

MALİ TATİL UYGULAMASI: VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK BOYUTUYLA DEĞERLENDİRME

1. GİRİŞ

Kamu idaresi ile mükellefler arasındaki ilişkilerde belirli dönemlerde yoğunlaşan beyan, bildirim ve ödeme yükümlülükleri, özellikle mali müşavirler ve işverenler açısından önemli bir iş yükü oluşturmaktadır. Bu yoğunluğun azaltılması ve meslek mensuplarına belirli bir dinlenme süresi sağlanması amacıyla 5604 sayılı Malî Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun yürürlüğe konulmuştur.¹

Mali tatil uygulaması, ilk bakışta yalnızca vergi hukukunu ilgilendiriyor gibi görünmekle birlikte, sosyal güvenlik mevzuatı bakımından da çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Uygulamada ise mali tatilin kapsamı konusunda zaman zaman yanlış değerlendirmeler yapılmakta, özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu nezdindeki süreler ve sigorta primi ödeme yükümlülükleri konusunda tereddütler yaşanmaktadır.

Bu çalışmada mali tatilin hukuki dayanağı, kapsamı, vergi ve sosyal güvenlik uygulamalarına etkileri ile mali tatil sonrasında uygulanan ek sürelerle ilişkin düzenlemeler birlikte değerlendirilecektir.

2. MALİ TATİLİN HUKUKİ DAYANAĞI VE KAPSAMI

Mali tatil uygulamasının hukuki dayanağını 5604 sayılı Malî Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun oluşturmaktadır.

Kanunun 1'inci maddesinin birinci fıkrasına göre mali tatil, kural olarak her yıl 1 Temmuz tarihinde başlamakta ve 20 Temmuz tarihinde (yirmisi dahil) sona ermektedir. Ancak aynı fıkroda yer alan özel düzenleme gereğince, Haziran ayının son gününün resmî tatile rastlaması halinde mali tatil, Temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden itibaren başlamaktadır.²

Bu nedenle bazı yıllarda mali tatil 1 Temmuz tarihinde değil, daha sonraki bir tarihte başlamaktadır. Uygulamada süre hesaplamalarında hata yapılmaması bakımından bu hususun ayrıca dikkate alınması gerekmektedir.

Mali tatil süresince çeşitli vergi ödevlerine ilişkin süreler işlememekte veya uzamakta, böylece mükellefler ile meslek mensuplarına belirli ölçüde kolaylık sağlanmaktadır.

3. MALİ TATİLİN VERGİSEL SONUÇLARI

Mali tatil döneminde Kanunun 1'inci maddesi kapsamında iki farklı mekanizma birlikte işlemektedir.

Birinci mekanizma, son günü mali tatil dönemine rastlayan beyanname verme süreleri, ödeme süreleri, uzlaşma ve cezada indirim başvuru süreleri ile devamlı bilgi verme yükümlülüklerine ilişkin sürelerdir; bu süreler mali tatilin bitimini izleyen tarihten itibaren belirli bir gün sayısı kadar uzamaktadır. Bu uzamanın kapsamı ve süresi üçüncü bölümde ayrıca ele alınmıştır.

İkinci mekanizma ise Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirli sürelerde yapılması gereken muhasebe kayıt süreleri, bildirim süreleri ve vergiyle ilgili dava açma sürelerine ilişkindir; bu süreler mali tatil boyunca işlememekte, tatilin bitiminden itibaren kalan kısmı yeniden işlemeye başlamaktadır.

¹5604 sayılı Malî Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun, 28.03.2007 tarihli ve 26476 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²5604 sayılı Kanun m.1/1: "Her yıl temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) malî tatil uygulanır. Haziran ayının son gününün tatil günü olması halinde, malî tatil, temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden başlar."



Ancak mali tatilin tüm vergisel yükümlülükleri kapsadığı düşünülmemelidir; kanunda sayılmayan işlemler bakımından süre uzaması veya durması söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle her bir yükümlülüğün ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

4. MALİ TATİL SONRASINDA UYGULANAN EK SÜRELERE İLİŞKİN DÜZENLEME

Mali tatilin sona ermesinden sonraki süre hesaplamaları bakımından Kanunun 1'inci maddesinde iki ayrı hüküm bulunmaktadır. Bu iki hüküm farklı süre dilimlerini düzenlediğinden, birbirinden ayrılması süre hesaplamalarının doğru yapılması bakımından önem taşımaktadır.

4.1. Son Günü Mali Tatil Dönemi İçinde Sona Eren Süreler

Kanunun 1'inci maddesinin ikinci fıkrasında sayılan süreler (beyanname verme süreleri, ödeme süreleri, uzlaşma ve indirim başvuru süreleri, devamlı bilgi verme süreleri) bakımından, son günü mali tatil dönemine (1-20 Temmuz) rastlıyorsa, bu süreler mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılmaktadır.³

4.2. Mali Tatilin Bitimini İzleyen Beş Gün İçinde Sona Eren Süreler

Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre, ikinci fıkra kapsamındaki süreler mali tatilin bittiği tarihi (20 Temmuz'u) izleyen beş gün içinde (21-25 Temmuz aralığında) sona eriyorsa, bu süreler mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beşinci günün mesai saati bitiminde sona ermiş sayılmaktadır.⁴

Görüldüğü üzere, uygulamada bazı kaynaklarda yedi günlük ek sürenin beş güne indirildiği şeklinde bir değerlendirme yapılmaktaysa da bu değerlendirme eksiktir. Kanunun ikinci fıkrasındaki yedi günlük uzama hükmü güncel metinde de aynen yer almakta olup, mali tatil döneminin (1-20 Temmuz) içinde sona eren süreler bakımından halen uygulanmaktadır. Altıncı fıkradaki beş günlük düzenleme ise farklı bir süre dilimine – mali tatili izleyen 21-25 Temmuz aralığına – ilişkindir ve 6661 sayılı Kanunla 14.01.2016 tarihinde değişikliğe uğramıştır. Dolayısıyla yedi günlük ve beş günlük uzama hükümleri, aynı kuralın farklı zamanlardaki versiyonları değil; birbirini tamamlayan ve farklı süre dilimlerini düzenleyen iki ayrı hükümdür.

Uygulamada bu ayırımın gözden kaçırılması, mali tatil döneminde sona eren bir sürenin yanlışlıkla beş gün, mali tatil sonrasında sona eren bir sürenin de yanlışlıkla yedi gün uzayacağı şeklinde değerlendirilmesine yol açabilmekte; bu da hak kaybına veya idari yaptırıma neden olabilmektedir.

5. MALİ TATİLİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI

Mali tatilin sosyal güvenlik alanındaki etkisi, vergi hukukuna göre daha sınırlı ve farklı bir hukuki temele dayanmaktadır.

³5604 sayılı Kanun m.1/2: "Son günü malî tatile rastlayan aşağıda belirtilen süreler, tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılır: a) Beyana dayalı tarhiyatta, kanuni süresinde verilmesi gereken beyannamelerin verilme süreleri. b) İkmalen, re'sen veya idarece yapılan tarhiyatta, vadesi malî tatile rastlayan vergi, resim ve harçlar ile vergi cezaları ve gecikme faizlerinin ödeme süresi. c) Tarh edilen vergilere ve/veya kesilen cezalara karşı uzlaşma talep etme veya cezada indirim hükümlerinden yararlanmak amacıyla yapılacak başvurulara ilişkin süreler. d) Devamlı bilgi verme hükümleri kapsamında verilmesi gereken bilgilerin verilmesine ilişkin süreler."

⁴5604 sayılı Kanun m.1/6 (Değişik fıkra: 14.01.2016 tarihli ve 6661 sayılı Kanun m.18): "Malî tatilin sona erdiği günü izleyen beş gün içinde biten bu madde kapsamındaki kanuni ve idari süreler, malî tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren beşinci günün mesai saati bitiminde sona ermiş sayılır."



Kanunun 2'nci maddesine göre, mali tatil ilan edilen döneme rastlayan tarihlerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işverenlerce yapılması gereken beyan, bildirim ve ödemeler – iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri hariç olmak üzere – 1'inci maddede belirtilen süreler kadar ertelenmektedir.⁵

Bu çerçevede, Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında mali tatil nedeniyle bazı süreler uzayabilmekte; özellikle Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerin verilmesi, savunma yapılması veya 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarına ilişkin bazı idari süreler bakımından mali tatil hükümleri dikkate alınabilmektedir.

Buna karşılık mali tatilin, sosyal güvenlik mevzuatında yer alan tüm yükümlülükleri kapsadığı söylenemez. Bu nedenle işverenlerin ve meslek mensuplarının, mali tatilin sosyal güvenlik alanındaki etkisini her işlem bakımından ayrı değerlendirmeleri gerekmektedir.

6. HAZİRAN AYINA AİT SİGORTA PRİMLERİNE İLİŞKİN MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMESİ VERİLMESİ VE ÖDEME SÜRESİ MALİ TATİLDEN ETKİLENİR Mİ?

Uygulamada en fazla tereddüt yaşanan konulardan biri, Haziran ayına ait sigorta primlerinin tahakkukuna esas muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesi ile ödeme süresinin, mali tatil nedeniyle uzayıp uzamadığıdır.

Bu konuda açıkça belirtmek gerekir ki, mali tatil uygulaması Haziran 2026 dönemine ait muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesi ile sigorta primi borçlarının ödeme vadesini değiştirmemektedir.

Dolayısıyla işverenler;

- Muhtasar ve prim hizmet beyannamesini,
- Sigortalılara ilişkin sosyal sigorta primlerini,
- Genel sağlık sigortası primlerini,
- İşsizlik sigortası primlerini

mevzuatta belirlenen normal süreler içinde vermek ve ödemek zorundadır. Bu çerçevede Haziran 2026 dönemi muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilme süresi, 27 Temmuz 2026 (26 Temmuz 2026 tarihinin tatil günü olması nedeniyle) saat 23:59'dur.⁶

Tahakkuk eden sigorta primlerinin ödeme süresi ise beyanname verme süresiyle aynı değildir; 5510 sayılı Kanunun 88'inci maddesi uyarınca Kurumca belirlenen günün sonuna kadar Kuruma ödenir.⁷

Mali tatilin başlaması veya mali tatil nedeniyle bazı idari sürelerin uzaması, prim ödeme yükümlülüğünün ertelendiği anlamına gelmemektedir.

⁵5604 sayılı Kanun m.2/1: Mali tatil ilan edilen döneme rastlayan tarihlerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenlerce yapılması gereken, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri dışında kalan beyan, bildirim ve ödemeler, 1'inci maddede belirtilen süreler kadar ertelenir.

⁶Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği uyarınca, beyanname ilgili olduğu ayı takip eden ayın 26'ncı günü saat 23.59'a kadar elektronik ortamda verilir.

⁷5510 sayılı Kanun m.88/1: "4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder."



Haziran ayına ilişkin primlerin yasal süresinde ödenmemesi halinde gecikme cezası, gecikme zammı, prim teşviklerinden yararlanamama ve borcu yoktur belgesi alınamaması gibi çeşitli hukuki ve mali sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle işverenlerin mali tatil uygulamasını prim ödeme vadeleri açısından yanlış yorumlamamaları büyük önem taşımaktadır.

7. MALİ TATİLDEN ETKİLENEBİLEN VE ETKİLENMEYEN SOSYAL GÜVENLİK İŞLEMLERİ

Genel olarak değerlendirildiğinde, mali tatilden etkilenebilen sosyal güvenlik işlemleri şunlardır:

- Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerin verilmesine ilişkin bazı süreler,
- İdari para cezalarına karşı yapılan itirazlara ilişkin süreler,
- Savunma ve açıklama verilmesine ilişkin bazı idari süreler,
- Sigorta primi ödeme süreleri

Buna karşılık aşağıdaki yükümlülükler, kural olarak mali tatilden etkilenebilmektedir:

- Yapılandırma taksitleri,
- Kesinleşmiş SGK borçlarının ödeme süreleri,
- Kuruma olan mali yükümlülüklerin vadeleri.

Bu ayırımın doğru yapılması, işverenlerin idari yaptırımlarla karşılaşmaması bakımından önem taşımaktadır.

8. HAZİRAN DÖNEMİNE AİT MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMESİNİN NORMAL VERİLME SÜRESİNİN HAFTA SONUNA RASTLAMASI

Mali tatilden ayrı olarak değerlendirilmesi gereken bir başka husus, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin normal verilme süresinin - her ay tekrarlanan 26'ncı gün kuralının - resmî tatil gününe rastlaması durumudur. Bu husus mali tatil ile ilgili olmamakla birlikte, uygulamada sıkça mali tatil kapsamında değerlendirilerek karıştırılmaktadır.

Vergi Usul Kanununun 18'inci maddesinde düzenlenen genel ilkeye göre, bir sürenin son günü resmî tatile rastladığında süre, tatili izleyen ilk iş gününün mesai saati bitiminde sona ermektedir. Bu ilke, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin 26'ncı gün kuralı için de geçerlidir.

Örneğin; 25 Temmuz 2026 Cumartesi gününe, 26 Temmuz 2026 ise Pazar gününe rastlamaktadır. Bu durumda Haziran/2026 dönemine ait muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin normal son verilme günü olan 26 Temmuz hafta sonuna denk geldiğinden, beyanname izleyen ilk iş günü olan 27 Temmuz Pazartesi günü verilebilecektir.

Bu uzamanın mali tatil hükümlerinden değil, sürelerin resmî tatil günlerine rastlaması halinde uygulanan genel ilkeden kaynaklandığı; dolayısıyla Kanunun 1'inci ve 2'nci maddelerinde düzenlenen mali tatil uzamalarıyla karıştırılmaması gerektiğinin vurgulanması gerekir.

9. SONUÇ

Mali tatil uygulaması, mükellefler ve meslek mensupları açısından önemli bir kolaylık sağlamakla birlikte kapsamı sınırsız değildir. Vergisel yükümlülüklerin bir kısmında süre uzaması meydana gelirken, sosyal güvenlik alanındaki etkileri Kanunun 2'nci maddesiyle belirlenen dar bir çerçevede kalmaktadır.



Özellikle Haziran ayının son gününün resmî tatile rastlaması halinde mali tatilin 1 Temmuz'da değil, Temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günde başlaması, uygulamada dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur.

Mali tatil sonrasına ilişkin ek süreler bakımından da iki ayrı hüküm bulunduğu; mali tatil döneminde sona eren sürelerin yedi gün, mali tatili izleyen beş gün içinde sona eren sürelerin ise tatilin bitimini izleyen beşinci güne kadar uzadığı gözden kaçırılmamalıdır.

Diğer taraftan mali tatil, Haziran ayına ait sigorta primi borçlarının ödeme süresini uzatmamakta; işverenlerin prim ödeme yükümlülükleri normal yasal süreleri içinde devam etmektedir. Bu sürenin hafta sonuna veya resmî tatile rastlaması halinde ortaya çıkan uzama ise mali tatilden değil, genel sürelerle ilişkin ilkedен kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak, mali tatil uygulaması değerlendirilirken vergisel yükümlülükler ile sosyal güvenlik yükümlülükleri, mali tatil sonrası ek süreler ve genel tatil/hafta sonu uzamalarının birbirinden ayrılması, hak kayıplarının ve idari yaptırımların önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

