

YEMEK BEDELİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

1. GİRİŞ

Çalışanların beslenme ihtiyacının karşılanması amacıyla yapılan ödemeler işyerlerinde farklı biçimlerde karşımıza çıkar: işveren tarafından doğrudan yemek verilmesi, nakit ödeme, yemek kartı veya yemek kuponu uygulaması bunların başlıcalarıdır. Aynı ödemenin iş hukuku, gelir vergisi hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından aynı sonucu doğurup doğurmayacağı ise uygulamada sıkça karıştırılan bir konudur.

Bir ödemenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması, o ödemenin prime esas kazançta da dahil edilmesi gerektiği anlamına gelmez; tersi de doğru değildir. Bu çalışmada yemek bedelinin her bir hukuk dalındaki konumu ayrı ayrı ele alınacak, özellikle 2026 yılında sosyal güvenlik mevzuatında yaşanan köklü değişiklik üzerinde durulacaktır.

2. İŞ HUKUKU BAKIMINDAN YEMEK BEDELİNİN NİTELİĞİ

A. Asıl Ücret - Giydirilmiş Ücret Ayrımı

4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Bu tanım uygulamada asıl yani çıplak ücret olarak adlandırılır ve ikramiye, prim, sosyal yardım gibi yan menfaatleri kapsamaz. Geniş anlamda, diğer bir ifadeyle giydirilmiş ücret ise asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan ikramiye, prim, komisyon gibi ödemelerle sosyal yardım niteliğindeki yemek, yol, giyim, yakacak, konut gibi parasal veya para ile ölçülebilen menfaatleri de içerir.

B. Yemek Bedelinin Sosyal Yardım Niteliği ve Ödeme Şekilleri

Yemek yardımı, işçinin işyerinde geçirdiği süre boyunca beslenme ihtiyacını karşılamaya yönelik bir menfaattir. Ödenip ödenmeyeceği iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi işyeri uygulamasıyla da yerleşebilir. İş Kanunu bu yönde işverene genel bir yükümlülük yüklemeyiz; ödeme dayanağı çoğu zaman sözleşme veya fiili uygulamadır. Ödeme biçimi de çeşitlilik gösterir: nakit, aynı yemek, yemek kartı veya yemek kuponu şeklinde yapılabilir. Bu çeşitlilik, aşağıda görüleceği üzere sosyal güvenlik hukuku bakımından belirleyici bir ayrım noktası haline gelmiştir.

3. KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.10.2020 tarihli kararında, kıdem tazminatına esas ücretin tespitinde asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin de dikkate alınması gerektiği, bu kapsamda ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, servis yardımı ve yemek yardımının giydirilmiş ücrete dahil edilmesi gerektiği kabul edilmiştir.¹

Karar yeni bir ilke koymamakta, Yargıtay'ın kıdem tazminatına ilişkin yerleşik içtihadını yemek yardımı özelinde uygulamaktadır. Burada altı çizilmesi gereken nokta şudur: bu sonuç yalnızca kıdem tazminatının hesap tarzına ilişkindir ve sosyal güvenlik mevzuatındaki prime esas kazanç kavramına doğrudan taşınmaz. İki kavramın dayanağı farklı kanunlardır, amaçları farklıdır, kapsamaları da öyle.



¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2020/5964, K. 2020/13100.

4. GELİR VERGİSİ KANUNU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinde ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlanmıştır. Bu tanım Kanunun 1 inci maddesindeki "gerçek kişilerin gelirleri" ölçütüyle birlikte okunmalıdır. Dolayısıyla Gelir Vergisi Kanunu bakımından ücret sayılan bir ödemenin başka bir kanunda da aynı sonucu doğuracağı önceden varsayılmaz.

Yemek bedeli, Gelir Vergisi Kanunu uygulamasında kendine özgü bir istisna rejimine tabidir. 2026 yılında uygulanacak günlük yemek bedeli istisnası 300 TL olarak belirlenmiştir.² İstisna sınırını aşan kısım ise ücret olarak vergilendirilir.

5. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

A. 5510 Sayılı Kanunda Ücret Tanımı ve Prime Esas Kazanç

5510 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde ücret, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmıştır. Bu tanım kendi başına yemek bedelinin durumunu çözmez; zira giydirilmiş ücrete ilişkin herhangi bir açıklık içermez. Kanunun 80 inci maddesi ise prime esas kazancın kapsamını ayrıca ve özel olarak düzenlemiş, bazı ödemelerin belirli koşullarla prime esas kazanç dışında tutulacağını hükme bağlamıştır. Sonuç olarak bir ödemenin iş hukuku bakımından geniş anlamda ücret sayılması, onu kendiliğinden prime esas kazanç haline getirmez; belirleyici olan 80 inci maddedeki özel hükümlerdir.

B. Danıştay İptal Kararı ve Ayni-Nakdi Ayrımının Doğuşu

Konunun seyrini değiştiren gelişme Danıştay 10. Dairesinin 08.05.2024 tarihli kararıdır. Daire, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 97 nci maddesinin 7 nci fıkrasının (a) bendini ve buna dayalı genelge hükümlerini iptal etmiştir. Kararın gerekçesi özetle şudur: yemek yardımının ayni mi yoksa nakdi mi olduğuna bakılmaksızın tek bir istisna rejimine tabi tutulması hukuka aykırıdır. Sigortalıya yalnızca yemek alımına özgülenmiş bir araçla, örneğin işyerinde yemek verilmesi ya da sadece yemek satın almaya yarayan kart veya kupon ile sağlanan yardım ayni yardım sayılmalı ve herhangi bir tutar sınırı aranmaksızın prime esas kazanç dışında tutulmalıdır. Buna karşılık nakde çevrilebilen veya başka amaçlarla kullanılabilen ödemeler nakdi yardım sayılır ve yalnızca Kurumca belirlenen günlük tutara kadarki kısmıyla istisnadan yararlanır.³

Bu ayırım, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin değişikliğiyle mevzuata işlenmiştir.⁴ Nakdi yemek bedelinde günlük istisna tutarı, Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunun 05.12.2024 tarihli ve 2024/509 sayılı kararıyla 2025 yılı için 158 TL olarak belirlenmiş; bu tutar 2026 yılı başında yayımlanan Genelgeyle değiştirilmeksizin, 17.04.2026 tarihine kadar aynen uygulanmaya devam etmiştir.⁵ Yalnızca yemek alımına özgülenmiş kart ve kupon uygulamaları ise bu dönem boyunca tutar sınırı aranmaksızın istisna kapsamında kalmıştır.

C. 7577 Sayılı Kanunla Getirilen Değişiklik

Sürecin son ve en belirleyici halkası 7577 sayılı Kanundur. Bu Kanunla, yemek bedeli istisnası yönetmelik düzeyinden çıkarılıp doğrudan 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine (9) numaralı alt bent olarak eklenmiştir: "İşverence işyerinde veya müstemilatında yemek verilmeyen durumlarda, çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 300 Türk lirasına kadar olan kısmı, prime esas kazançta tabi tutulmaz." Aynı hükme göre bu tutar, izleyen yıllarda 213 sayılı Vergi

²31.12.2025 tarihli ve 33124 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 332 seri no'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği.

³Danıştay 10. Dairesi, E. 2023/170, K. 2024/1853.

⁴02.12.2024 tarihli ve 32740 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

⁵Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 07.01.2026 tarihli ve 2026/2 sayılı Genelgesi.



Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesinin (B) fıkrasına göre belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanacaktır.⁶

Uygulamanın usul ve esasları Sosyal Güvenlik Kurumunun 2026/12 sayılı Genelgesinde açıklanmıştır.⁷ Ay içinde fiilen çalışılan gün sayısının 300 TL ile çarpılması suretiyle aylık istisna tutarı bulunur, ödenen yemek bedelinden bu tutar düşülerek prime esas kazançta dahil edilecek kısım hesaplanır. İşyerinde veya müstemilatında yemek verilen sigortalılar bakımından ise istisna herhangi bir tutar sınırı olmaksızın uygulanır; sınır yalnızca işyeri dışında sağlanan yemek hizmetleri için geçerlidir.

Değişikliğin pratik sonucu iki yönlüdür. Birincisi, istisna artık Kurum Yönetim Kurulunun takdirine bağlı bir tutar değil, doğrudan kanun metninde yer alan ve yasal bir endeksleme mekanizmasına bağlanan bir tutardır; bu da hukuki güvenlik bakımından önemli bir kazanımdır. İkincisi, Danıştay kararıyla doğan aynı-nakdi ayrımı varlığını korumaktadır: kanun koyucu bu ayrımı ortadan kaldırmamış, yalnızca nakdi/nakde çevrilebilir ödemelere uygulanan sınırın kaynağını yönetmelikten kanuna taşımıştır.

6. YARGITAY UYGULAMASI VE PRİME ESAS KAZANCIN DÖNEMSELLİĞİ

Prime esas kazancın hangi ayın matrahına dahil edileceği de ayrı bir tartışma konusudur. Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre, ücret dışındaki kazançların ödenmesi halinde bu ödeme yapıldığı ayın prime esas kazancına, ödenmemişse hak edildiği son ayın kazancına mal edilir. Bu usul kuralı, yemek bedelinin ücret dışı bir ödeme olarak kabul edilmesinin doğal bir uzantısıdır: madem yemek bedeli 80 inci madde kapsamında özel bir rejime tabidir, dönemsellik de o rejimin mantığına göre belirlenmelidir.

7. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yemek bedelinin hukuki niteliği tek bir tanımdan hareketle çözülecek bir mesele değildir. İş hukuku bakımından giydirilmiş ücretin bir unsuru olabilir; gelir vergisi bakımından kendine özgü bir istisna rejimine tabidir; sosyal güvenlik hukuku bakımından ise belirleyici olan 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi ile bu maddeye 7577 sayılı Kanunla eklenen özel hükümdür. Üç rejimin aynı ödeme için farklı sonuçlar öngörmesi çelişki değildir; her hukuk dalının kendi amacı doğrultusunda özerk biçimde düzenleme yapmasının doğal sonucudur.

Uygulamacı açısından pratik sonuç nettir. Bir işyerinde yemek bedeli ödemesinin bordroya nasıl yansıtacağı sorusu üç ayrı hesap gerektirir: kıdem tazminatı için giydirilmiş ücrete dahil edilip edilmeyeceği, gelir vergisi için günlük 300 TL sınırının aşıp aşılmadığı, prime esas kazanç için ise ödemenin aynı mi nakdi mi olduğu ve günlük 300 TL sınırının aşıp aşılmadığı. Bu üç hesaba tek bir "yemek parası ücret midir" sorusuna indirgemek gerek denetim gerekse bordro uygulamasında hataya açık bir yaklaşımdır. 2026 yılındaki değişiklik bu üç rejim arasındaki mesafeyi kapatmamış, sosyal güvenlik hukukunun kendi aynı-nakdi ayrımını kanun düzeyinde pekiştirmiştir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ



⁶17.04.2026 tarihli ve 33227 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 7577 sayılı Kanun, m. 10.

⁷Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 07.05.2026 tarihli ve 2026/12 sayılı "İşveren İşlemleri" Genelgesi.