

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ GELİR VERGİSİ VE DAMGA VERGİSİ KANUNLARI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Fahrettin AÇAR*

ÖZ

İşçiyi, iş güvencesi kapsamında işverene karşı korumak için 4857 sayılı İş Kanununda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden işe başlatmama tazminatı; mahkemece veya özel hakem tarafından işverenin işçiyi işten çıkarılması hususunda fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işçinin işe geri alınması hususunda karar alması ve işverenin bu karar üzerine işçiyi işe geri almaması halinde işverenin işçiye ödemiş olduğu son aylık tutarının 4 katından az ve 8 katından fazla olmamak üzere işçiye işe başlatmama tazminatı ödemesi gerekmektedir. İşverenin işe başlatmama tazminatı kapsamında işçiye ödemiş olduğu tazminat Gelir Vergisi Kanununun 25'inci maddesi kapsamında gelir vergisinden istisna edilmiş olup; fakat söz konusu yapılan ödeme üzerinden Damga Vergisi Kanununun ekli (1) sayılı tablonun IV/1-b fıkrasına göre damga vergisi kesintisi yapılması zorunludur.

Anahtar Sözcükler: İşveren, İşçi, Tazminat, Vergi, İstisna

1- GİRİŞ

İşçi kesimini işverenlere karşı iş güvencesi kapsamında korumak için iş kanununda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ile işverenin işçiyi sebepsiz yere veya geçerli olmayan sebeplerle işten çıkarılmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. İşe başlatmama tazminatı mahkemece veya özel hakem tarafından işverenin işçiyi işten çıkarılması hususunda fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işçinin işe geri alınması hususunda karar alması ve işverenin bu karar üzerine işçiyi 1 ay içerisinde işe geri almaması halinde işveren işçiye ödemiş olduğu son aylık tutarının 4 katından az ve 8 katından fazla olmamak üzere işçiye ödemiş olduğu bir tazminattır. Bu ödeme işverenin işçiyi işe almaması karşısında uygulanan bir yaptırımdır. Söz konusu işverenin işçiye ödemiş olduğu işe başlatmama tazminatının gelir vergisi ve damga

* Vergi Müfettişi

vergisine tabi olup olmadığı veya bunlarla ilgili herhangi bir istisna olup olmadığı konuları açıklanmaya çalışılacaktır.

2-GELİR VERGİSİ KANUNU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

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.

Maddenin devamında bu kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılır denilerek bazı ödemelerin de yukarıda ücret tanımına girmese de ücret olarak dikkate alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ücret olarak sayılan ödemelerin 7'inci bendi; 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 yardımların da ücret kapsamında dikkate alınması gerektiğidir. Söz konusu madde düzenlemesinde açıkça görüleceği üzere iş güvencesi kapsamında yapılan ödemelerin de ücret kapsamında değerlendirilecektir.

Anılan Kanunun 25'nci maddesinde, “Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar gelir vergisinden müstesnadır” denilerek bazı gelirler gelir vergisinden istisna tutulmuştur.

1-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,

Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinin uygulanmasına yönelik açıklamalara, 306 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinin “Tazminat Ödemelerinde İstisna Uygulaması” başlıklı dördüncü bölümünde yer verilmiş olup, anılan Tebliğin 9 uncu maddesinde,”(1) 7162 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile 193 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yapılan değişiklik ile hizmet erbabına

ölüm, engellilik ve hastalık gibi durumlarda ödenen tazminat ve yardımlara uygulanan gelir vergisi istisnası aynen korunmuş, gelir vergisinden istisna edilen işsizlik nedeniyle verilen tazminatlar ile işe başlatmama tazminatlarının hangi tazminatlar olduğuna açıklık getirilmiştir.

Bu açıklamalar çerçevesinde 193 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendine göre hizmet erbabına;

a) Ölüm, engellilik ve hastalık gibi durumlarda ödenen tazminat ve yardımlar,

b) 4447 sayılı Kanun uyarınca ödenen işsizlik ödeneği,

c) 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre ödenen işe başlatmama tazminatları,

Gelir vergisinden istisnadır.

4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işçiyi işe başlatmadığı durumda, işçiye, en az dört aylık ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında ödenen tazminat *Gelir Vergisi Kanununun 25/1inci maddesi* kapsamında gelir vergisinden istisnadır.

3-DAMGA VERGİSİ KANUNU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Damga Vergisi Kanununun 1'inci maddesinde, bu Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yazılı kâğıtların damga vergisine tabi olduğu; Kâğıtlar terimi, yazılıp imzalanmak veya imza yerine geçen bir işaret konmak suretiyle düzenlenen ve herhangi bir hususu ispat veya belli etmek için ibraz edilebilecek olan belgeler ile elektronik imza kullanılmak suretiyle manyetik ortamda ve elektronik veri şeklinde oluşturulan belgeleri ifade ettiği hüküm altına alınmıştır. Mezkur kanunun 3'üncü maddesinde, damga vergisinin mükellefinin kâğıtları imza edenler olduğu; 9 uncu maddesinde ise, bu kanuna ekli (2) sayılı tabloda yazılı kâğıtların damga vergisinden istisna olduğu hüküm altına alınmıştır.

Damga Vergisi Kanuna ekli (1)sayı tablonun "IV. Makbuzlar ve diğer kâğıtlar" başlıklı bölümünün 1/b fıkrasında, maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden

ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtların nispi damga vergisine tabi olduğu; Kanuna ekli (2) sayılı tablonun “IV-Ticari ve medeni işlerle ilgili kağıtlar” başlıklı bölümünün (34) numaralı fıkrasında ise, Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen ücretlere ilişkin kağıtların damga vergisinden istisna olduğu hükme bağlanmıştır.

488 sayılı Damga Vergisi Kanuna ekli (2) sayılı tablonun IV/34 numaralı fıkrasındaki istisna hükmü, Gelir Vergisi Kanununun 23’üncü maddesine göre gelir vergisinden istisna olan ücretler nedeniyle düzenlenen kâğıtlara ilişkin olup, bu ücretler dışında hizmet karşılığı hizmet erbabına yapılan ödemelerde bu fıkra göre istisnaya tabi tutulamaz işe başlatmama tazminatı ödemesine ilişkin olarak Damga Vergisi Kanununda herhangi bir istisna hükmü bulunmayıp, söz konusu ödeme nedeniyle düzenlenen kâğıtların 488 sayılı Kanuna ekli (1) sayılı tablonun IV/1-b fıkrasına göre damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir.

4- SONUÇ

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. 4857 sayılı iş kanununun 21’inci maddesinde işverence 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. İşçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Gelir Vergisi Kanununun 25/1’inci maddesi kapsamında ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar ile işsizlik ödeneği ve 4857 sayılı İş Kanununa göre ödenen işe başlatmama tazminatları gelir vergisinden istisna tutulmuştur. Bu kapsamda işe başlatmama tazminatları gelir vergisinden istisna olup, fakat işe başlatmama tazminatı ödemesi nedeniyle düzenlenen

kâğıtlar 488 sayılı Kanuna ekli (1) sayılı tablonun IV/1-b fıkrasına göre damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir.İşe başlatmama tazminatı kapsamında damga vergisi yönünden herhangi bir istisna bulunmamakta olup ödemeler üzerinden damga vergisi kesintisi yapılması ve sorumlu sıfatıyla beyan edilip ödenmesi zorunludur.

KAYNAKÇA

- 02.11.2020 tarihli 97895701-155[2020/33]-E.806340 sayılı özelge
193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu.(1961, 06 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 10700)
306 seri nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği (2019, 15 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 30715)
4857 sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134)
488 sayılı Damga Vergisi Kanunu (1964, 11 Temmuz) Resmi Gazete (Sayı: 11751)