

İşveren İşçisine Avans Vermek Zorunda mı? Vergi ve SGK Kesintisi Yapılmalı mı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 09.03.2020

Kısa Cevap

İş Kanunu'nda avans düzenlenmemiştir; ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 406'ncı maddesine göre işçinin zorunlu ihtiyacı ortaya çıkmışsa ve işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumdaysa, hizmetiyle orantılı olarak avans vermek zorundadır. Yargıtay'a göre avans ücretin bir parçası olduğundan banka üzerinden ödeme zorunluluğu olan işyerlerinde avans da bankadan ödenir. Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesi avansı ücret saydığından gelir ve damga vergisi kesintisi yapılır; 5510 sayılı Kanun açısından ise hak edilmemiş ücret olduğundan avans ödendiğinde prim kesilmez, mahsup edildiği ayda hak edilen ücret üzerinden prim hesaplanır.

Avans Kavramı

Avans; henüz hak edilmemiş bir ücret olup, işçinin ileride yapacağı çalışmaya karşı işverenden isteyeceği ücrettir. İşçinin işverenden avans istemesiyle ilgili olarak, İş Kanununda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Borçlar Kanunu'na Göre Avans Verme Zorunluluğu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "**Ücretin Ödenmesi - Ödeme Süresi**" başlıklı 406'ncı maddesinin son bölümü şu şekilde yer almaktadır: "**İşçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak işçiye avans vermek zorundadır**" tanımlaması yapılmıştır. Borçlar Kanunu'nun 406'ncı maddesi hükmü dikkate alındığında, işverenin avans verme zorunluluğu üç şarta bağlanmıştır:

A- İşçinin Zorunlu İhtiyacı Olmalı

İşverenin işçiye karşı avans verme yükümlülüğü, **“İşçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması haliyle”** sınırlandırılmıştır. Kanunda zorunlu ihtiyaçların neler olduğu belirtilmemiş, madde gerekçesinde de ortaya çıkabilecek zorunlu ihtiyaçların hangileri olduğu ifade edilmemiştir. Diğer hallerde avans ödemek işverenin takdirindedir. İşçinin genel olarak geçim sıkıntısı içinde olması bu hakkı vermez. Ancak, hastalık, icra yoluyla ödeme emri tebliği ve benzeri hallerde işçiye avans ödenmesi gerekecektir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde avans ödemesiyle ilgili işçi yararına düzenlemeler getirilmediği takdirde, zaruret halini ispat yükü işçide olmalıdır. İşçi ve işveren arasında zaruret halinin varlığı noktasında oluşabilecek bir tartışmada işçi bu durumu kanıtlamak zorundadır.

B- İşveren Hakkaniyet Gereği Ödeyebilecek Durumda Bulunmalı

İşverenin işçiye avans ödeyebilecek durumda olması şarttır. Ancak bu şart, ödeyebilme durumu ifadesiyle belirtilmeyip hakkaniyet gereği ödeyebilmek olarak genişletilmiştir. Hakkaniyet, olayın özellikleri ve olaydaki menfaat dengesi göz önünde tutularak o olaya en uygun çözüm yolunu bulmak için araçtır. İşveren, zarar ve sıkıntıya düşmeyecek ise avansı ödemekle yükümlüdür.

C- İşçiye Hizmetiyle Orantılı Ödenmeli

Avans ödemesi ile ilgili bu şart farklı şekilde yorumlanmaktadır. Bir görüşe göre işçiye avans ödenirken işçinin işyerindeki toplam kıdemi göz önünde tutulmalıdır. Örneğin, henüz işe yeni girmiş bir işçinin avans talebi uygun değildir. Yani işçi işe girer girmez hemen avans isterse işveren reddedebilir. İkinci görüşe göre ise bu şart her ay için ayrı ayrı dikkate alınmalıdır ve ancak ay içinde çalıştığı günlerin toplamı kadar avans talep edilebilir. Avans talep ederken her iki görüşün de göz önünde bulundurulması yerinde olacaktır.

Avansın Banka Hesabına Ödenmesi

Avans ödemelerinin banka hesabına yapılmasının gerekip gerekmediği tartışılması gereken bir konudur. Borçlar Kanunu’nda bu işverenin yükümlülüğü şeklinde ifade edilmiştir. Yargıtay’a göre avans, işçinin henüz ücrete hak kazanmadığı bir dönemde ihtiyacına karşılık işverence yapılan ödemeyi ifade eder ve işçinin zarureti halinde ve işveren açısından zarar ve zorda kalmayı gerektirmeyen bir durumda avans ödemesi, zorunlu bir hal olarak yasada düzenlenmiştir. Bu durumda avans da ücretten başka bir şey değildir. Bu nedenle banka hesabına ücret ödeme zorunluluğu olan işyerleri bakımından, avans ödeme borcunun da bankaya ödeme yoluyla yerine getirilmesi gerekir.

Vergi ve SGK Kesintisi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun “**Ücretin Tarifi**” başlıklı 61. maddesinde **ücret; ”işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.”** hükmü de yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, Gelir Vergisi Kanunu açısından personele verilen avans, ücret olarak değerlendirilmektedir. Gelir ve Damga Vergisi mevzuatı dikkate alındığında avans ödemesinden gelir ve damga vergisi kesintilerinin yapılması gerektiği, 5510 sayılı Kanun açısından ise, hak edilmemiş bir ücret olması bakımından prime tabi tutulmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre, avans ödemesi sırasında prim kesilmeyecek, avansın mahsup edilmesi halinde de hak edilen ücret tutarı üzerinden prim hesaplanacaktır.

Sık Sorulan Sorular

İşveren her avans talebini karşılamak zorunda mı?

Hayır. Zorunluluk yalnızca işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması, işverenin hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olması ve avansın hizmetle orantılı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde doğar; genel geçim sıkıntısı tek başına bu hakkı vermez.

Avans elden ödenebilir mi?

Yargıtay’a göre avans ücretten başka bir şey olmadığından, ücretini bankadan ödemek zorunda olan işyerlerinde avans da banka hesabına ödenmelidir.

Avanstan hangi kesintiler yapılır?

Gelir Vergisi Kanunu’nun 61’inci maddesi avansı ücret saydığından gelir ve damga vergisi kesilir; SGK primi avans ödendiğinde kesilmez, avansın mahsup edildiği ayda hak edilen ücret üzerinden hesaplanır.

Resmî Kaynaklar

- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (406’ncı madde)
 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (61’inci madde)
 - 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (80’inci madde)
 - 4857 sayılı İş Kanunu (32’nci madde)
-

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isveren-iscisine-avans-vermek-zorunda-mi-vergi-ve-sgk-kesintisi-yapilmali-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:23 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net