

BAHŞIŞIN ÜCRET NİTELİĞİ İLE SİGORTA PRİMİ VE VERGİ KESİNTİSİ BOYUTUNUN İNCELENMESİ

1. BAHŞIŞ KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Bahşış, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması nedeniyle müşterinin bir zorunluluk olmaksızın ve arzu ettiği miktarda ödediği paradır.¹

Bahşış ikramiye ve primden farklı olarak işveren tarafından değil, üçüncü bir kişi konumundaki müşteri tarafından, sunulan hizmetten memnun kalınması nedeniyle işçiye verilen bir miktar paradır.²

Bahşış, hukuki mahiyeti bakımından bazen ücret eki, bazen de doğrudan doğruya ücret, yani asıl ücret olabilmektedir. Bu halde, miktarı önceden belli olmayan ücret eki veya asıl ücret olup, miktarının önceden belli olmaması bu niteliğini etkilemez.³

Yalnızca müşterilerden aldığı bahşışle çalışan işçi söz konusu olduğunda bahşış ücret eki değil, ücretin kendisi, asıl ücrettir. Bunun müşteri tarafından verilmiş olması, ücretin niteliğini değiştirmez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ücret ödemesi üçüncü kişiler tarafından da yapılabilir.

Doktrinde büyük bir çoğunluk, işverenin kontrolü altında olmadan doğrudan doğruya işçilere bırakılan bahşışlerden dolayı işverenin herhangi bir sorumluluğu olmadığı görüşündedir. Esasen bahşış kanuni bir hak ve mükellefiyet değildir.⁴

2. BAHŞIŞ KONUSUNDA YARGITAY UYGULAMASI

Bahşış, Yargıtay uygulamasında ücret olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, bahşış kavramı, İş Kanunu'nun 32 nci maddesi uyarınca ücretin "üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmesine" dayanılarak, ücretin farklı bir ödeme şekli olarak kabul edilmiştir.⁵

Yargıtay uygulamasına göre asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceği kuralı, bütün ücret ödeme şekillerinde geçerlidir. Bahşış, parça başı, yüzde usulü ya da götürü ücrette dahi tam zamanlı çalışma karşılığı olan aylık ücret, asgari ücretin altında belirlenemez.⁶

"Bahşış, ücret kavramına dahil olan bir tür ücrettir. İşçilik alacakları hesap edilirken, bahşışlerden alınan günlük ortalama ücretin asgari ücretten aşağı olmamak üzere esas alınması gerekir.⁷

"Otobüs terminalinde katip olarak çalışan işçiye, işverence ödenen aylık dışında otobüs şoförleri tarafından her gün verilen bahşışler de aylıkla birlikte genel anlamdaki ücreti oluşturur."⁸

¹ Emin Zeytinoğlu, Bahşışın Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 13, Sayı 26, Güz 2014/2, sayfa 57-71

² H. Mollamahmut oğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 633

³ H. Mollamahmut oğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 634

⁴ Emin Zeytinoğlu, Bahşışın Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 13, Sayı 26, Güz 2014/2, sayfa 57-71

⁵ Y.9.HD. T. 26.5.2008, E. 2008/17096, K. 2008/12749

⁶ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), Yetkin Yayınları, sayfa 1000, Y.9.HD. T.14.09.2020, E.2016/22997, K.2020/7476

⁷ H. Mollamahmut oğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 634, Y.9.HD.T.13.02.1978,E.78/2087,K.78/2194

⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin işçilik haklarının hesaplanmasında ücret+bahşış olarak değerlendirme yapılması gerektiğini açıklayan kararına göre, "Davacı davalılara ait otobüs biletçisi, katip ve kasa sorumlusu gibi işlerde çalışmaktadır. Niteliği itibarıyla işyerinde yüzde usulü ile çalışma söz konusu değildir. Sadece kendisine işveren tarafından belirli miktardaki aylık ücret ödemesi dışında otobüs sahipleri tarafından bahşış verilmektedir. Bu yön davalı tarafından da kabul edilmektedir. Genel anlamda ücret, bir

“Sinemada bahşış karşılığı programcı olarak çalışan işçinin aldığı bahşışlerin aylık toplamı asgari ücretin altında olduğı takdirde farkın işverence ödenmesi gerekir.”⁹

Yine Yargıtayca, “İş Kanunu’nun 26 ncı (yürürlükteki İş Kanunu’nun 32 nci maddesi) maddesindeki ücret tanımına dayanılarak hamamda keseci olarak çalışan işçiye verilen kese ücreti ve bahşışlerin asgari ücret tutarında veya onun üstünde olması halinde, aksine bir anlaşma olmadıkça, artık işçinin işverenden bir ücret istemesinin söz konusu olamayacağına karar” verilmiştir.¹⁰

3. BAHŞİŞLE ÇALIŞILIRKEN FAZLA ÇALIŞMA YAPILMASI

Yargıtay uygulamasına göre, bahşış ücrettir. Ücretin bahşışle birlikte ödendiğı durumda fazla çalışmanın kök ücrete tekabül eden kısmının/garanti ücretin 1,5 ile bahşış kısmının ise 0,5 ile çarpılarak hesaplanması gerekmektedir.

İşçiye, garanti ücrete ilaveten bahşış ödenmesinin öngörüldüğü çalışma biçimlerinde fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, temel ücretin garanti ücret kısmı ile prim kısmının birbirinden ayrılarak; bahşış üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla), garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmektedir.

“Davacı işçi garanti ücret ve sürekli bahşış uygulamasının olduğı işyerinde çalışmaktadır. Bahşış adı altında yapılan ödeme ücret mahiyetindedir. Mahkemece, davacının süreklilik arz ettiğı anlaşılan bahşış gelirinun çıplak ücrete katılmaması hatalıdır. Fazla mesai alacağının hesap yöntemi uyuşmazlık konusudur.

Mahkemece bahşış geliri nedeniyle fazla mesai alacağına esas ücret 0,5 katsayısı ile çarpılmış ise de işverence ödenen ücretin 1,5; ücrete eklenecek bahşış kısmının ise 0,5 ile çarpılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”¹¹

4. BAHŞİŞ İLE YÜZDELERDEN TOPLANAN PARANIN AYIRIMI

Bahşış ve yüzde usulüne göre ücret, farklı ücret türleridir.

Bahşış, yüzdelerden farklı olarak işçinin yerine getirdiğı hizmetten memnun kalması nedeniyle müşterinin bir zorunluluk olmaksızın ve istediğı miktarda ödediğı paradır. Bu paralar kural olarak işçinin kendisi tarafından alıkonur. Yargıtay tarafından işçi ücretlerinin asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla bahşış olarak ödenebileceğı kabul edilmiştir. ¹²

kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar. Olayda otobüs şoförleri tarafından verilen bahşışler sadece fazla mesainin yapıldığı sürede değıl, aslından günlük normal mesai süresinde çalışma halinde yapılan bir ödeme olduğına göre, işveren tarafından ödenen para ile otobüs sahipleri tarafından verilen bahşışlerin toplamı İş Kanunundaki ücreti oluşturur. Böyle olunca işçilik haklarının hesaplanmasında (ücret+bahşış) toplamının nazara alınması gerekir.” Y.9.HD. T.26.06.1989, E.1989/3075, K.1989/6034.Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarında görüldüğü üzere, bahşış kavramı, Yasada açıkça değınilmemekle beraber İş Kanunu’nun 32. maddesindeki ücret tanımında yer alan “Üçüncü kişiler tarafından ödenmesine” dayanılarak, ücretin farklı bir ödeme şekli olarak kabul edilmiştir.

⁹ YHGK, T.07.07.1971, E.1970/126, K.444, N.Çelik,N.Caniklioğlu,T.Canbolat,E.Özkaraca,İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.BVası,Beta Yayınları, sayfa 327

¹⁰ Y.9.HD. T.29.03.1990, E.1990/709, K.1990/4175, N.Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca,İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.BVası,Beta Yayınları, sayfa 327

¹¹ Y.9.HD. T.08.10.2020, E.2016/21737, K.2020/11207,

¹² Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, sayfa 379



Yüzde usulü ücret, otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarında belirli bir yüzde olarak eklenen paraların işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine denir.

Yüzde usulüne göre ücret ödemesinde; alınan hizmet karşılığında üçüncü şahısların (müşterilerin) yapmış oldukları ödemelerden işveren tarafından belirli bir yüzde kesilerek, işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmektedir. Yüzde usulüne göre ücrette, ücreti doğrudan işveren ödemez ya da bir kısmını öder. Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, hemen orada yenilip içilmesi için yiyecek veya içki satılan yerlerde zamana göre ücret veya çoğunlukla yüzde usulüne göre ücret ödenir.

4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesi ve bu madde uyarınca çıkartılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesi uyarınca, "Otel, lokanta, eğlence yerleri ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerde yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır."

Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinde ise yüzdelerin dağıtılma esasları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; "Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınır. İşyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır. İşçinin yaptığı işler, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan iş esas alınır. Düğün, çay, balo, ziyafet ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanır. Ancak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen asgari ücretin altında olamaz. İlave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılmaz."

Yüzdelerden toplanan paraların; işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi zorunluluğudur. İşyerlerinde toplanan bu paralar yalnızca servis hizmetini yerine getirenlere ait olmayıp, bu işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi gerekmektedir.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde müşteriler, kendilerine yapılan servis için bir miktar para ödemektedirler. Söz konusu ödemeler, işveren tarafından müşterinin hesap pusulasına bir miktar paranın eklenmesi yoluyla olmaktadır. Bu nedenle bu ücret şekli, bahşişten farklılık gösterir. Gerçekten, yüzde olarak ödenen paralar, işverene bırakılıp onun kontrolü altında toplanırken, bahşişte müşterinin memnuniyeti dolayısıyla işçiye bırakılan bir para söz konusudur. Dolayısıyla bu paralar, işçinin kendisi tarafından alıkonan bir paradır.

İşveren veya işveren vekili yüzdelerden toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür. Ayrıca işveren her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermek zorundadır. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

İş sözleşmesinin taraflarının işçinin ücretinin yalnızca alacağı bahşişlerden oluşacağını kararlaştırması mümkündür. Bu durumda işçinin alacağı bahşişlerin toplamının cari asgari ücretin altında kalması halinde aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi ve işçi ücretinin asgari ücret seviyesine getirilmesi gerekmektedir.



Yüzde usulünde, yüzdelerin toplanıp dağıtılmasından işveren sorumlu iken ve çalışanların ücreti bu toplanan yüzdelerle göre belirlenmekteyken, bahşişte işverenin sorumluluğu ve yükümlülüğü söz konusu değildir.

Müşteriler tarafından bahşiş adı altında işçilere bırakılan paralar işçilere ödeniyor olsa bile, işveren tarafından, işçiye bunları alıkoyma hakkı tanınmadığı durumlarda bahşişten söz edilmez. Bunların “yüzde niteliğinde” kabul edilmesi gerekir. Yüzdelerin ödenmesi müşteri için bir zorunluluk oluştururken, bahşiş verilmesi tamamen müşterilerin isteğine bağlıdır.¹³

5. BAHŞİŞ ÖDEMELERİNDEN SGK PRİMİ KESİNTİSİ YAPILMASI

İşverenin kontrolünde toplanan bahşiş temel ücretin bir unsurudur ve 5510 sayılı Kanun 80 inci maddesi kapsamında SGK primine tabidir.

Yargıtaya göre, bahşişlerin işveren tarafından toplanması ve çalışanlara dağıtılması halinde, bahşişin prime esas kazanç unsuru olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁴

İşyerinde bahşişlerin işçinin kontrolünde olması halinde ise, ücretten değil müşterinin bağışlamasından söz edilebileceğinden, işverenin herhangi bir sorumluluğu ve yükümlülüğü söz konusu olmayacağından, SGK prim kesintisi yapılmayacaktır.¹⁵

6. BAHŞİŞ ÖDEMELERİNİN VERGİ KESİNTİSİ YAPILMASI

Bahşiş, işçinin verdiği hizmet karşılığında müşterinin memnuniyetine bağlı olarak yaptığı bir ödemedir. Bu nedenle bahşiş,193 sayılı Gelir vergisi Kanunu'nun 61 inci maddesi kapsamında ücret olarak değerlendirilemez ve vergi tevkifatına tabi tutulamaz.

Konuyla ilgili olarak, Danıştay 4. Dairesinin, 2005/712 E., 2005/2120 K. sayılı ilamında, “Bahşişin, işyerine gelen tüketicinin tercihine ve memnuniyetine bağlı olarak hizmeti veren kişiye, belli olmayan miktarda yaptığı bir ödeme olduğu, Gelir Vergisi Yasası'nın 61 nci maddesinde ücret sayılan ödemeler içinde yer almadığı, dolayısıyla ücret kapsamında değerlendirilmeyecek olan bahşişin vergi tevkifatı matrahına dahil edilmediği gerekçesi ile yapılan tarhiyatta isabet görülmemiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁶

Yine Danıştay tarafından, aynı konuyla ilgili bir başka uyuşmazlıkta, “İstanbul 6. Vergi Mahkemesi 24.12.1991 tarih ve 1991/2018 sayılı kararıyla; bir işyerinde çalışan kişiye yapılan ödemelerin ücret sayılabilmesi için işçi ile işveren arasında yapılan bir akit ile miktarının ve ödeme şeklinin belli edilmiş olması ve ödemenin işveren tarafından yapılması gerektiği, oysa ihtilaf konusu olayda, bahşişin işveren tarafından değil hizmetten faydalanan müşteri tarafından verildiği ve işveren tarafından bunun gelir olarak sayılmasının mümkün olmadığını anlaşıldığı ve yapılan bahşiş ödemelerinin Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca ücret ödemesi olarak kabul edilemeyeceği sonucuna varıldığı gerekçesiyle salınan vergi ve kesilen cezaların kaldırılmasına karar vermiştir.

Davalı idare, inceleme raporuna dayanılarak yapılan tarhiyatın kanuna ve usule uygun olduğunu ileri sürerek kararın bozulmasını istemektedir. Temyiz dilekçesinde ileri sürülen iddialar, bozulması istenilen kararın dayandığı gerekçeler karşısında, yerinde ve kararın bozulmasını sağlayacak durumda görülmemiştir. Bu nedenle temyiz isteminin reddine karar verildi.” şeklinde hüküm kurulmuştur.¹⁷

¹³ Emin Zeytinoğlu, Bahşişin Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 13, Sayı 26, Güz 2014/2, sayfa 57-71

¹⁴ Yargıtay 10.HD, T.08.03.2016, E. 2016/365, K.2016/2637

¹⁵ A.g.m., sayfa 57-71, Dipnot 37

¹⁶ Emin Zeytinoğlu, Bahşişin Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 13, Sayı 26, Güz 2014/2, sayfa 57-71, dipnot 37

¹⁷ Danıştay 4. Dairesi'nin, E.1992/1280, K. 1994/457 sayılı Kararı



Buna karşın, bahşişlerin ücret matrahına eklenerek vergilendirilmesi gerektiği hususunda Gelir İdaresi Başkanlığı İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı tarafından yayınlanan bir özelge bulunmaktadır.”¹⁸

7. SONUÇ

Bahşiş, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması nedeniyle müşterinin bir zorunluluk olmaksızın ve arzu ettiği miktarda ödediği paradır.

Bahşiş ikramiye ve primden farklı olarak işveren tarafından değil, üçüncü bir kişi konumundaki müşteri tarafından, sunulan hizmetten memnun kalması nedeniyle işçiye verilmektedir.

Bahşiş, hukuki mahiyeti bakımından bazen ücret eki, bazen de doğrudan doğruya ücret, yani asıl ücrettir.

Sadece müşterilerden aldığı bahşişle çalışan işçi söz konusu olduğunda bahşiş asıl ücrettir. Bunun müşteri tarafından verilmiş olması, ücret niteliğini değiştirmez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesi uyarınca ücret ödemesi üçüncü kişiler tarafından da yapılabilir.

Yargıtay uygulamasına göre, bahşiş ücrettir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, bahşiş kavramı, İş Kanunu'nun 32 nci maddesi uyarınca ücretin “üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmesine” dayanılarak, ücretin farklı bir ödeme şekli olarak kabul edilmiştir.

Yargıtay uygulamasına göre asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceği kuralı, bütün ücret ödeme şekillerinde geçerlidir. Bahşişte de tam zamanlı çalışmanın söz konusu olması halinde de asgari ücretin altında ücret ödemesi yapılamaz.

İşçiye, garanti ücrete ilaveten bahşiş ödenmesinin öngörüldüğü çalışma biçimlerinde fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, temel ücretin garanti ücret kısmı ile bahşiş kısmının birbirinden ayrılarak; bahşiş üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmektedir.

İşverenin kontrolünde toplanan bahşiş temel ücretin bir unsurudur ve 5510 sayılı Kanun 80 inci maddesi kapsamında SGK primine tabidir.

Yargıtaya göre, bahşişlerin işveren tarafından toplanması ve çalışanlara dağıtılması halinde, bahşişin prime esas kazanç unsuru olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşyerinde bahşişlerin işçinin kontrolünde olması halinde ise, ücretten değil müşterinin bağışlamasından söz edilebileceğinden, işverenin herhangi bir sorumluluğu ve yükümlülüğü söz konusu olmayacağından, SGK prim kesintisi yapılmayacaktır.

¹⁸ “ 94 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin giriş bölümünde yapılan açıklamalarda; büyük otel, gazino, lokanta ve kulüplerde çalışmakta olup bu müesseselerden hiçbir ücret almadan sadece müşteriden servis, garson ücreti ve bahşiş gibi namlarla alınan paraların tamamı kendilerine terk edilenlerin diğer ücret olarak, çalıştıkları müesseselerden her ne nam altında olursa olsun herhangi bir ücret alınması halinde ise bunların her iki istihkakının toplamı üzerinden tevkif suretiyle vergilendirileceği belirtilmiştir.

Buna göre ; (...)

-Garsonların, yaptıkları hizmetler dolayısıyla doğrudan müşterilerden bahşiş olarak hizmet ifa etmeleri halinde elde ettikleri gelirin diğer ücret kapsamında değerlendirilmesi,

-Bahşişin servis bedeli olarak fatura bedellerine yansıtılması veya söz konusu eğlence veya organizasyonu düzenleyenlerce biriken bahşişlerin dağıtılması durumunda, işverenden alınan ücretin bir parçası olarak değerlendirilmesi ve ücret matrahına eklenerek vergilendirilmesi,” gerekmektedir.” GİB İstanbul Vergi Dairesi Bşk. 02.08.2013 tarihli Özelge, 62030549-120 [94-2012/1190]-1166 Sayı

Bahşis, işçinin verdiği hizmet karşılığında müşterinin memnuniyetine bağlı olarak yaptığı bir ödemedir. Bu nedenle bahşis,193 sayılı Gelir vergisi Kanunu'nun 61 inci maddesi kapsamında ücret olarak değerlendirilemez ve vergi tevkifatına tabi tutulamaz. Konuyla ilgili Danıştay uygulaması da bu yöndedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

