

İŞ AKDİ FESHEDİLEN İŞÇİYE ARABULUCULUK MÜESSESİNDEN YARARLANILMASI SONUCUNDA ÖDENEN TUTARLARDAN KESİNTİ YAPILMASI

Mustafa ŞEN*

ÖZ

Arabuluculuk, arabulucu adı verilen bağımsız ve tarafsız üçüncü kişi eşliğinde yürütülen esnek bir alternatif uyuşmazlık çözüm sürecidir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin amacı, uyuşmazlıkların çözümünde yargı sistemine bir alternatif sunarak, uyuşmazlıkların barışçıl, hızlı ve ekonomik bir şekilde çözülmesini sağlamaktır. İş akdinin feshi ve konunun iş mahkemelerine taşınması sürecinde devreye giren arabuluculuk mekanizması, ihtilafın mahkeme önüne gelmeden çözülmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda çözümlenen ihtilaflar sonucunda ödenen tutarlardan yapılacak kesintilerin değerlendirilmesi, çalışmamızın konusunu teşkil etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Arabuluculuk, İş Mahkemesi, İş Akdi, Fesih.

1. GİRİŞ

25.10.2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda zorunlu arabuluculuk düzenlemesine yer verilmiştir. Anılan mevzuat açısından Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Anılan Kanun ayrıca, işe iade taleplerinden önce arabulucuya başvurulması gereken süreyi, süreçte anlaşılabilmesi halinde dava açılması gereken süreyi, arabulucuya başvuru sonucunda işe iade talebi bakımından arabuluculuk sürecinin ne şekilde işleyeceğini hüküm altına almıştır.

Bu çalışmada, iş akdi feshedilen çalışanlarla arabuluculuk müessesesini kullanılarak anlaşılması halinde çalışana uzlaşma kapsamında; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, yıllık izin ücreti, prim alacağı, AĞİ, ulusal ve genel bayram tatili alacağı ve hafta tatili ücretleri için ödenen toplam miktarın üzerinden gelir vergisi tevkifatı yapılıp yapılmayacağı hususunda irdelenecektir.

* Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Mali Hizmetler Uzmanı

2. İŞ AKDİ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

Arabuluculuk, arabulucu adı verilen bağımsız ve tarafsız üçüncü kişi eşliğinde yürütülen esnek bir anlaşmazlık çözüm sürecidir. Arabuluculuk, taraflara mahkemede elde edilemeyecek fırsatlar sunar; iletişim sorunlarının giderilerek, problemlerin konuşulması ve üzerinde anlaşılabilir alanların ortaya çıkarılması için olanak sağlar. Arabuluculuk süreci genellikle gönüllülük temelinde yürütülür. Taraflar kendi kararlarını kendileri verirler ve arabulucunun karar verme yetkisi yoktur. Bu nedenle arabuluculuk geleneksel dava sürecine göre önemli avantajlar sunmaktadır. Arabuluculuk, aylar hatta yıllarca süren dava yoluna göre daha hızlıdır ve birkaç gün ya da birkaç hafta içinde tamamlanır. Uyuşmazlıkların kısa sürede çözülmesi ile tarafların gündelik yaşamlarına dönmeleri kolaylaşır.

Ayrıca arabuluculuk süreci, yargı yoluna göre daha ekonomiktir. Yargılama aşamasındaki gibi harç ve davanın başında yatırılması gereken keşif, bilirkişi, tanık ücreti gibi dava giderleri de olmayacağından daha düşük maliyetlidir. Keza, uzun süren yargılama sürecinde duruşmalara katılırken tarafların harcadığı emek, zaman, yol vb. masraflar da bu süreçte söz konusu değildir. Yargılama sürecinde kendini ifade edebilecek imkânı bulamayan taraflar, arabuluculuk sürecinde kendilerini rahatça ifade edebilir, diğer tarafı dinleyip anlayabilirler. Arabuluculuk esnek bir süreçtir. Arabulucu taraflar arasındaki iletişimi sağlar. Taraflarla etkin bir iletişim içinde olan arabulucu taraflar arasında iletişim kurulmasına destek olur; tarafların ihtiyaçlarına ve menfaatlerine dikkat çeker. Arabuluculuk sürecinin en önemli faydası, yıllarca sürebilecek yargılama süreci sırasında zarar görme olasılığı yüksek olan ilişkilerin korunmasını ve sürdürülebilmesini sağlamasıdır. Arabuluculuk işbirliğine dayalı ve çekişmeli olmayan bir süreç olduğundan ve mutlaka taraflardan birinin kazanıp diğerinin kaybetmesiyle sonuçlanmak zorunda olmadığından, taraflar arasındaki ilişkilerin korunması genellikle mümkün olur.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3'üncü maddesi, "Dava şartı olarak arabuluculuk" başlığını içermektedir. Kanundan, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları

ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Anılan maddeyle kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının, kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesinin gereği yerine getirilmektedir.(Boydak,2018, s.91) Kanunun genel gerekçesinde aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir;

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2015 yılı sonu itibariyle 15 milyona yakın işçinin ve 1 milyon 700 bini aşkın işyerinin bulunduğu Ülkemizde, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma hayatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. 2015 yılı sonu itibariyle ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 400 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 18’i; Yargıtay’daki 750 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının ise yaklaşık yüzde 30’u iş hukukundan kaynaklanmaktadır. 2015 yılı sonu itibariyle faaliyette olan 293 adet iş mahkemesinde 356 iş hâkimi görev yapmakta, 767 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarını çözmektedir. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında ise 417 gün olarak karşımıza çıkmaktadır.”

İşçi ve işveren uyuşmazlıklarının mahkemeye taşınabilmesi için arabulucuya başvurulmuş olması zorunluluğu kanunun genel gerekçesinde belirtilen iki temel ihtiyaca dayanmaktadır. Bunlardan birincisi mevcut yasanın bir kısım maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan boşlukların doldurulması ve diğer usul yasaları ile uyumlu hale getirilmesi; ikincisi ise Türk İş Yargısının çok ağır olan yükünün hafifletilmesidir. Nitekim istinaf mahkemelerinin faaliyete geçmesinin gecikmesinin Türk İş Yargısının yükünün hafifletilmemesinde etkili olduğu tartışmasızdır. Böylece hem iş mahkemelerinde artan iş yükünün azaltılması sağlanacak, hem dava sayısının azalmasıyla birlikte dava başına yargılama süresi kılacak ve hem de iş uyuşmazlıklarının diğer bazı ülkelerde olduğu gibi arabuluculuk yöntemiyle barışçıl bir şekilde çözülebilmesine imkân sağlanacaktır.(Kurt, 2018, s.427)

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21’nci maddesinde;

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin

geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi, başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.

Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.” Denilmektedir.

Buna göre; arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacaktır. Bu durumda, işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi işverence işçinin işten çıkartıldığı tarih olduğundan ve işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi söz konusu

olmayacağından, iş akdinin fesih edildiği tarihten sonraki süre için işverenin SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak iş akdinin sona erdirilmesinden önce, sigorta prime tabi bir ücret veya ücret niteliğinde bir ödeme belirlenmesi halinde ise, bu ödemelerin ücret ve ücret niteliğinde olması (fazla mesai gibi) halinde ait olduğu aya, diğer ödemelerin ise ödemenin yapıldığı aya, ödemenin yapıldığı ayda SGK'ya bildirim yoksa en son bildirim yapılan ayda prime tabi tutularak SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

3. ARABULUCULUK MÜESSESESİNDEN YARARLANILMASI SONUCUNDA ÖDENEN TUTARLARDAN KESİNTİ YAPILMASI

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinde, “*Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.*

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.

...” hükmüne yer verilmiştir.

Aynı Kanunun 94’üncü maddesinin birinci fıkrasında, “*Kamu idare ve müesseseleri, iktisadî kamu müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadî işletmeleri, kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçiler aşağıdaki bentlerde sayılan ödemeleri (avans olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar.*” hükmü yer almakta olup, aynı fıkranın (1) numaralı bendinde, hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61 inci maddede yazılı olup ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103 ve 104 üncü maddelere göre gelir vergisi tevkifatı yapılacağı hükme bağlanmıştır.

Anılan Kanunun 25 nci maddesinde, “*Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar gelir vergisinden müstesnadır.*

1. (7162 sayılı Kanunun 2 inci maddesiyle değişen bent Yürürlük; 30.01.2019) Ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar

ile 25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca ödenen işsizlik ödeneği ve 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre ödenen işe başlatmama tazminatı;

...

7. a) (7103 Sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle değişen bent; Yürürlük: 27.03.2018) 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20.4.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları;

b) Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, 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 (Bu bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.);» hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olup, hizmet erbabına ödenebilecek kıdem tazminatı, en yüksek devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi tutarı ile sınırlandırılmış bulunmaktadır.

Diğer taraftan, 303 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinin “Kıdem tazminatlarında istisna uygulaması” başlıklı 10 uncu maddesinde ise,

“(1) 7103 sayılı Kanunla 193 sayılı Kanunun 25'nci maddesinin birinci fıkrasının yeniden düzenlenen (7) numaralı bendinin (a) alt bendi ile 1475, 854 ve 5953 sayılı Kanunlara göre ödenen kıdem tazminatlarına uygulanacak istisnaya ilişkin düzenleme aynen korunmuştur.

(2) Bu çerçevede ücret kapsamında değerlendirilen;

a) 1475 ve 854 sayılı Kanunlar uyarınca ödenmesi gereken kıdem tazminatları,

b) 5953 sayılı Kanun uyarınca yapılan ve çalışanın son brüt ücreti üzerinden hesaplanan ve ödenen 24 aylık tutarı aşmayan kıdem tazminatları Gelir vergisinden istisna edilecektir.

(3) 1475 ve 854 sayılı Kanunlar uyarınca, hizmet erbabının çalıştığı süre ve kıdem tazminatına esas ücreti dikkate alınarak hesaplanan ve

ödenen kıdem tazminatları istisna kapsamına girmekte olup hesaplanan bu tutarları aşan ilave ödemeler ise ücret kapsamında değerlendirilmek suretiyle vergilendirilecektir. Dolayısıyla, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas ücretine göre hesaplanan ve en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenen azami emekli ikramiyesi tutarını aşan ödemelerde ise en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi kadarlık kısmı istisnaya konu edilecek, aşan kısmı ise ücret olarak vergilendirilecektir.

(4) Kıdem tazminatının yıllık miktarı 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 8.6.1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiyesini geçemez. Bu tutar, 2.1.2018 tarihi itibarıyla 5.001,76 TL'dir." açıklamasına yer verilmiştir.

Buna göre, hizmet erbabına ödenen kıdem tazminatı tutarının, hizmet erbabının çalıştığı süre dikkate alınarak en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesini aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi gerekmektedir. İstisnayı aşan kısmın ise ücret olarak vergiye tabi tutulması gerektiği açıktır.

Öte yandan, 193 sayılı Kanunda herhangi bir istisna hükmü bulanmayan ihbar tazminatı, ihbar sürelerine uyulmadan işverenin iş akdini feshetmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen sürelerle ilgili olarak tazminat adı altında işçiye yapılan bir ödeme olup anılan Yasanın 17 ve devamı maddelerinde belirtildiği şekilde, peşin olarak yapılan bir ücret ödemesidir. Başka bir ifadeyle; işçi ile işveren arasındaki özel hukuk sözleşmesine dayalı olarak yani hizmet akdine göre çalışması gereken ancak yasa hükmü uyarınca hizmet ifa edilmeksizin yapılan bu ödeme, işsizlik sebebiyle ve sosyal güvenlik kapsamında yapılan bir ödeme olmayıp 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesi uyarınca ücret niteliğinde bir ödeme olduğundan ücret hükümlerine göre vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

Ayrıca, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 1'nci maddesinde; bu Kanunun amacının, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemek olduğu, 2'nci maddesinde arabuluculuğun sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde

çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olduğu hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, iş akdi feshedilen çalışan ile arabuluculuk müessesesi kullanılarak anlaşılması neticesinde düzenlenen arabuluculuk tutanağının incelenmesinden, çalışana 193 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi kapsamında işe başlatmama tazminatı ödenmediği anlaşılmıştır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalar çerçevesinde hizmet erbabına ödenecek;

- Kıdem tazminatı tutarının, hizmet erbabının çalıştığı süre dikkate alınarak en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesini aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi, istisnayı aşan kısmın ise gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması,

- İhbar tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ücreti, prim alacağı, ulusal ve genel bayram tatili alacağı ve hafta tatili ücretleri; 193 sayılı Kanunun 61'nci maddesi uyarınca ücret niteliğinde bir ödeme olduğundan gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması,

Gerekmektedir.

4. SONUÇ

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Arabuluculuk süreci denilen bu durum, taraflara mahkemede elde edilemeyecek fırsatlar sunar. İletişim sorunlarının giderilerek, problemlerin konuşulması ve üzerinde anlaşılabilir alanların ortaya çıkarılması için olanak sağlar. Arabuluculuk işbirliğine dayalı ve çekişmeli olmayan bir süreç olduğundan ve mutlaka taraflardan birinin kazanıp diğerinin kaybetmesiyle sonuçlanmak zorunda olmadığından, taraflar arasındaki ilişkilerin korunması genellikle mümkün olur.

İş akdi feshedilen çalışanlarla arabuluculuk müessesesini kullanılarak anlaşılması halinde yapılması gerekenlere çalışmamız içerisinde yer verilmiştir. Buna göre vergisel olarak; hizmet erbabına ödenen kıdem tazminatı tutarının, hizmet erbabının çalıştığı süre dikkate alınarak en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesini aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi gerekmektedir. İstisnayı aşan kısmın ise ücret olarak vergiye tabi

tutulması gerekir. Ayrıca kıdem tazminatı tutarının, hizmet erbabının çalıştığı süre dikkate alınarak en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesini aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi, istisnayı aşan kısmın ise gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ücreti, prim alacağı, ulusal ve genel bayram tatili alacağı ve hafta tatili ücretleri; ücret niteliğinde bir ödeme olduğundan gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Boydak, A. (2018), İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesinin Kamuda Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçiler Bakımından Değerlendirilmesi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2 (9), 88-100.

Kurt, R. (2018), İş Yargısında Arabuluculuk, *TBB Dergisi*, 135, 405-444.