinden önce bilindiği gibi, prime taban ücret ile asgari ücret arasındaki farka isabet eden işçi ve işveren hissesi prim tutarı işveren üzerinde kalmaktaydı. Ama bu konu en azından mevzuatta açıklanmıştı. **Her ne kadar asgari ücretin ülkemizde gerçeklerden uzak ve oldukça düşük belirlenmesi ve istihdamın çok önemli boyutlarda tamamen veya kısmen kayıt dışı olması nedeniyle yukarıda yer verilen örneğin gerçekleşmesi bir çok işletmede mümkün olmasa dahi, hiç olmaması da imkansız değildir.**

Önerimiz, işçiye sağlanacak ilave menfaatler sebebiyle gelir vergisi tarifesine bağlı olarak meydana gelen vergi tevkifatı artışı nedeniyle asgari ücretin net tutarında azalma olup olamayacağı, eğer olamayacaksa aradaki vergi artışının (yükünün) tıpkı eskiden sigorta primine tabi ücretle ile asgari ücret arasındaki farkın işverene ödettirilmesi gibi açıklayıcı bir kanuni düzenleme yapılmasıdır. **Şahsi görüşümüz** ise işçiye sağlanan ilave menfaatler nedeniyle meydana gelen vergi yükü artışları asgari ücretin net tutarında azalmaya neden olacaktır. Çünkü, kanunun öngördüğü ve bilimsel esaslara göre ve ülkenin ekonomik şartlarının incelemesi sonucunda komisyon tarafından tespit edilen ve bir işçinin barınma, giyinme, yeme-içme ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve sosyal-kültürel hayatını sürdürmesi için elde etmesi gerektiği kanunen kabul edilen asgari ücretin üzerinde bir ücret geliri sağlanmaktadır sonuç itibarıyla.

HAZIRLAYAN:

GÜRAY ÖĞREDİK

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

gogredik@mazarsdenge.com.tr

Mazars/Denge Denetim YMM A.Ş.

Vergi Bölümü/Uzman Denetçi

[1] GEÇER, Bekir, "İş Hukuku İşveren Rehberi", Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2005, sayfa: 183

[2] İLHAN, Mehmet; "Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması", Yaklaşım Ağustos 1998

[3] İLHAN, Mehmet; a.g.m.

[4] CENTEL, Tankut; "İş Hukukunda Ücret", Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9, sayfa: 209-210

[5] ÇELİK, Nuri; "İş Hukuku Dersleri", Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1992, sayfa: 127. (Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 24.12.1969 t. Ve 1058.11.(2) 12659 sayılı yazısında aynı sonuca varmaktadır. Bkz. Toprak Seramik Çimento İşveren Gazetesi, Şubat 1980; aynı şekilde Yargıtay 9. HD. 12.03.1970, E. 1980 K. 2477 (İşl. Ve HD. Haziran 1970, sh. 16-18) ve 18.02.1971, E.1028 K.2082 (Karar ve G. Kutsal'ın incelemesi için İHU 1975, İş.K. 33, No.1)

[6] CENTEL, Tankut; a.g.e., sayfa: 211

[7] EYRENCİ, Ömer - TAŞKENT, Savaş ve ULUCAN, Devrim; "Bireysel İş Hukuku", Legal Yayıncılık Ltd., İstanbul-2004, Sayfa: 117

[8] CENTEL, Tankut; a.g.e., sayfa:83