

SİRKÜLER

Sayı : 2019 – 075

İstanbul, 29.03.2019

KONU:

İş Akdinin İkale Sözleşmesi İle Sonlanması Halinde Ödenen Ücretlerin Sigorta Primine Dahil Edilip Edilmeyeceği.

ÖZET BİLGİ:

27/03/2018 tarihli, 30373 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7103 sayılı Torba Kanun çerçevesinde kıdem tazminatı niteliğinde değerlendirilen “ikale sözleşmesi kapsamında ödenen ücretlerin” sigorta primine tabi olup olmadığı ile ikale tazminatı adı altında yapılan ödemelerin 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde geçen kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sirkülerimizin konusunu oluşturmaktadır.

Sayın Mükellefimiz,

27/03/2018 tarihli, 30373 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7103 sayılı Torba Kanun çerçevesinde kıdem tazminatı niteliğinde değerlendirilen “ikale sözleşmesi kapsamında ödenen ücretlerin” sigorta primine tabi olup olmadığı ile ikale tazminatı adı altında yapılan ödemelerin 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde geçen kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği Sirkülerimizin konusunu oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda “ikale sözleşmesi” diye bir sözleşmeye yer verilmemiştir. 818 sayılı Borçlar Kanununda ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da ikale sözleşmesi düzenlenmemiştir. Ancak borçlar hukukunun sözleşme serbestisi ilkesinden hareketle taraflar kendi aralarında kararlaştıracakları koşullarda sözleşme yapabileceklerdir.

“İkale” kavramı bir şeyi gidermek, ortadan kaldırmak anlamına gelmektedir. Hukuki olarak ise mevcut bir sözleşmenin taraf iradeleri ile yeni bir sözleşme yapılarak ortadan kaldırılmasıdır. Bu sözleşme, bozma ya da fesih sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir. Doktrinde, “Sözleşmeyi ortadan kaldırma sözleşmesi” veya “Taraflar arasındaki mevcut bir borç ilişkisinin, kısmen veya tamamen ortadan kaldırılması amacıyla yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmaktadır. Taraflar ikale (bozma) sözleşmesi ile yapılmış sözleşmeyi ortadan kaldırabileceklerdir. Sözleşme koşulları da taraflarca belirlenecektir.

Sözleşme, ikale (bozma sözleşmesi) ile sona ermişse işçi 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğini iddia edemeyecektir. Sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesi, niteliği itibarıyla bir sözleşme olması sebebiyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır.

Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) mümkün bulunmaktadır. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemeyeceği konusunda içtihatlar bulunmaktadır.

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde, bizimle 0531 460 10 10 (05314601010) veya e-posta yoluyla (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

İş bu sirküler de yer alan açıklamalarımız, ilgili sirküler hakkında genel bilgiler içeriyor olabilir. INPACT ve Mega Global Uluslararası Bağımsız Denetim A.Ş. bu sirkülerin içerdiği bilgiler hakkında tarafımıza danışılmadan uygulanmasından kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçların aksaklık ve zararlarından dolayı herhangi bir sorumluluk almaz ve uygulayıcılar da tarafımıza haklılık, sorumluluk iddiasında bulunamazlar.

Yargıtay kararlarında, işçi işveren ilişkilerinde sözleşmenin sona erdirilmesi ile ilgili olarak "ikale sözleşmesi" ifadesinin kullanıldığı ve bu konuda tespitler yapıldığı, ikale sözleşmesi ile yapılan ödemenin "ikale bedeli" olarak nitelendirildiği, iş akdini sonlandıran işlemin tek taraflı fesih ya da bozma sözleşmesi olup olmadığı hususları değerlendirilmek suretiyle kararlar verildiği görülmektedir.

Diğer taraftan 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) 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 Kurumca 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 tutarlarının, prime esas kazançta tabi tutulmayacağı, bu istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulacağı, diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin (b) bendinde "kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme" prime esas kazançta tabi tutulmamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun "Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı" başlıklı 112 nci maddesinde, "Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır." hükmü yer almaktadır. Burada "kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler" kapsamının açıklığa kavuşturulduğu görülmekte olup, bu kapsamda kıdem tazminatı niteliğinde yapılacak ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulmayacağı açıktır.

1475 sayılı İş Kanununun (mülga) 14 üncü maddesinde ise hangi koşullarda kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiş, işçinin veya işverenin kanunda belirtilen sebeplerle tek taraflı feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı belirtilmiş, hizmet akdinin bozma (ikale) sözleşmesi ile sonlandırılması halinde kıdem tazminatı ödeneceği yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Her ne kadar ikale sözleşmesi ile işçiye bir tazminat ödenmesi kararlaştırılmış olsa da, bu ödeme sözleşme gereği yapılan bir ödemedir.

İşçi ve işverenin fesih konusunda anlaşmaları, bir tarafın feshi niteliğinde olmadığından bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, sözleşme ile kararlaştırılan meblağ dışında iş kanunundan kaynaklanan, kural olarak feshe bağlı olan kıdem ihbar tazminatlarını da talep edemeyecektir. Ancak tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları mümkündür.

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde; Birsen Uçar (birsenucar@globaldenetim.com.tr) veya Vahap BALKAYA (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin (b) bendinde sayma yolu ile bir kısım ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulmayacağı düzenlenmiş, (c) bendinde ise bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin ve aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta tabi olacağı kabul edilmiştir.

Bu itibarla, 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemelerin, prime esas kazançta tabi tutulmayacağı, ancak kanunda sayılan istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulacağı düzenlendiğinden, iş akdinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; Bozma Sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları /tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacakların/tazminatların Kanununun 80 inci maddesinin (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alması halinde sigorta primine esas kazançta dahil edilmemesi, bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin prime esas kazançta dahil edilmesi ancak ikale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları /tazminatları kapsadığına yer verilmemesi başka bir deyişle ayırım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulacaktır. Sonuç olarak ikale sözleşmesi ile ödenen ücretlerin yukarıda belirtilen prime tabi olmayan ödemeler/tazminatlar başlıkları altında detaylandırılması, sadece ikale tazminatı şeklinde kayıt oluşturulmaması gerekmektedir.

Saygılarımızla,

MEGA GLOBAL GRUP

- Uluslararası Bağımsız Denetim
- Yeminli Mali Müşavirlik
- Mali Müşavirlik

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde; Birsen Uçar (birsenucar@globaldenetim.com.tr) veya Vahap BALKAYA (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

İş bu sirküler de yer alan açıklamalarımız, ilgili sirküler hakkında genel bilgiler içeriyor olabilir. INPACT ve Mega Global Uluslararası Bağımsız Denetim A.Ş. bu sirkülerin içerdiği bilgiler hakkında tarafımıza danışılmadan uygulanmasından kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçların aksaklık ve zararlarından dolayı herhangi bir sorumluluk almaz ve uygulayıcılar da tarafımıza haklılık, sorumluluk iddiasında bulunamazlar.