



YAŞAMDA MALİ ÇÖZÜM

YAHYA ARIKAN

malicozum@ismmmo.org.tr

Menkul kıymette vergi yol haritası

Küçük ve büyük bireysel yatırımcıları yakından ilgilendiren, menkul kıymet gelirlerinin vergilendirilmesi için önümüzde kısa bir zaman kaldı. 2009 yılında elde edilen, Hazine bonusu, devlet tahvili faiz gelirleri ve alım-satım kazançları, hisse senedi kâr payları ve alım satım kazançları ile mevduat faizi ve repo kazançları ve benzeri menkul kıymet gelirlerinin beyanı ve vergilendirilmesine ilişkin bazı kurallar bu yıl da ne yazık ki değişti.

Yani mükellefte biraz farklar karışacak...

"Tam mükellef gerçek kişi" konumundaki çoğu yatırımcı açısından anlaşılması zor bir konu olan yıllık gelir vergisi beyanname için son tarih ise 25 Mart. Hesaplanan vergi de mart ve temmuz aylarında iki eşit taksitte ödenecek. Buradan, konunun genel çerçevesine girmeden, öncelikle ana tablo olarak verdiğimiz **"Menkul Kıymet Gelirinde Beyanname Yol Haritası"**nın bu aşamada birçok soruyu yanıtlayacağını tahmin ediyoruz.

Menkul kıymet vergisinin pratik rehberi görünümündeki tablomuzu kesip her zaman gözünüzün önünde olacak bir yere asmanızı öneririm. Öte yandan Hazine bonusu ve devlet tahvili geliri elde eden bir mükellefin beyanname örneğini de küçük tabloda görebilirsiniz.

Vergide iki yöntem var

Mevzuata gelirse; halen Gelir Vergisi Kanunu'nda menkul kıymetlerden elde edilen gelirler menkul sermaye iradi, menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından doğan gelirler ise değer artış kazancı olarak vergilendirilmektedir. Vergilendirmede iki usul

Hazine bonusu ve devlet tahvili kazancı örnek beyannamesi	
1/2006 tarihinden önce ihraç edilen HB-DT faiz geliri	: 50.000,00.-TL
Enflasyon indirimi (GVK Md. 76) % 16,7 (-)	: 8.350,00.-TL
Net kazanç	: 41.650,00.-TL
Yatırımcı Matrahı	: 41.650,00.-TL
Hesaplanan ve ödenecek vergi	: 9.270,50.-TL

Menkul Kıymet Gelirinde Beyanname Rehberi			
1) Hazine Bonusu Devlet Tahvili	İndirim /Kesinti Enflasyon %16.7 Stopaj % 10	Beyan sınırı 22.000 TL Yok	Beyanname Var Yok
a) 26.07.2001-31.12.2005 b) 01.01.2006 sonrası ihraçlar			
2) Mevduat faizi ve repo geliri	Stopaj % 15	Yok	Yok
3) Off-shore ülkelerdeki faiz geliri	Yok	1.070 TL	Var
4) Alacak faizi gelirleri	Yok	1.070 TL	Var
5) A ve B tipi yatırım fonu	Stopaj % 10	Yok	Yok
6) Borsa kazançları	Yok	Yok	Yok
7) Şirket kâr payı	% 50 istisna	22.000 TL	Var (1)
8) Eurobond faiz geliri			
a) Türkiye'de yerleşikler	Yok	22.000 TL	Var
b) Yerleşik olmayanlar	Yok	Yok	Yok
9) Eurobond alım-satım kazancı			
a) Türkiye'de yerleşikler			
a.1) 01.01.2006 öncesi ihraç	İstisna 17.900TL Yok	Yok	Var
a.2) 01.01.2006 sonrası ihraç	Yok	1.070 TL	Var (2)
b) Yerleşik olmayanlar	Yok	Yok	Yok

(1) Vergiden, kâr payı dağıtan şirketin kestiği % 15 stopaj mahsup edilecek.

(2) Endekslemenin yapılabilmesi için artış oranının % 10 ve üzeri olması gerek.

vardır. Bunlar kaynaktan kesinti ve yıllık beyanamedir. Menkul kıymet gelirlerinde tevkifat GVK'nin 94. maddesine göre yapılırken, 1.1.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren GVK'nin geçici 67. maddesi ile tevkifat esaslı ve daha geniş kapsamlı yeni bir vergileme rejimine geçilmiştir.

Menkul kıymetlerin elde tutulması veya elden çıkarılmasından elde edilen gelirlerin yanı sıra mevduat faizleri, repo kazançları, faizsiz olarak kredi verenlere ödenen kâr payları gibi menkul sermaye iratları da geçici 67. madde kapsamında stopaja konu edilmektedir.

Geçici 67. madde uyarınca tevkifata tabi tutulan kazançlar için gerçek kişilerce yıllık veya münferit beyanname verilmeyecek, diğer gelirler dolayısıyla verilecek yıllık beyannameye bu gelirler dahil edilmeyecektir.

GVK'nin 86. maddesine göre, vergiye tabi gelir toplamının 103'üncü maddede yazılı yıllık G.V. tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2009'da 22.000 TL) aşmaması halinde, tamamı kesintiye tabi tutulmuş olan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyecek ve bunlar diğer gelirler için verilen beyannameye dahil edilmeyecektir.

'Çağrı üzerine çalışma'da püf noktaları...

Son yıllarda emeğin milli gelirden aldığı pay giderek azalırken, **"esnek çalışma"** yöntemlerinin giderek yaygınlaştığını görüyoruz. Ne yazık ki, patronların AB standardı, konu işçi olunca geçerli olmuyor.

"Çağrı üzerine çalışma" da bunlardan biri. İşte, yaklaşık 7 yıldır hayatımızda olan ancak çok da anlaşılmayan konunun püf noktaları...

İş Kanunu'na göre, işçinin haftalık çalışma süresinin 30 saatten daha az belirlenmesi durumunda, kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. İşçi çağrı üzerine çalışma da bunun özel bir şeklidir.

"Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi"nde, işçinin çalışma zamanı belirtilmemişse, haftalık çalışma süresi 20 saat sayılacaktır. Bu sürede işçi çalıştırılabilir veya çalıştırılmazın ücreti hak kazanacaktır.

Taraflar sözleşmede, işçinin haftada/ayda veya yılda kaç gün çalışacağı, çağrının en az kaç gün önceden yapılacağı ve günlük çalışma süresinin ne olacağına ilişkin hükümleri belirleyeceklerdir.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde

çalıştığı toplam saat sürenin 7.5'e bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanmaktadır. Burada, işçinin hafta tatiline hak kazanması halinde, toplam süreye bu da eklenir.

Ayrıca, 7.5 saatin altındaki çalışmalar da 1 güne tamamlanacaktır. Yani kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi;

(Aylık çalışma gün sayısı = Ay içinde çalışma saati / 7.5) şeklinde hesaplanacaktır.

Örneğin, ay içinde toplam 30 saat çağrılan ve çağrı üzeri çalışma iş sözleşmesinde de çağrılmadığı aylık 15 saat çalışmış gibi kabul edileceği kararlaştırılan bir işçinin SGK'ye bildirilecek gün sayısı; Aylık çalışma gün sayısı = 30 saat / 7.5 saat, Aylık çalışma gün sayısı = 4 gün olarak hesaplanacaktır.

Kısmi süreli (part-time) iş sözleşmesi, sigortalıların eksik gün bilgi formu (Ek: 10) ekinde ilgili SGK müdürlüğüne verilmesi veya APS ile gönderilmesi gerekmektedir.

Bu sözleşmenin, özel sektör işyerleri için izleyen ayın 23'üne kadar SGK'ye verilmesiyle, sözleşme işverenlerden her ay tekrar istenmeyecektir.

50 YAŞ ÜSTÜ İŞÇİNİN İZİN SÜRESİ 20 GÜNDEN AZ OLAMAZ

"Babam emekli çalışsan, yasal tatil hakkı kaç gündür?"

Sibel Yıldız.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yasadaki netti. Buna göre; bir yıldan fazla yıla kadar olanların izin süresi 14 gündür; beş yıldan fazla on beş yıldan fazla olanların 20 ve on beş yıl ve daha fazla olanların izin süresi 26 gündür az olamaz. On sekiz ve daha küçük yaşta işçilerle elli ve daha yukarı yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ise 20 gündür az olamaz. Bu süreler iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

SORU - CEVAP

Sorularınız için malicozum@ismmmo.org.tr adresine mail atabilirsiniz. Tüm sorular e-posta ile tek tek cevaplanacaktır.