

VERGİ PUSULASI

Promosyonudur. Para ile satılmaz.

Sayı: 2 Ekim 2022



T A X E S



- Aracı Kurumların Şirket Portföylerine Kayıtlı Menkul Kıymetleri Satışında Bsmv Uygulaması
Sercan KOÇ
- E-ticarette Vergilendirme Ve İşyeri Sorunsalı
Mustafa DEMİR
- Özelgeler Çerçevesinde Serbest Bölgelerdeki Firmaların Yurtdışı Hizmet Ödemelerinde Kdv Boyutu
Burak FIRTINA
- Özel Tüketim Vergisi (II) Sayılı Liste Uygulama Genel Tebliği İle Getirilen Düzenlemenin Anayasaya Uygunluğu İle Verginin Kanuniliği Ve Tarafsızlığı İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi
Barış Berk GÜNDOĞMUŞ

VERGİ PUSULASI



4. YIL

Maliye Denetim Elemanları Derneği 3 Aylık Yayın

YAZI DANIŐMA KURULU

ADI-SOYADI	UNVANI	GÖREV YERİ
Prof. Dr. Abuzer PINAR	Öğretim Üyesi	Ankara Medipol Üniversitesi
Prof. Dr. Murat DEMİR	Rektör Yardımcısı-Öğretim Üyesi	Harran Üniversitesi
Turan ULAŐ	Öğretim Üyesi	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Hakkı SAYAN	Eski Baş Hesap Uzmanı	Özel Sektör
Fisun TÜRKMEN	Vergi BaşmüfettiŐi (Eski Hesap Uzmanı)	Ankara Sektörel-1
Naciye TAŞKESEN	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Adile ECEMİŞ GÜLEÇ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Çiğdem GÜNEŞ AŐIK	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Mikail OKYAY	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Hasan AYZİT	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Fırat DEMİR	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Bayram MAVİ	Hazine ve Maliye MüfettiŐi	TeftiŐ Başkanlığı
Cihad ULUS	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Gökhan USLU	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Adem YALÇIN	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Yasin TOPAL	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Mustafa YILMAZ	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Hamdi YILDIRIM	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Faruk ARSLAN	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Hüseyin SUNGUR	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Behiç BARIŞIK	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
KürŐat ÖZTÜRK	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Yusuf YILDIZ	Eski Vergi MüfettiŐi	Özel Sektör
Sedat KANLI	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Salih YILMAZ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Sinan UYGUR	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Ümit Çağlar IŐIKOĐLU	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Ahmet YAVUZ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
İkbal BAŞ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Rıdvan ÖNDER	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Bilal KABASAKAL	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Emre SEZER	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Murat MUTLU	Eski Vergi MüfettiŐi	Özel Sektör
İbrahim FATİHOĞLU	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Sercan KOÇ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Mehmet SUBAŐI	Eski Vergi MüfettiŐi	Özel Sektör
İbrahim Eren ARSLAN	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Yusuf KARATAŐ	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Ferhat ATAĞUL	Hazine ve Maliye MüfettiŐi	TeftiŐ Başkanlığı
Halit İslam EKMEK	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Nasuh ERDÖNMEZ	Vergi MüfettiŐi	İzmir Sektörel-1
Pelin ÇOŐKUN	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Harun DOĞAN	Eski Vergi MüfettiŐi	Özel Sektör
Uğur KÜÇÜKKAHYAOĐLU	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Kamil SIR	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Ramazan EFE	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Hasan KAYA	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Murat DÖNMEZ	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Cevdet KAPLAN	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Barış Berk GÜNDOĞMUŞ	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Haluk AMİL	Vergi MüfettiŐi	İstanbul Sektörel-1
Mehmet Nazmi TOR	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Sıbğatullah İMAMOĞLU	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Alican KARABULUT	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Naci KAYAKÖZÜ	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1
Alican ÖZÜZEYBEK	Vergi MüfettiŐi	Ankara Sektörel-1

VERGİ PUSULASI

SAYI 2
TARİH EKİM /2022

Sahibi	Maliye Denetim Elemanları Derneği Adına Dernek Başkanı Halit İslam EKMEN
Genel Yayın Yönetmeni	Naciye TAŞKESEN
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	Ufuk KAYNAR
Dış İlişkiler Koordinatörü ve Reklam Sorumlusu	Mehmet Nazmi TOR
Yayın Kurulu	Şenay OTO Funda ŞAHİN Ayfer KAYACAN Adile ECEMİŞ GÜLEÇ Ömer YÜREK Fırat DEMİR Hüseyin PEKMEZCİLER Sinan UYGUR Adem YALÇIN Rıdvan ÖNDER Nasuh ERDÖNMEZ
İstanbul Temsilcisi	Özge İnci HURŞİTOĞLU
Ankara Temsilcisi	Behiç BARIŞIK
İzmir Temsilcisi	Kazım ATİK
Makale Göndermek İçin	yayin@mded.org
Dizgi ve Görsel Tasarım	Fatma Nur İYİĞÖR
Yayın Satış ve Yazışma Adresi	Finanskent Mah. Finans Cad. Sarphan Finans Merkezi Sitesi B Blok No:5/B No:333 Ümraniye/İstanbul (212) 909 13 10 yayin@mded.org www.mded.org
Baskı Cilt	Aryan Basım Tanıtım ve Matbaa Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti. - Yüzyıl Mah. Mas-Sit Matbaacılar Sitesi 5. Cadde: No:57-58 Bağcılar/İstanbul - (212) 544 99 06
Yıllık Abone Bedeli	300,00 TL (KDV Dahil)

- Dergimiz 3 AYLIK DERGİ olup, gönderilen makaleler en az 1 tanesi 10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan 2 okuma komisyonu üyesi tarafından okunmaktadır.
- Okuma komisyonu tarafından uygun görülen makaleler yayın kurulu kararı ile yayımlanmaktadır. Yazım ve yayın kuralları derginin son sayfasında yer almaktadır.
- Vergi Pusulası Dergisinde yer alan yazı, tablo, şekil veya resimlerin telif hakkı Maliye Denetim Elemanları Derneğine aittir. Bir bölümü veya tamamı Dernek Yönetim Kurulu yazılı izni olmaksızın kopyalanamaz ya da bastırılmaz yazılardan alıntı yapıldığında kaynağın belirtilmesi gerekmektedir.
- Vergi Pusulası Dergisinde yayımlanan yazıların bilimsel ve etik sorumluluğu yazarlara aittir. Bu yazılar Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın veya Vergi Denetim Kurulu'nun görüşü olarak değerlendirilemez

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YASAL SEBEP VE ŞARTLARLA SONA ERMESİNİN KANUNİ SONUCU OLARAK; AYRICA İKALE YOLUYLA SONA ERDİRİLMESİNDE YAPILAN ÖDEME VE YARDIMLAR YÖNÜNDEN GELİR VERGİSİ TEVKİFATI VE İSTİSNA UYGULAMALARI

Av. Kaan Cemil GÜNEŞ

ORCID Numarası: 0000-0003-3987-279X

ÖZET

İş sözleşmesinin yasal sebep ve şartlarla sona ermesinin kanuni sonucu olarak işveren tarafından işçiye bir kıdem tazminatı ödenebilmekte ve/veya ikale sözleşmesi gereğince de tarafların anlaşması sonucu iş sözleşmesi sonlandırılırken işçiye bir ödeme yapılabilmesi öngörülebilmektedir. Ödenen bütün bu kalemler bazı vergisel sonuçlara da yol açmaktadır. 7103 sayılı Kanun'la¹ kıdem tazminatına ilişkin istisna uygulamalarına değişiklikler getirilmiştir. Aynı zamanda işbu Kanun yürürlüğe girmeden önce, ikale sözleşmesi kapsamında yapılması kararlaştırılabilen ödemelerin gelir vergisine tabi olup olmayacağını belirlemek tartışmalı iken, bu Kanun'la yapılan bazı düzenlemelerle mevcut tartışma ve belirsizlikler giderilmiştir. Bu yazımızda ilgili konuyu açıklarken mevzubahis alacak kalemlerinin özel hukuktaki anlamlarına da değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, İ kale Sözleşmesi, Gelir Vergisi, İş Hukuku, İstisna

¹ Resmi Gazete 27.03.2018/30373 2. Mükerrer

GİRİŞ

Kişilerin diledikleri alanlarda ve konularda sözleşme yapma özgürlükleri konusunda Borçlar Hukuku'muzun temel ilkelerinden sözleşme serbestisi ilkesi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda² öngörüldüğü şekliyle kamu düzenine, emredici hükümlere, ahlaka, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olmamak üzere, Anayasa'nın 48. maddesi hükmü uyarınca güvence altına alınmıştır. Buna göre herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Bundan başka, İş Hukuku'muz ile ilgili olarak da Anayasa'nın 49. maddesi uyarınca çalışma herkesin anayasal hakkı ve ödevidir. Bu itibarla, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu)³ 2. maddesinin 1. fıkrası hükmünde de öngörüldüğü üzere çalışma hak ve ödevini yerine getirmek isteyen gerçek kişiler; sözleşme serbestisi çerçevesinde düzenlenmiş olan bir iş sözleşmesine göre gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar tarafından çalıştırılabilecektir.

Sözleşme serbestisi gereğince; sözleşme içeriği belirlenirken tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye hakkını da kurala bağlayabileceği tabii olsa da İş Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca tanımlanan ve niteliği gereği sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde taraflara hiçbir sınırlama olmaksızın sözleşmeyi sona erdirmeye hakkının tanınması yine sözleşmenin tarafları açısından hakkaniyete aykırı sonuçlar meydana getirebilecektir. Fakat alacaklının beklediği menfaatin zaman içerisinde süreklilik gösterdiği böyle bir hukuki ilişkide, belirli sebepler gerçekleştiğinde bu ilişkinin sonsuza kadar sürdürülmesi beklenemeyecek bir olgudur. Bu doğrultuda İş Kanunu'nda karşı tarafın uğrayabileceği zararların önüne geçmek amacıyla yalnızca belirlenen sebeplerle, taraflar burada öngörülen ölçü ve kurallar

dahilinde sözleşmeyi tek taraflı irade beyanıyla sona erdirebilme hakkını da haizdir. Öte yandan tıpkı iş sözleşmesinin kurulması zamanında olduğu gibi sözleşme serbestisi çerçevesinde tarafların karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmeyi süresi yönünden niteliğine bakılmaksızın sona erdirmeye imkanları her zaman vardır. Bu durum İş Kanunu'nda sözleşme serbestisine getirilen kısıtlamalardan ayrıdır; tek taraflı bir fesih söz konusu değildir. Zira karşılıklı anlaşmaya ilişkin ikale sözleşmelerinde taraflar karşılıklı olarak iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelik irade beyanı göstermekte olup bu tek taraflı beyan yine karşı tarafça öne sürülen irade beyanında karşılık bulmakta ve onunla örtüşmektedir. Öte yandan ikale, bir başka yönüyle de çalışma hürriyeti kapsamında tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini sona erdirmek istemeyen işçinin işverenle anlaşarak artık çalışmak ve sürdürmek istemediği iş ilişkisini sonlandırma imkanı vermektedir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun (Eski İş Kanunu)⁴ 14. maddesi uyarınca işbu Kanun'u yürürlükteki 14. maddesi hariç mülga eden İş Kanunu'nda gösterilen nedenlerden biriyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde asgari bir çalışma süresini doldurmuş olan işçiye İş Kanunu'nun 24., 25. ve 32. maddeleri gereği, kıdem tazminatı verilmesi zorunludur. Aynı zamanda 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda (Deniz İş Kanunu)⁵ yazılı neden ve şartlarla sona eren iş sözleşmesinde aynı Kanun'un 20. maddesi gereği ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (Basın İş Kanunu)⁶ öngörülen nedenler ve şartın varlığı halinde iş sözleşmesinde aynı Kanun'un 6. maddesi gereği bu sözleşmelerin sona ermelerinin hukuki sonucu olarak kıdem tazminatı verilmesi gerekmektedir. İş Kanunu uyarınca kıdem tazminatı, öngörülen asgari çalışma süresinin doldurulması ve

2 Resmi Gazete 04.02.2011/27836

3 Resmi Gazete 10.06.2003/25134

4 Resmi Gazete 01.09.1971/13943

5 Resmi Gazete 29.04.1967/12586

6 Resmi Gazete 20.06.1952/8140

öngörülen nedenlerden biriyle iş akdinin sona ermesi halinde işçinin çalıştığı hizmet süresi ve ücretiyle orantılı olacak şekilde ödenecek tazminattır. Buna göre en az bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olmakla beraber iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında feshedilmesi, haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması ya da işçinin vefatı halinde fesih, muvazzaf askerlik nedeniyle fesih, yaşlılık aylığı nedeniyle fesih veya kadın işçinin evlenmesi nedeniyle fesih halleri genel anlamda İş Kanunu'nda bulunan şartlardır. Kanun'a göre işçi sayılmak ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılıyor olmak gerekmezse de belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tarafından haksız; işçi tarafından haklı nedenle feshi söz konusu olduğunda kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği de açıktır. Deniz İş Kanunu'nda da benzer yönde düzenlemeler mevcuttur. Deniz İş Kanunu gereği bildirimsiz feshi gerektirecek nedenler dışında işveren tarafından ya da bildirimsiz feshi gerektirecek nedenlerle gemi adamı tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi ile muvazzaf askerlik nedeniyle fesih; yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak maksadıyla; gemi adamının ölümü sebebiyle ya da geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağı'ndan ayrılması hallerinde ise iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halleri genel olarak Kanun'da belirlenen kıdem tazminatını gerektiren koşullardır. Basın İş Kanunu yönünden ise feshin ileri sürülüş biçiminde haklı sebebin varlığına bağlanan sonuçlar vb. hususlar doktrinde tartışmalı olmakla beraber burada İş Kanunu'ndan ve Deniz İş Kanunu'ndan ayrı olmak üzere en az kıdem süresinin 5 yıl olduğunu belirtmekle yetineceğiz.

Öte yandan İş Kanunu'nda karşılığı olmayan ve kanuni dayanağını genel olarak sözleşme serbestisinden alan karşılıklı anlaşma yoluyla iş sözleşmesinin sonlandırılması müessesinde de işçinin

makul yararı gereği taraflar anlaşma kapsamında bir kıdem tazminatının ya da ikale sözleşmesi gereği bir tazminatın yahut kıdem tazminatıyla beraber örneğin işçinin iş sözleşmesinin sona erdirileceği ana kadar yapmış olduğu hizmetlerinin karşılığını tazmin amacıyla ek bir ödemenin de yapılmasını sağlayabilmektedirler.

İşte burada, gerçek kişilerin gelirlerinin gelir vergisine tabi olması kuralı gereği işveren tarafından işçiye yapılan bu ödeme ve yardımlarda gelir vergisi tevkifatı söz konusu olabilecektir. Zira, 7103 Sayılı Kanun'la değişik 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK)⁷ 25. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde yer alan (a) alt bendi hükmü uyarınca işçinin tabi olduğu mevzuata göre ödenmesi icap eden kıdem tazminatını aşan kısım istisna dışında olup gelir vergisine tabi olacaktır. Yine 7103 Sayılı Kanun'la GVK.'nın 61. maddesinin 3. fıkrasına eklenen 7. bent hükmü uyarınca hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar ücret olarak kabul edilecek, mezkur Kanun'la değişik GVK.'nın 25. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde yer alan (b) alt bendi gereği aynı maddenin az evvel anılan (a) alt bendi hükmüne atıfla orada belirlenen istisna tutarının hesabında dikkate alınacaktır.

Bu çalışmada öncelikle genel olarak kıdem tazminatına ve hesaplanmasına ilişkin usul ve esaslara ve ikale sözleşmeleri ile bu sözleşmelere göre ödenecek tazminatlara değinildikten sonra bu ödeme ve yardımlar yönünden GVK. gereği istisna uygulamalarının anlaşılabilirliği adına açıklama getirilmeye çalışılacak ayrıca ikale sözleşmesi sebebiyle ödenen tazminatlara ilişkin davalar yönünden yasal düzenlemelere de yer verilecektir.

7 Resmi Gazete 06.01.1961/10700

1. KIDEM TAZMİNATI

1.2 Koşulları

1.1 Genel Olarak

Kıdem tazminatı mer'î mevzuat kapsamında İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

İş Kanunu açısından mezkur Kanun'un Geçici m. 6 uyarınca öngörülen kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun yürürlüğe girene kadar işçinin kıdeminin tespitinde Eski İş Kanunu'nun yürürlükteki tek maddesi olan 14. madde uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu geçici madde ile kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasal düzenlemenin yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulmaktadır.

İş Kanunu uyarınca kıdem tazminatı Kanun'da öngörülen asgari çalışma süresini tamamlayan işçinin iş akdinin Kanun'da belirtilen sebeplerden biriyle sona ermesi halinde, işçiye (veya mirasçısına) kıdemi ve ücreti gözetilerek işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar paradır.⁸

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerde İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu arasında genel olarak paralellik sağlanmışsa da Basın İş Kanunu'nda ayrı esaslara yer verilmiştir.⁹

Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenen neden ve şartların varlığı halinde ve Basın İş Kanunu'nun da 6. maddesinde yazılı neden ve şartın gerçekleşmesiyle beraber işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

İş Kanunu açısından işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için genel olarak iş sözleşmesinin Kanun'da gösterilen fesih hallerinin gerçekleşmesi; iş sözleşmesinin işçinin ölümü neticesinde son bulmuş olması, işçi nedenle haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması ya da muvazzaf askerlik nedeniyle fesih, yaşlılık aylığı nedeniyle fesih veya kadın işçinin evlenmesi nedeniyle fesih hallerinin gerçekleşmiş olması ve işçinin de en az bir yıllık bir hizmetinin söz konusu olması gerekmektedir.

Öte yandan az evvel Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu ile sağlanabilen genel uyumdan bahsetmiştik. Her ne kadar Deniz İş Kanunu yönünden bu uyum sağlanabilmişse de hem Deniz İş Kanunu'nda hem de Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler ayrı ayrı getirilmiştir.

Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesine göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu Kanun'a tabi bir sözleşme ile çalışması olması, iş sözleşmesinin Kanun'da belirli sebeplerle sona ermesi ve kıdem koşulunun gerçekleşmesi gerekmektedir. Gemi adamının (işçinin) kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarıyla en az bir yıllık kıdeme sahip olması gerekir.¹⁰

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesine göre iş sözleşmesi bu Kanun'da hüküm altına alınmış hallerde sona eren ve kıdem koşulu bulunan gazetecilere kıdem tazminatının ödenmesi zorunludur. Basın İş Kanunu'nda feshin ileri sürülüş biçiminde haklı sebebin varlığına bağlanan sonuçlar vb. hususlar doktrinde tartışmalı olmakla beraber burada İş Kanunu'ndan ve Deniz İş Kanunu'ndan ayrı olmak üzere en az kıdem süresi 5 yıldır.

8 Osman Yüce, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2018, s. 118; Süzek, s. 770; Kurt/ Koç, s. 519; Akyığıt, s. 357; Poyraz, s. 102; Eyenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 226.; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

9 Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu /Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 30. Baskı, Ankara, Eylül 2017, s.592

10 Seracettin Gökaş, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Doktora Tezi, Konya, 2020, s.399.; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

1.3 Hesaplanması

İş sözleşmesinin Eski İş Kanunu'nda, Deniz İş Kanunu'nda ve Basın İş Kanunu'nda belirtilen nedenlerle sona ermesi halinde işçinin işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her yıl için işveren tarafından işçiye 30 günlük ücreti tutarında ödeme yapılması gerekmekte olup artan süreler için de aynı doğrultuda ödeme yapılmalıdır.

İş Kanunu açısından kıdem tazminatı hakkında, yürürlükte bulunduğu yukarıda açıklanmış olan Eski İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmüne göre, kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında; İş Kanunu'nun 32. maddesinde yazılı ücrete ilave olmak üzere işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen akdi menfaatler ile Kanun'dan doğan diğer menfaatlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ücret kavramı bu şekilde geniş yorumlanmak suretiyle kıdem tazminatının hesabında giydirilmiş ücrete ulaşılır. Giydirilmiş ücret; çıplak ücret, sosyal yardımlar ve yemek yardımları ile benzeri her yıl aylık veya yıllık olarak devamlı yapılan ödemelerin toplamıdır.¹¹ Ücrete ek olarak eklenecek menfaatlerin niteliği itibariyle devamlılık arz etmesi zorunludur. Arızı ödemeler ise giydirilmiş ücret hesabına katılmaz.

Öte yandan hem İş Kanunu'nun 14. maddede hem de Deniz İş Kanunu 20. maddesinde kurala bağlandığı üzere kıdem tazminatında tavan sınır belirlenmiş olup kıdem tazminatının yıllık miktarı, bir hizmet yılı için ödenecek en yüksek emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir. Bu düzenlemelerin aksine Basın İş Kanunu'nda ise herhangi bir tavan sınır bulunmamaktadır.

11 Maliye Hesap Uzmanları Derneği, Beyanname Düzenleme Kılavuzu 1 Gelir Vergisi Kanunu, Acar Basım ve Cilt, İstanbul 2020, s.187 vd.

12 Simge Esmer, Türk Hukukunda İkale Sözleşmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.4: Osman Öztürk, Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle, İstanbul,1973, s.169-44 Aktaran: Cevdet İlhan Günay, "İkale Sözleşmesi" Çimento İşveren Dergisi, C:23, S:2009) 5) s.5.; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

2. İKALE SÖZLEŞMESİ

2.1 Genel Olarak

İkalenin ne olduğu hususunda herhangi bir yasal düzenleme mevcut olmamakla beraber doktrinde ve Yargıtay içtihatlarında ikale kavramının ve ikale sözleşmesinin hukuki sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Hukukumuzda kanuni bir tanımı olmasa da dayanağını sözleşme serbestisi ilkesinden alan ve üzerinde tasarruf edebilme yetkisi olan bir sözleşmenin karşılıklı olarak anlaşmayla sona erdirilmesi şeklinde tanımlanabilir. İş sözleşmesinin tarafları anlaşarak sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. İkale kavramı, iş hukuku dışında doğmuş bir kavramdır. Cumhuriyet öncesi hukukumuzun kaynağı olan Mecelle'nin 163. maddesinde "ikale, akdi bey"i ref ve izale etmektir." ifadesi ile ikaleden söz edilmiştir.¹² İkale sözleşmesi için belirlenmiş bir şekil şartı da yoktur.

İkale sözleşmesinde, esas amaç kural olarak taraflarca karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi olmakla beraber taraflar sözleşmeye bir şeyin yapılmaması ya da belli bir meblağın ödenmesi vb. yan edimler de eklemiş olabilirler.

2.2 Ek Menfaat Kavramı ve Makul Yarar Meselesi

Az evvel açıklandığı üzere ikale sözleşmesinin tarafları bu sözleşmede kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesini amaçlamaktaysa da iş ilişkisinin sona ermesi sebebiyle uygulamada kıdem tazminatı, ek ödeme yahut ikisi beraber olacak şekilde sözleşmeye hüküm ekleyebilmektedirler. Bu şekildeki hükümlerin sözleşmenin parçası olduğu açık olup genel hükümler çerçevesinde sözleşmenin geçerliliğini etkileyeceği tabiidir. Yargıtay kararlarına göre ikale sözleşmesinin

kurulmasında sözleşme talebinin işçiden mi yoksa işverenden mi geldiği, ödemeler yönünden sözleşme hükmü konulduğunda işçinin zaten yukarıda bahsedilen iş hukuku kaynaklı alacaklarını ilgili mevzuat kapsamında hak edebileceği kanaati karşısında makul yararının sağlanıp sağlanmamış olduğu önem arz etmektedir. Öte yandan yine uygulamada işverenin yasal yükümlülüklerinden kurtulmak maksadıyla, ikale yoluna giderek en azından kıdem tazminatına denk bir ek ödemeyi işçiye sağlamaması işçinin makul yararının anlaşılmasında oldukça çarpıcı ve talihsiz bir örnektir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki ikale yoluna gidilmesi, bunun her zaman iş güvencesinin kasıtlı bir biçimde ortadan kaldırılması amacı taşıdığı anlamına da gelmez.

Gerçekten de Yargıtay, müstakar kararlarında; ikale icabı işverenden gelmiş kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerektiği, kıdem tazminatını tam karşılamayan ikale sözleşmelerinin geçersiz olduğu, teklifin işçiden gelmesi halinde de kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin yeterli olduğu ve davacıya ek menfaat sağlanmasının gerekmediği gözetilmek koşuluyla ikalenin geçerli olduğu yönünde kararlar vermiş ve ek menfaat kavramı ile makul yarar olgusu gereği ikalenin geçerliliğine ilişkin konuya açıklık getirmiştir.

3. TAZMİNATLAR ÜZERİNDEN GELİR VERGİSİ TEVKİFATI

3.1 Genel Olarak

Kıdem tazminatlarının ve hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan ödeme ve yardımların gelir vergisi açısından vergiyi doğuran olay olarak kabul edilmesi mümkündür. Fakat GVK, bu gelirler yönünden ayrımlar yapmakta, bir takım istisna ve hesaplama yöntemleri getirmektedir.

3.2 Kıdem Tazminatında İstisna Uygulaması

GVK. kapsamında tazminatlarda gelir vergisini düzenleyen 7103 Sayılı Kanun ile değişik GVK. m.25/1-7(a) alt bendi hükmü gereği yukarıda kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin usul ve esaslara göre tespit edilen İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu uyarınca ödenecek tavan kıdem tazminatıyla sınırlı olmak koşuluyla işbu kıdem tazminatlarının tamamı gelir vergisinden müstesna olacaktır. Bir başka anlatımla GVK., iş kanunlarında yasal olarak sınırlarda kalan ödemeleri istisna saymış, sınırı aşan meblağın gelir vergisine konu edilmesi gerektiğini açıklığa kavuşturmuştur. Basın İş Kanunu'na göre ödenecek tazminatlar yönünden bir üst sınır olmasa da bu tazminatlarda GVK.'da anılan maddenin aynı fıkrasının aynı bendinin bu kez (b) alt bendinde istisna için bir sınırlama getirilmiştir. Basın İş Kanunu'na göre herhangi bir sınır ve dolayısıyla yasal olarak belirlenmiş bir meblağın olmaması nedeniyle gelir vergisine konu edilmeyecek tutar GVK.'nın ilgili alt bent hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre işbu Kanun'a göre ödenecek kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları gelir vergisinden müstesnadır. Örneklendirecek olursak;

(A) kişisi 15 yıl boyunca çalışmış olduğu (B) A.Ş.'den 01.02.2022 tarihinde ayrılmış ve 180.000,00-TL tutarında olmak üzere bir kıdem tazminatını işveren şirketten tahsil etmiş olsun. Bu durumda Eski İş Kanunu kapsamında hesaplanarak (A) kişisine ödenen ve en yüksek devlet memuru ikramiyesi olan 162.728,85-TL'nin (10.848,59-TL x 15 yıl) üstünde kalan 17.271,15-TL gelir vergisine tabi olacaktır. Oysaki ikramiye altında kalacak şekilde örneğin 160.000,00-TL'lik bir kıdem tazminatı ödemesi yapılmış olsaydı bunun tamamı gelir vergisinden müstesna olacaktı.

Ya da gazeteci (C), (D) gazete şirketinde 20 yıl süreyle çalıştıktan sonra 01.04.2022 tarihinde işten ayrılmış, gazete şirketi, (C)'ye son aya ilişkin brüt

ücreti olan 15.000,00-TL üzerinden hesaplanan 300.000,00-TL tutarında kıdem tazminatını ödemiştir. Bu durumda (C)'ye ödenen kıdem tazminatının tamamı (C)'nin 24 aylığına tekabül eden tutar olan 360.000,00-TL'yi aşmaması sebebiyle gelir vergisinden müstesna olacaktır.

3.3 İkale Sözleşmesi Gereği Yapılan Ödeme ve Yardımların Niteliği ile İstisna Uygulaması

Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar ücret olarak kabul edilecek, yine 7103 Sayılı Kanun'la değişik GVK.'nın 25. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde yer alan (b) alt bendi gereği aynı maddenin (a) alt bendi hükmüne atıfla giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanarak tespit edilen kıdem tazminatına eklenmek suretiyle orada belirlenen istisna tutarının hesabında dikkate alınacaktır.

İlgili değişiklik 27.03.2018 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bu tarihten önce ikale sözleşmesi gereği ödenen meblağın ücret ödemesi olup olmadığı tartışmasının, ücret değilse tamamının mı yoksa bir kısmının mı vergilendirileceği gibi hem doktrini hem de mahkemeleri meşgul eden tartışmaların önüne geçilmiştir. Gerçekten de Danıştay, düzeltme yoluyla şikayet başvurusuna konu edilen kesintinin ilgili olduğu "ek ödemenin", iş akdinin işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmesi nedeniyle işsiz kalan davacıya yasal zorunluluk olmadan, aralarındaki anlaşma uyarınca gerçekleştirildiği, işine son verilen kişiye yapılan ödemenin hizmet karşılığı yapılması da söz konusu olamayacağından bu ödemenin ücret niteliği taşımadığı sonucuna varıldığı, ayrıca söz konusu ödemenin hangi ad altında yapıldığının vergisel açıdan bir önemi bulunmadığı gibi yasal sorumluluk ve zorunluluk olmaksızın yapılmış olması da tevkifata tabi tutulmasını gerektiren bir

durum olarak değerlendirilemeyeceğinden davanın reddine karar veren Vergi Dava Dairesi kararında hukuka uygunluk bulunmadığı¹³ şeklinde tartışmalara girmekte, getirilmesi gereken bir değişikliğin önemi - en azından vergiyi doğuran olayın ek ödemelerde netleştirilmesi açısından - bugün anlaşılabilir. netleştirilmesi açısından - bugün anlaşılabilir.

3.4 İkale Sözleşmesi Gereği Kıdem Tazminatıyla Beraber Ödenen Ek Menfaatin Birlikte Değerlendirilmesi ve İstisna Uygulaması

GVK.'da yapılan değişikliklerle beraber ikale sözleşmesi gereği yapılan ek menfaat kapsamındaki bir ödemenin ücret olarak değerlendirileceği, her ne kadar istisna kapsamında olsa da işçinin tabi olduğu mevzuata göre ödenecek kıdem tazminatıyla toplanarak istisna uygulamasının yürüyeceği artık netlik kazanmıştır. Örneğin,

(A), 10 yıl süreyle çalışmış olduğu (B) A.Ş.'den 01.03.2022 tarihinden ikale sözleşmesiyle ayrılırken şirket kendisine -80.000,00TL kıdem tazminatı ve -30.000,00TL hizmetlerinin karşılığı olarak ek ödeme olmak üzere toplam -110.000,00TL ödemiştir. (A) ayrıldığı tarihte giydirilmiş ücreti üzerinden 15.000,00-TL maaş almaktadır. Burada her ne kadar 30.000,00-TL'nin tamamının vergiden müstesna olacağı düşünülse de yeni düzenlemeye göre, Eski İş Kanunu kapsamında hesaplanarak (A) kişisine ödenen ve en yüksek devlet memuru ikramiyesi olan 108.485,9 -TL'nin (10.848,59-TL x 10 yıl) üstünde kalan 1.514,1-TL gelir vergisine tabi olacaktır. Görüldüğü üzere ikale sözleşmesi gereği bir ödeme yapılmış olsa da hem vergiden müstesna sayılacak hem de kıdem tazminatına ilişkin hesaplamalarda dikkate alınan tavan sınırında kıdem tazminatına eklenmesi gerekecektir.

Esasen yukarıda verilen örnekte (A)'nın maaşına göre iş güvencesi kapsamında ortalama bir kıdem tazminatının zaten (B)'nin kıdem tazminatı ve ek ödeme adı altında yaptığı ödemeye yakın olması

13 4. D., E. 2020/1614 K. 2020/3526 T. 7.10.2020; lexpera.com.tr: Erişim Tarihi 23.04.2022

dikkat çekicidir. Bizce kanun koyucu, Yargıtay'ın benimsediği yukarıda "2.2." numaralı başlık altında sözü geçen kararlar gibi ikale talebinin hangi taraftan geldiği ve makul yarar hususlarını esas alarak GVK.'da böyle bir değişikliğe giderek ikale sözleşmesine göre tarafların ek ödemeler yönünden sözleşme serbestisini korumayı amaçlamaktadır. Bununla beraber, kanun koyucunun ikale sözleşmesi kapsamında ödenecek ek tazminatları, kıdem tazminatı için geçerli olan tavan sınırına dahil etmek suretiyle işveren tarafından işçiye yapılacak kıdem tazminatı niteliğindeki ödemeler sebebiyle oluşabilecek vergi kaybını önleme amacı da açıktır.

4. DAVALAR YÖNÜNDE YASAL SÜREÇ

7103 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki dönemler için ikame edilen davalarda idare aleyhine verilen kararların istikrar kazanması nedeniyle ikame edilmiş davaların sonlandırılması amacına yönelik GVK.'nın geçici 89. maddesi 30.01.2019'dan itibaren yürürlüğe girmek üzere eklenmiştir. İşbu düzenlemeyle vatandaşlar ile idare arasındaki ihtilafların sonuçlandırılması amacıyla GVK.'nın 25. maddesi ve 61. maddesinin hükümlerinin yürürlük tarihi olan 27.03.2018 tarihinden önce ayrılan işçiye ikale sözleşmesi gereği yapılan ödemelerdeki gelir vergisi kesintisinin red ve iadesi 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun (VUK)¹⁴ düzeltmeye ilişkin hükümleri gereğince yapılabilecektir. Ancak, gelir vergisi kesintisiyle karşı karşıya kalan işçilerin düzeltme talebini tarha yetkili vergi dairesine düzeltme zamanaşımı içerisinde yöneltmiş olması, dava açmamış olması, açılmış bir dava varsa da bunlardan vazgeçmiş olması şarttır. İşbu düzenleme yargının yükünü hafifletmek açısından yerindedir. Öte yandan açılmış davalardan vazgeçme şartını sağlamak ve geçici 89. madde hükmünden yararlanmak isteyen işçi aleyhine yargılama giderleri ve vekalet

ücretine hükmedilmeyecektir. Ne var ki, hakkında kesinleşmiş yargı kararı bulunan iade talepleri ile ilgili olarak geçici 89. maddenin uygulama alanı bulamayacağı tabii olup madde fıkrasında da hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 7103 Sayılı Kanun uyarınca 27/03/2018 tarihinden önce karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar üzerinden yapılan kesintilerin, düzeltme zamanaşımı süresi içerisinde başvuru yapılmasını gerektirdiği için, yayımı tarihinden geriye doğru en son 2014 yılında yapılan kesintilerin 2019 yılı içerisinde iade alınabileceği, ancak 2012, 2013 ve daha önceki yıllarda yapılan kesintilerin iadesinin mümkün olmayacağı anlaşılmaktadır.¹⁵

SONUÇ

Geçerli bir iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiye ait iş sözleşmesinin tabii olduğu mevzuata göre, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca işbu Kanun'u yürürlükteki 14. maddesi hariç mülga eden 4857 Sayılı İş Kanunu'nda gösterilen nedenlerden biriyle sona ermesi halinde asgari bir çalışma süresini doldurmuş olması durumunda 4857 Sayılı Kanun'un 24., 25. ve 32. maddeleri gereği, iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonucu olarak kıdem tazminatına hak kazanır. Aynı zamanda, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda yazılı neden ve şartlarla sona eren iş sözleşmesinde aynı Kanun'un 20. maddesi gereği, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da öngörülen nedenler ve şartın varlığı halinde iş sözleşmesinde aynı Kanun'un 6. maddesi gereği bu sözleşmelerin sona ermelerinin hukuki sonucu olarak da kıdem tazminatı verilmesi gerekmektedir.

Öte yandan sözleşme serbestisi gereği işçi ve işveren iş sözleşmesinin içeriğini belirlerken

14 Resmi Gazete 10.01.1961/10703

15 Ahmet Yavuz, 2013 Yılı ve Daha Önceki Yıllarda Karşılıklı Sonlandırma ve İkale Sözleşmesi Ödemeleri Üzerinden Yapılan Kesintilere İlişkin Ortaya Çıkan Hak Kaybı, Nisan 2019; <https://vergialgi.com/-2013yili-ve-daha-onceki-yillarda-karsilikli-sonlandirma-ve-ikale-sozlesmesi-odemeleri-uzerinden-ya>, Erişim Tarihi: 22.04.2022.

tarafının sözleşmeyi sona erdirmeye hakkını da kurala bağlayabileceği tabii olsa da niteliği gereği sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde taraflara hiçbir sınırlama olmaksızın sözleşmeyi sona erdirmeye hakkının tanınması yine sözleşmenin tarafları açısından hakkaniyete aykırı sonuçlar meydana getirebilecektir. Fakat alacaklının beklediği menfaatin zaman içerisinde süreklilik gösterdiği böyle bir hukuki ilişkide, belirli sebepler gerçekleştiğinde bu ilişkinin sonsuza kadar sürdürülmesi beklenemeyecek bir olgudur. Bu doğrultuda iş kanunlarında karşı tarafın uğrayabileceği zararların önüne geçmek maksadıyla ancak belirlenen sebeplerle, taraflar burada öngörülen ölçü ve kurallar dahilinde sözleşmeyi tek taraflı irade beyanı ile sona erdirebilme hakkını da haizdir.

Kaldı ki, sözleşme serbestisi çerçevesinde tarafların karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşmeyi süresi yönünden niteliğine bakılmaksızın sona erdirmeye imkanları her zaman vardır. Bu durum iş kanunlarında sözleşme serbestisine getirilen kısıtlamalardan ayrı olarak tek taraflı bir fesih söz konusu değildir. Zira karşılıklı anlaşmaya ilişkin ikale sözleşmelerinde taraflar karşılıklı olarak iş sözleşmesini sonlandırmaya yönelik irade beyanı göstermekte ve tek taraflı beyan yine karşı tarafça öne sürülen irade beyanında karşılık bulmakta ve onunla örtüşmektedir.

Gerek iş kanunlarında öngörülen hallerle iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle ödenen kıdem tazminatlarında gerekse ikale sözleşmeleri gereği yapılan ödeme ve yardımlarda gerçek kişilerin gelirlerinin gelir vergisine tabi olması kuralı gereği işveren tarafından işçiye yapılan bu ödeme ve yardımlarda gelir vergisi tevkifatı söz konusu olabilecektir. Zira, 7103 Sayılı Kanun'la değişik 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde yer alan (a) alt bendi hükmü uyarınca işçinin tabi olduğu mevzuata göre ödenmesi icap eden kıdem tazminatını aşan kısım istisna dışında olup gelir vergisine tabi olacaktır. Yine 7103 Sayılı Kanun'la 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesinin 3. fıkrasına eklenen 7.

bent hükmü uyarınca hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar ücret olarak kabul edilecek, mezkur Kanun'la değişik 193 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde yer alan (b) alt bendi gereği aynı maddenin az evvel anılan (a) alt bendi hükmüne atıfla orada belirlenen istisna tutarının hesabında dikkate alınacaktır.

Buna göre 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda 7103 Sayılı Kanun'la yapılan değişik ve eklemelerle işçiye ödenen kıdem tazminatının gelir vergisinden müstesna olmasına ilişkin uygulamaya ve daha da önemlisi 27.03.2018 yürürlük tarihi olan 7103 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki dönemlerdeki ikale sözleşmeleri gereği yapılan ödemelerin niteliği ve vergi tevkifatı karşısındaki durumu netlik kazanarak uygulama ve yargıdaki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca yine bu tarihten önceki dönemlere ilişkin iade talepleri yönünden açılmış olan sayısız davanın sonlandırılması adına 7162 Sayılı Kanun'la 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na eklenen geçici 89. maddeyle red ve iade işlemlerine netlik kazandırılmış, açılan davalardan vazgeçilmesi de kolaylaştırılarak işçilere yargı yolundan daha hızlı bir şekilde ilgili dönemde yapılan gelir vergisi kesintisinin iadesi sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

Anayasa

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu

854 Sayılı Deniz İş Kanunu

1475 Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 04.02.2011/27836; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Resmi Gazete 27.03.2018/30373 2. Mükerrer; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

7103 Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Yargıtay 22HD., 13.01.2014, 37045/3 Sayılı Kararı; lexpera.com.tr: Erişim Tarihi 23.04.2022

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 30. Baskı, Ankara, Eylül 2017

Yargıtay 9HD., 13.05.2019, 90/10753 Sayılı Kararı; lexpera.com.tr: Erişim Tarihi 23.04.2022

Danıştay 4. D., E. 2020/1614 K. 2020/3526 T. 7.10.2020; lexpera.com.tr: Erişim Tarihi 23.04.2022

Yargıtay 22HD., 10.03.2020, 33187/4662 Sayılı Kararı; lexpera.com.tr: Erişim Tarihi 23.04.2022

Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Doktora Tezi, Konya 2020; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

Yavuz, Ahmet, 2013 Yılı ve Daha Önceki Yıllarda Karşılıklı Sonlandırma ve İ kale Sözleşmesi Ödemeleri Üzerinden Yapılan Kesintilere İlişkin Ortaya Çıkan Hak Kaybı, Çevrimiçi Makale, Nisan 2019; https://vergialgi.com/2013-yili-ve-daha-onceki-yillarda-karsilikli-sonlandirma-ve-ikale-sozlesmesi-odemeleri-uzerinden-ya, Erişim Tarihi: 22.04.2022.

Esmer, Simge, Türk Hukukunda İ kale Sözleşmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

Yüce, Osman, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2018; tez.yok.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2022

Maliye Hesap Uzmanları Derneği, Beyanname Düzenleme Kılavuzu 1 Gelir Vergisi Kanunu, Acar Basım ve Cilt, İstanbul 2020

Resmi Gazete 20.06.1952/8140; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 06.01.1961/10700; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 10.01.1961/10703; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 29.04.1967/12586; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 01.09.1971/13943; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022

Resmi Gazete 10.06.2003/25134; resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.04.2022