

Mükellefler gelecek mart ayında, 2011 yılında elde edilen gelirler nedeniyle vergi ödemekle yükümlü. Ancak, hangi gelirler nedeniyle beyanname vermek gerektiği konusunda genelde bir tereddüt yaşıyor. Bu anlamda geniş kitleleri ilgilendiren ücret gelirlerinin vergilendirilmesine ilişkin birkaç önemli detayı paylaşmak istiyorum.

"Vergi kesintisine tabi tutulmuş, tek işverenden elde edilen ücretlerin kesinlikle beyan edilmeyecek" olması bunlardan biri.

İşverenler, ücretleri öderken artan oranlı gelir vergisi tarifesine göre her ay vergi kesintisi yapar. Bu kesintiler her ay muhtasar beyanname ile vergi dairesine yatırılır. Dolayısıyla buradaki vergisel ödevler işverenler tarafından yerine getirilir. Gelir Vergisi Kanunu'nun 86. maddesine göre ise tek işverenden elde edilen ve vergi kesintisine tabi tutulmuş ücretler için kesinlikle beyanname verilmez.

Burada ikinci dikkat edilecek nokta şu: Birden fazla işverenden ücret geliri alan ne yapacak?

Bu durumda, vergi kesintisine tabi tutulmuş olmak şartıyla, birinci işverenden sonraki işverenlerden elde edilen ücret gelirlerinin toplamı 23 bin TL'nin üzerinde ise elde edilen ücretlerin tamamı ki, ilk işverenden elde edilen ücret geliri dahil olmak üzere beyan konusu olacaktır.

Örneğin; 2011 yılında birinci işverenden 120 bin TL ikinci işverenden 20 bin TL ücret geliri elde eden bir kişi, bu ücret gelirleri nedeniyle yıllık gelir vergisi beyannamesi vermeyecek. Bu kişi diğer gelirleri nedeniyle beyanname vermek zorunda olsa bile ücret gelirlerini beyannamesine dahil



Ücret Gelirlerinin Vergisinde İncelik Çok

etmeyecek. Çünkü, ikinci işverenden elde ettiği ücret geliri, 23 bin TL'nin altında.

Eğer ikinci işverenden elde edilen ücret geliri 25 bin TL olsaydı. Bu kez toplamdaki 145 bin TL'nin tamamı için beyanname verilmesi gerekecekti.

Peki, hangi ücret, birinci işverenden elde edilen ücret olarak kabul edilecek? Vergi idaresi, bu konuda ücret geliri elde edene seçicilik hak tanımış. Yani, mükellef beyanname vermek isterse düşük olan ücreti birinci işverenden elde edilmiş ücret olarak kabul edebilecek. Yukarıdaki örnekte, birinci işverenden

elde edilen ücret 20 bin TL olarak kabul edilirse, bu kez toplamdaki 140 bin TL ücret geliri için beyanname verilmesi gerekecekti.

Yukarıdaki hesaplamalardan anlaşılacağı üzere, beyanname vermek istemeyen bir ücretli, yüksek ücretini, birinci işverenden elde edilmiş ücret olarak kabul edebilir.

Ancak, bazı durumlarda, beyanname vermek de avantajlı olabilir. Bu avantajı, Gelir Vergisi

Kanunu'nun 89. maddesinde düzenlenen "indirimler" sağlıyor. Bu madde uyarınca, ücretlilerin, kendileri, eşleri ve çocukları için ödedikleri bireysel emeklilik sistemi katkı payları, şahıs sigorta primleri, eğitim ve sağlık harcamaları belirli şartlarla beyan edilen gelirden indirilebiliyor.

Benzer şekilde, ücretlilerin beyan ettikleri gelirlerinden yaptığı bağış ve yardımlar da belirli şartlarla indirim konusu olabilir.

İşte bu indirimler nedeniyle beyanname verip beyan edilen

gelirlerden indirim uygulamak ve yıl içinde kesilen vergileri, beyanname üzerinde hesaplanan vergilerden mahsup etmek ücretliye gelir vergisi iadesi doğurabilir. Bu nedenle, beyanname vermenin her zaman daha kötü olacağı söylenemez.

Fazla mesaide işçi onayı şart

İşçi ve işveren arasında en çok anlaşmazlık yaşanan konulardan birisi de fazla çalışma ile ilgilidir. Maalesef işçilerimiz dünyada en fazla çalışan kesimlerden olmasına rağmen, genelde ücret bordrosunda fazla mesai yer almaz. İşçiler, çoğu zaman yargı yoluyla alacağını tahsil edebilirken, fazla çalışmanın bazı kurallara bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Öncelikle işverenlerin işçilerine fazla çalışma yaptırmayı düşünceleri halinde her yıl ocak ayında işçiden onay alması gerekiyor. Üstelik bu onay iş sözleşmelerinde olsa bile gereklidir. İşveren, işçilerin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçinin bu nitelikteki çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

Dolayısıyla, 2012 yılında işçilerine fazla çalışma yaptırmayı düşünen işverenlerin işçilerden ocak ayı içinde fazla çalışma yapmayı kabul ettiklerine dair yazı olarak işçi özlük dosyasında saklamaları gereklidir.

Fazla çalışma için işçilere normal ücretine ilave olarak her bir saat için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle ödeme yapılması gereklidir. Fazla çalışma süresinin toplamı ise bir yılda her bir işçi için 270 saatten fazla olamaz. Fazla çalışmalarda, çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Burada ince bir nokta var. Fazla çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak talepte bulunarak zamli ücret yerine, serbest zaman kullanılabilir. Fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika hakkı vardır.

YANLIŞ HESAPLANAN EMEKLİLİĞE İTİRAZ

6 yıllık emekliyim. Emeklilik hesabımda Bağ-Kur ve SGK primlerim birleştirildi ancak Emekli Sandığı primlerim atlandı. Bundan doğan mağduriyetimi nasıl çözebilirim? **Mehmet Taka**
SGK Başkanlığı, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Balgat/Ankara adresine bir dilekçe ile başvurmanızı ve durumunuzun yeniden incelenmesini talep edebilirsiniz.

SORU - CEVAP

Sorularınız için mali-cozum@ismmo.org.tr adresine mail atabilirsiniz. Tüm sorular e-posta ile tek tek cevaplanacaktır.