

Sosyal İçerik Üreticiliğine dair Kanunla getirilen KDV istisnası değişiklikleri, Tebliğe de eklendi.

Mustafa Çolak

Vergi Danışmanı

28 Şubat 2025

Sirküler No: 1252

Sosyal İçerik Üreticiliğine dair Kanunla getirilen KDV istisnası değişiklikleri, Tebliğe de eklendi.

27/2/2025 tarihli ve 32826 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri No:54) ile; ,

- 1/1/2024 tarihinden itibaren internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden verilen bireysel kurs, eğitim, veri işleme ve geliştirme, ürün tanıtımı gibi hizmetlerden elde edilen kazançlar Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 20/B maddesi kapsamına dahil edildiğinden, 3065 sayılı Kanunun 17/4-a maddesine göre bu kazançlara konu teslim ve hizmetlerin KDV’den istisna olacağına yönelik açıklamalar Tebliğe de eklenmiştir.

Tebliğ için [tıklayınız](#).

1. Kayıt dışı işçi çalıştırılmamalıdır. Kayıt dışı işçi, çalıştığı halde SGK bildiriminin hiç yapılmaması ve/veya çalışmadığı halde SGK bildiriminin yapılmasıdır. Çalıştığı halde SGK bildiriminin yapılmaması durumunda, hem İş Kanunu hem Sosyal Güvenlik Kanunu hem de İş Güvenliği Kanunu açısından işverenlere yüklü miktarlarla idari para cezası uygulanır, iş kazası halinde yapılan tüm masraflar işverenlerden tahsil edilir, SGK tarafından bağlanacak gelir (maaş) işverenlere rücu edilir, sigorta primleri gecikme cezası ve zammı ile birlikte tahsil edilir, prim teşvikleri geçici bir süre iptal edilir, işverenlerin defter ve belgeleri denetim elemanları tarafından incelemeye alınır. Çalışmadığı halde SGK bildiriminin yapılması durumunda da yukarıda yer alan müeyyidelerin yanında savcılığa da suç duyurusunda bulunulur.
2. İşe alınacak personelin işe giriş bildirgesi işe başlamadan en az 1 gün önce SGK’ ye verilmelidir. İşe alınacak personel deneme süresinde olsa dahi sigortalı çalıştırılmak zorundadır. Aksi halde, işverenlere idari para cezası uygulanır. İşten çıkarılan personelin işten ayrılış bildirgesi 10 gün içinde SGK’ ye verilmeli, aksi halde idari para cezası uygulanır. Sigortalının işten ayrılma nedeni ne ise gerçeğe uygun bir şekilde işten ayrılma kodu yazılmalı, aksi halde personelin gereksiz bir şekilde işsizlik ödeneğinden yararlanmasının tespiti durumunda söz

konusu işsizlik ödeneği işverenlerden tahsil edilir, resmi belgede sahtecilik yapıldığı gerekçesiyle savcılığa suç duyurusunda bulunulur.

3. İşveren tarafından kararlaştırılan ücretin işçiye tam ve zamanında ödenmesi gerekir. Bu ücretin de prime esas kazanç tutarının hesap edilerek SGK' ye bildirimi zorunludur. Ücretin tam ve zamanında ödenmemesi işçi için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanır. Bu durumda işçiye kıdem tazminatı ödenmesi zorunludur. Gerçek ücretin SGK' ye bildirilmemesi halinde ise işverenlere yüklü miktarlarla idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası ile zammı uygulanır.
4. İşveren çalıştırdığı işçisinin gerçek ücretini ödemeli ve çalıştırması gereken işçi çalıştırmalıdır. Sektör denetimlerinde işçiye ödenecek gerçek ücret ve çalıştırılması gereken işçi sayısı önemlidir. Şöyle ki, bir mühendislik bürosunda mühendisin maaşı ile yemek işini yapanın veya şoförlük yapanın maaşı aynı olmamalıdır. Bu hayatın olağan akışına aykırılık teşkil eder. Bu durumda yapılan denetimde tüm çalışanların ücretleri denetim elemanları tarafından tespiti yoluna gidilir. Denetimde, işverenlere idari para cezaları uygulanır ve primler tahsil edilir. İşverenler işyerinde çalıştırması gerektiği sayıda işçi çalıştırmalıdır. Örneğin; bir lokanta işyerinde 50 masanın olduğu, 1 tavuk döner, 1 et döner, 1 ızgara hizmetinin olduğu varsayıldığında; bu işyerinde en azından tavuk döner için 1 işçi, et döner için 1 işçi, ızgara için 1 işçi, 50 masa için 5 işçi, kasa için 1 işçi, bulaşık için 1 işçi, temizlik için 1 işçi, vale için 1 işçi çalıştırılmalıdır. Aksi halde, kayıt dışı çalışma olduğu kabul edilerek asgari işçilik değerlendirilmesine gidilir. Sonucunda işverenlere idari para cezası uygulanır, primler gecikme cezası ile tahsil edilir, prim teşvikleri geçici bir süre iptal edilir.
5. İşverenler çalışanları ile ilgili tüm bildirimleri, uyarıları, görevlendirmeleri yazılı olarak yapmalıdır. Aksi halde, gerek denetimlerde gerekse arabulucuda gerekse de iş mahkemelerinde işverenlerin durumu ispatlamaları mümkün olmaz. İşveren lehine sonuçlanması gerekirken aleyhine bir sonuç ortaya çıkar.
6. Özlük dosyalarının düzenlenmesine özen gösterilmelidir. Şöyle ki, işçinin işe başlamadan önceki süreçten işe başladığı an ve işten ayrılma anına kadarki süreçte işçi ile ilgili olan tüm bilgi ve belgelerin yer aldığı bir önemli belgedir. Bu dosyanın mevzuata uygun olarak düzenlenmesi işverenlerin işini kolaylaştıracak, gerek idari makamlarda gerekse de adli makamlarda işverenler lehine önemli bir rol oynayacaktır.
7. İş sağlığı ve güvenliği konularında ister az tehlikeli ister tehlikeli isterse de çok tehlikeli bir işyeri olsun işverenler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına azami ölçüde uymalıdır. İşçinin iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10'unu yitirmesi veya ölmesi durumunda işverenlere telafisi imkânsız sonuçlar ortaya çıkarabilir.
8. İşverenler özellikle iş sözleşmelerini sıradan değil işyerlerine uygun bir şekilde mevzuat dâhilinde düzenlemelidirler. İş sözleşmelerinde rekabet yasağı, sır saklama, cezai şart,

Ücretlerin gizliliği gibi hususlara yer vermelidir.

9. cret hesap pusulalarında özellikle fazla çalışma creti, ulusal bayram ve genel tatil ücretine yer verilmelidir. İlgili ayda bu ücret unsurları varsa ücret tutarları yazılmalı, yoksa da karşılarında sıfır olarak yazılmalıdır. cret hesap pusulalarının işçiye verilmesinde imzalarının alınmasının zorunlu olmamasına rağmen ileride söz konusu ücretlerin ödenmediğinin iddia edilmesi durumunu göz önünde bulundurarak "bu pusulada yer alan tüm ödeme kalemlerini kabul ediyorum, itirazım yoktur, banka hesabıma aynen yansıtılmıştır" şeklinde el yazısı ile ibare alınmalıdır veya matbu olarak yazıldığında "okudum ve itirazım yoktur" şeklinde bir el yazısı ile imzasının alınması uygun olacaktır.
10. İşverenlerin hangi ödemelerin prime tabi, hangi ödemelerin prime tabi değil; kıdem tazminatı hesabına tabi, kıdem tazminatı hesabına tabi değil, ihbar tazminatı hesabına tabi, ihbar tazminatı hesabına tabi değil hususlarını iyi irdelemelidir. Aksi halde, eksik prim halinde idari para cezası, primlerin tahsili; fazla kıdem ve ihbar tazminatı gibi durumlarla karşılaşma ihtimali yüksek olacaktır.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve zlk 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/sosyal-icerik-uretiligine-dair-kanunla-getirilen-kdv-istisnasi-degisiklikleri-teblig-de-eklendi/> adresindeki sirklerden 22.09.2026 22:04 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji zmleri A.ř. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul ·

