

DENET SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 25.08.2020
Sirküler No : 2020/130
Yayımlandığı Yer : GAZETE VATAN - 25.08.2020

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

İŞÇİYE TAVANIN ÜZERİNDE KIDEM TAZMİNATI ÖDENEBİLİR Mİ?

Milyonlarca çalışanı ilgilendiren çok önemli bir düzenleme. İşçiye 7 bin 117 lira tazminat ödemesi yapılırsa bunun cezası var. Hatta Yargıtay, işverenin sehven yaptığı tamamı aşan ödemelerin işverene iadesini de öngörüyor.

Peki işçiye tavanın üzerinde kıdem tazminatı neden ödenemez? Ödenirse ne olur?

İşte tüm bu soruların yanıtı...

Kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanununun 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede işçiye her bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarının en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda kıdem tazminatı tavanı, devlet memurlarının maaş artışına paralel olarak, altı ayda bir değişmektedir.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

01.07.2020 tarihinden itibaren kıdem tazminatı tavanı, bir başka deyişle işçiye bir yıl için ödenebilecek kıdem tazminatının üst sınırı 7.117,17. TL olarak belirlenmiştir.

Diğer yandan, iş kanunu düzenlemeleri nispi ve mutlak emredici hükümler olarak ayrıma tabi tutulmaktadır. Nispi emredici hükümler işçi lehine arttırılabilen ancak azaltılması söz konusu olmayan düzenlemelerdir. Örneğin yıllık izin süreleri ve ihbar önellere iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine arttırılabilir.

Yıllık izin süreleri beş yıla kadar 20 gün, ihbar önellere ilk altı ay için dört hafta olarak belirlenebilir. Ancak bu sürelerin kanundaki sürelerin altında belirlenmesi mümkün değildir. Mutlak emredici hükümler ise işçi lehine dahi olsa arttırılamayacak kanunda sabit olarak belirlenmiş hüküm, süre ya da tutarlardır.

Örneğin iş akdinin feshinde uygulanacak ihbar önellere işçi lehine arttırılabilecekken işçi iş akdini feshettiğinde kanundaki ihbar sürelerine uyacaktır. Bu da işveren açısından mutlak emredici hüküm olarak yorumlanabilir. Yine işe iade davalarında işe iadesine karar verilen işçiye en çok sekiz aya kadar tazminat ödenebilecek olması mutlak emredici bir hükümdür.

İş kanunundaki nisbi emredici hükümler mutlak emredici hükümlere göre çoğunluktadır.

Bu genel açıklamalarımızdan sonra konu başlığımıza dönelim ve bu günkü yazımızın içeriğine değinelim.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde kanunun 98'inci maddesi kıdem tazminatı tavanının üzerinde kıdem tazminatı ödenmesini hapis cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin düzenleme içermekteydi.

Bu nedenle 1475 sayılı Kanun döneminde kıdem tazminatı tavanının üzerinde tazminat ödenmesi söz konusu edilemezdi. Bu hüküm açıkça mutlak emredici bir hükümdü.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda 98'inci maddeye benzer bir düzenlemeye yer verilmemesi kıdem tavanının üzerinde kıdem ödemelerini gündeme getirdi. Bu yazımızda, Yargıtay'ın konuya ilişkin güncel bir kararı ışığında kıdem tazminatı tavanının mutlak emredici bir hukuk kuralı olup olmadığını, tavanın üzerinde kıdem tazminatı ödenip ödenemeyeceğini ve ödenmesi halinde vergi ve sigorta yükümlülüklerini tartışacağız.

Öncelikle yargı kararımızdan söz edelim. Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi 20.01.2020 Tarih ve E: 2016/28495, K: 2020/755 sayılı Kararında şu hükümlere yer verilmiştir:

"Kıdem tazminatının tabanını 1475 sayılı Yasa'nın 14'üncü maddesinde öngörülen her yıl için otuz günlük ücret oluşturur. Aynı maddede otuz günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olarak arttırılabileceği öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde, 1475 sayılı Yasanın 98/D maddesi uyarınca, kıdem tazminatının yasaya aykırı olarak ödenmesi cezai yaptırıma bağlanmıştı. Sözü edilen hüküm 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükten kaldırılmış olsa da, tavanı öngören 14'üncü madde halen yürürlüktedir. Buna göre kıdem tazminatı tavanını öngören kuralın mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir.

Öğretide kıdem tazminatı tavanını bertaraf eden sözleşme hükmünün batıl olduğu görüşü ileri sürülmüştür. Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır." Görüleceği üzere, Yargıtay'a göre kıdem tazminatı tavanına ilişkin düzenleme mutlak emredici niteliktedir ve tavanı aşan miktarda kıdem tazminatı ödemesi yapılamaz. Hatta, Yargıtay, işverenin sehven yaptığı tavanı aşan ödemelerin işverene iadesini de öngörmektedir.

Konuya ilişkin olarak doktrinde de farklı görüşler bulunmaktadır. Kıdem tazminatı tavanına ilişkin düzenlemeyi mutlak emredici olarak niteleyen görüşler yeni iş yasası döneminde de ağırlığını korumakla birlikte 4857 sayılı Kanunda 98'nci madde benzeri bir düzenlemeye yer verilmediğinden, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin mutlak emredici bir nitelik taşıdığı görüşünün artık dayanağının kalmadığı da ileri sürülmektedir. Yargıtay'ın mezkûr kararı sonrasında konuya ilişkin akademik tartışmaların da yeniden alevleneceğini düşünüyoruz.

Peki, işçi ve işveren anlaşarak kıdem tazminatı tavanını aşan bir tutar belirler ve kıdem tazminatı ödemesi bu rakamdan ödenirse ne olur? Öncelikle konuya ilişkin cezai bir düzenleme olmadığından ceza uygulaması yönünden bir yaptırımın söz konusu olmayacağı kanısındayız. Ancak vergi ve SGK mevzuatı açısından baktığımızda tavanı aşan tutarlar kıdem tazminatı olarak değerlendirilemez. Dolayısıyla bu tutarın ücret olarak değerlendirilip vergilendirilmesi ve primlendirilmesi gerekir. Nitekim Vergi İdaresi 2018 yılında 7103 sayılı Kanunla konuya ilişkin özel bir düzenleme getirmiştir.

Buna göre, kıdem tavanına göre hesaplanan istisna tutarını aşan ilave kıdem tazminatı ödemeleri ücret kapsamında değerlendirilmek suretiyle vergilendirilmektedir.

Sigorta açısından bakıldığında ise 18/06/2020 tarih ve 2020/20 sayılı "İşveren İşlemleri Genelgesi" konuya açıklık getirmektedir. Buna göre, bozma (ikale) sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalem alacakları/ tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacaklar/tazminatlar Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alıyorsa sigorta primine esas kazanca dâhil edilmeyecek, bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazanca dâhil edilecektir.