



TALHA APAK

Yeminli Mali Müşavir (YMM)
talha.apak@paradergi.com.tr

Şirket ortaklarına kar payı ödemesinin yanı sıra alternatif bir nakit ödeme yöntemi daha var. Kurum kazancının tespitinde gider olarak dikkate alınabilen huzur hakkı uygulaması vergi açısından daha avantajlı...

Huzur hakkının hakkı verilmeli

ŞİRKET ortaklarına kâr payı veya ücret adı altında herhangi bir ödeme yapılmaması halinde, işletme sahibi şahsi ihtiyaçlarını karşılamak adına gerekli olan tutarı işletme varlıklarından ya nakit olarak ya da başka nam ve adlar altında temin edebiliyor. İşletmenin bu türden işlemi belgelendirmesi zorlaşabiliyor ve bu durum işletmenin vergi mevzuatına uyumu yönünde farklı riskler üstlenmesine neden olabiliyor. Dolayısıyla, şirket ortaklarına işletmeden resmi olarak para ödenebilmesinin birinci yolu kâr payı dağıtımı yapılması, ikinci yolu ise huzur hakkı ödemesi yapılmasıdır. Kâr payı dağıtımının gerçek kişi ortaklar açısından ayrıca yüksek gelir vergisi yükü doğurması nedeniyle, işletmeler tarafından genellikle yaygın olarak uygulanmadığı gözlemleniyor. Avantajlı olan huzur hakkı müessesesi uygulanıyor.

Huzur hakkı, şirket yönetim kurulu ve müdürler kurulunun belli bir konuyu görüşmek için toplanarak, harcadıkları emek ve mesailerine karşılık, genel kurul kararları ile belirlenen ve yöneticilere genellikle aylık olarak ödemesi kararlaştırılan bir meblağdır. Dolayısıyla, tek bir yöneticiye yapılan belli bir işin karşılığı olarak ödenecek bir meblağ veya ücret (maaş) adı altında ortağa ödenen tutarın huzur hakkı olmadığına dikkat edilmelidir. Bu tür (ücret/maaş) ödemelerin sigorta primine de tabi tutulması gerekiyor.

Yeni TTK 394. Maddesi, “Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir” şeklinde düzenlenmiş bulunuyor. Buna göre, ana sözleşmede aksine hüküm bulunmadığı süre yönetim kurulu üyelerinin toplantılara katılmaları karşılığında huzur hakkı elde etmelerinde herhangi bir sakınca bulunmuyor. Yönetim kurulu üyelerine yapılacak huzur hakkı ödemelerinin mali mevzuata uyum açısından emsallerine uygun olması ve şirketin mali gücü ile dengeli olması gerekiyor.

KÂR DAĞITIMI VE HUZUR HAKKI KIYASI

Bir şirkete ortak olma neticesinde elde edilecek esas gelir türü kâr payıdır. Ortakların kâr payı yanında ortaklık sıfatlarının haricinde yerine getirdikleri görevler neticesinde ücret veya huzur hakkı geliri elde etmeleri de mümkün.

Dolayısıyla, konunun vergi açıdan değerlendirilmesi yapılırken, ödemenin hizmet karşılığında huzur hakkı mı yoksa ortak olma vasfı kapsamında kâr payı dağıtımı mı yapıldığına bakılmalı. Huzur hakkının şirket kârı ile herhangi bir ilgisi yok; bu nedenle şirket zarar etse bile yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı ödemesi yapılabilir. Vergi mevzuatımıza göre, işverenin kendisine, eşine ve çocuklarına ödenen ücret gider olarak kabul edilmiyor. Oysa şirket ortaklarına hizmetleri karşılığında olmak kaydıyla emsaline uygun olarak ödenen huzur hakkının kurum kazancının tespitinde gider olarak dikkate alınabiliyor.

VERGİ AVANTAJI YÜKSEK

Huzur hakkı ödemesinin kâr payı ödemesine kıyaslandığında vergi maliyetinin daha düşük, avantajının daha fazla olduğu görülüyor. Şöyle ki, huzur hakkı ödemesinde sadece gelir vergisi dilimine göre vergi kesintisi yapılıyor. Ayrıca, gider olarak kabul edildiğinden kurumun vergi matrahı daha düşük çıkıyor. Dolayısıyla, kurum daha az kurumlar vergisi ödeyerek tasarruf elde etmiş ve ortaklara da usulüne göre para çıkışı yapmış olduğundan bilançosu da bozulmamış oluyor. Buna karşılık kâr payı ödemesi durumunda, üzerinden kurumlar vergisi ödenmiş kurum kazancının dağıtılması halinde dağıtılan kısım üzerinden yüzde 15 stopaj ödemesinin yanı sıra kâr payı elde eden gerçek kişi şirket ortağı ayrıca yıllık gelir vergisi beyannameyi vererek tekrar gelir vergisi ödemek zorunda kalıyor. Yapılan teknik hesaba göre, şirket ortaklarına yapılan kâr payı dağıtımı sonrasında oluşan net vergi yükü yaklaşık yüzde 15 iken; huzur hakkı ödemesi sonucu oluşan net vergi yükü yaklaşık yüzde 10 oluyor. Ortaklarına huzur hakkı ödemek yerine kâr payı dağıtımını yapmayı tercih eden bir şirketin ortaklarının söz konusu tercih neticesinde ilave olarak bir vergi yükü de bulunuyor.

Sonuç olarak, TTK 408/b ve 394. maddeleri kapsamında anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerine, TTK 622 ve 623. maddeleri kapsamında limited şirketlerde ise müdürler kurulu üyelerine verilen yetki ve sorumlulukları dolayısıyla aldıkları riskler, şirket için vermiş oldukları hizmetler ve şirket toplantılarına katılmaları karşılığında, şirket ortaklarına ‘huzur hakkı’ adı altında emsallerine uygun olarak ödeme yapılması, kâr payı ödemesi yapılmasına göre daha avantajlı görülüyor.

