

KONU: İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİNİN İŞ, VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK KANUNU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiler ve hizmet akdinin feshine ilişkin hususlar İş Kanunu'nda düzenleme altına alınmıştır. Ancak hizmet akdinin feshi dışında, tarafların anlaşması yolu ile de (ikale sözleşmesi) sonlandırılabilirdiği ve bu uygulamanın son yıllarda artış gösterdiği görülmektedir. İ kale (bozma, sona erdirme) sözleşmelerinin;

A-) İŞ KANUNU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:

İş ilişkisinde ikale (bozma, sona erdirme) tarafların anlaşması ile iş ilişkisine son verilmesi anlamına gelmektedir. İ kale sözleşmesine ilişkin İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak hukuki niteli itibarıyla bir "bozma sözleşmesi" olması nedeniyle Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine tabi olduğu Yargıtay kararlarında ifade edilmiştir.

Geçerli bir ikale sözleşmesinin en önemli şartı yargı kararlarıyla ortaya çıkan "**Makul yarar ölçütü**"nün olmasıdır. Yargıtay ikale sözleşmelerinin geçerliliğini işçi bakımından makul bir yararın olmasına bağlamaktadır. Yargıtay'ın ikale sözleşmelerinde "makul yarar" aranmasının altında iş sözleşmesinin;

1-) İşveren tarafından feshedildiğinde işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenecekken bundan daha fazla yarar sağlamayacak bir yolun tercih edilmesi hayatın olağan akışına uygun düşmediği görüşü yatmaktadır. Bu nedenle çoğu olayda **Yargıtay özellikle ikale sözleşmesi yapma talebinin işveren tarafından geldiği durumlarda ikale yerine işveren feshi olsaydı ödenmesi gereken yasal hakların yanı sıra bir takım ek menfaatlerin de sağlıyor olmasını "makul yarar" beklemektedir.** Aksi durumlarda yapılan sözleşmelerin "İ kale Sözleşmesi" olarak nitelendirmesine rağmen ek ödeme veya menfaatlerin yokluğu nedeniyle işveren feshi olarak değerlendirildiği ve açılan işe iade davalarının kabul edildiği yargı kararları mevcuttur.

2-) İşçi tarafından talep edildiği durumlarda istifa halinde ödenmeyecek yasal hakların ikale ile ödeniyor olması "makul yarar" olarak kabul edilmekte ve bu şekilde yapılan ikale sözleşmeleri geçerli kabul edilmektedir.

B-) GELİR VERGİSİ KANUNU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:

İş ilişkisinin ikale (bozma, sona erdirme) yolu ile sonlandırılması sebebiyle işçiye ödenecek kıdem tazminatının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.inci maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7. maddesindeki istisnadan yararlanıp yararlanmayacağı hususunda farklı görüşlerin bulunduğu görülmektedir.

Ancak Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından 15.12.2010 yılında verilen bir **özelge ile ikale sözleşmesi sonucunda işçiye ödenen kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatı ile aynı nitelikte bir ödeme olarak kabul edilmiş** ve İş Kanunu'na uygun olarak belirlenecek bölümünün **Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7.inci maddesindeki istisnadan yararlanabileceği, aşan kısmın ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı belirtilmiştir.**

Ayrıca kıdem tazminatı dışında diğer ödemelerin tamamı ücret olarak değerlendirilerek vergilendirilmesi gerekir.

C-) SOSYAL GÜVENLİK KANUNU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:

5510 sayılı Kanununun 80/(b) ve (c) bendinde; aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurum'ca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmayacağı ve bunların dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin prime tabi tutulacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanun'un uygulanmasında dikkate alınmayacaktır.

İş akdinin feshi veya çeşitli sebeplerle işten ayrılan işçilere işveren tarafından bir defaya mahsus olmak üzere ödenen kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ve keşif ücreti; prime tabi tutulması gereken ödemeler kapsamında olmadığından, prime esas kazancın hesaplanması sırasında dikkate alınmamaktadır.

Oysa, işçiyle işveren arasında karşılıklı anlaşmalı olarak yapılacak ikale sözleşmesi neticesinde ödenen kıdem tazminatının 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14.inci maddesinde tanımlanan kıdem tazminatı kapsamına girmemektedir. Bu nedenle, anlaşmalı olarak yapılan ikale sözleşmesiyle verilen kıdem tazminatlarının ücret olarak değerlendirilerek SGK primine de (tavan tutar aşılmamak koşuluyla) tabi tutulması gerekmektedir.

İş Kanununun ilgili maddeleri kapsamı dışındaki fesihlerde, ikale sözleşmesi düzenlenmesi durumunda sözleşmede feshin işveren veya işçi tarafından geldiğinin açık yazılması, ödenecek tutarların makul yarar sağlayacak şekilde sözleşme içinde detaylarının yer alması gibi hususlara dikkat edilmesini ve yukarıdaki hususlara uyulmasını önemle hatırlatırız.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.