

Not: İşçilere nakdi olarak verilen yemek yardımının gelir vergisi ve sosyal sigorta primi istisnasına tabi tutulması hakkında

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-5197123

06/12/2022

Konu: İşçilere Nakdi Olarak Verilen Yemek
Yardımının Gelir Vergisi ve Sosyal Sigorta
Primi İstisnasına Tabi Tutulması

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: 05.12.2022 tarihli ve 49350717-903.99-78944 sayılı yazı.

Başkanlığınız bünyesinde yemekhane bulunduğu, personelin yemek ücretlerini ödemek koşulu ile yemek hizmetinden faydalandığı, işçi olarak görev yapan personele toplu iş sözleşmesi gereğince günlük net 45 TL yemek yardımı ödemesi yapıldığından bahisle yemek yardımı ödemesine gelir vergisi ve sigorta primi istisnasının uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

33 üncü maddesinde, “(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.” hükmü,

35 inci maddesinde, “(1) Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

(3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.” hükmü,

36 ncı maddesinde, “(1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.” hükmü yer almaktadır.

Yargıtay’ın değişik kararlarında da belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarını belirleyen önemli bir hukuk kaynağıdır. Hukuka ve kanuna aykırı olmadığı sürece toplu sözleşme hükümleri tarafları bağlayıcı hükümlerdir. Örneğin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 21/2/1975

tarihli ve E:1975/1040, K:1975/227 sayılı Kararında; "Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri objektif hukuk kuralları meydana getirir. Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıldığında da yürürlükten kalkarlar. Yeni sözleşme, kazanılmış haklar saklı kalmak kaydıyla derhal hüküm ve sonuçlarını meydana getirir." denilmiştir.

Diğer taraftan, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) inci bendi 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle değiştirilmiş ve "Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (**işverenlerce, işyerinde veya müstemilatında yemek verilmeyen durumlarda** çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır. Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak vergilendirilir.)" şeklini almıştır.

Ayrıca, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 97 nci maddesinin 7 nci fıkrasının (a) bendi, 11/11/2022 tarihli ve 32010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile, "**İşyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartıyla**, yemek bedeli adı altında sigortalılara veya sigortalılar için üçüncü kişilere yapılan her türlü ödemelerin, günlük asgari ücretin Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen oranının fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı," şeklinde değiştirilmiştir.

Diğer taraftan, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 2/12/2022 tarihli ve 2022/22 sayılı Genelgesinde, "...

2.1.3- İşverenlerce sigortalılara nakit olarak verilen yemek bedelinde uygulama

İşverenlerce işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartıyla, sigortalılara yemek bedeli adı altında nakden yapılan ödemelerin günlük asgari ücretin %23,65'inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı prime esas kazanca dahil edilmeyecektir.

Örnek 5: A sigortalısına 2022/Aralık ayında 1.250,00 TL tutarında yemek bedeli ödenmiştir. Sigortalının ilgili ayda 22 gün fiilen çalıştığı göz önüne alındığında yemek bedeli adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar;

215,70 TL x % 23,65 = 51,01 TL (Günlük İstisna Tutarı)

51,01 x 22 Gün = 1.122,22 TL (Aylık İstisna Tutarı)

1.250,00 TL – 1.122,22 TL = 127,78 TL (Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Yemek Bedeli)

..." açıklamasına yer verilmiştir.

Görüleceği üzere, hem Gelir Vergisi Kanunu hem de Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği belirtilen istisnaların ödenmesi hususunu sadece "**işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi**" şartına bağlamıştır.

İlgi yazı da ise, "Belediyemiz bünyesinde yemekhanemiz bulunmakla birlikte, personeller yemek ücretlerini ödemek koşulu ile yemek hizmetinden faydalanmaktadır. Ayrıca işçi olarak görev yapan personellere Toplu İş Sözleşmesi gereğince günlük net 45,00 TL yemek yardımı ödemesi yapılmaktadır." ifadesine yer verilerek, işçilerin yemekhanede yemek yemelerinin zorunlu olmadığı, Kurum yemekhanesinden yararlandıkları takdirde ise yemek maliyetinin tamamını ödeyerek yararlandıkları anlaşılmaktadır.

Taraflar arasında usulüne uygun imzalanan bir toplu sözleşme bulunması halinde bunun emredici hükümlerinin öncelikle uygulanması gerektiği açıktır. Bu minvalde "işverenlerce işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartını"da "İşverenlerce işyerinde veya müstemilatında kurulan yemek servisinden zorunlu olarak yararlanma şartının bulunmaması" olarak yorumlanması gerekir.

Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinde "**yemek yardımının nakdi olarak verilmesinin**" düzenlenmesi halinde, bu personele ödenen yemek yardımının gelir vergisi ve sosyal sigorta primi istisnası uygulamasına tabi tutulması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü