

**Bülten No:** 2024/9

**Tarih:** 11/11/2024

**Konu:** İ kale Sözleşmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

**Bülten İçeriği:** Bilgilendirme

### **İ kale Nedir?**

İşçi ve işverenin aralarındaki iş akdini sona erdirmek üzere yaptıkları sözleşme ikale olarak tanımlanmaktadır. İ kale ile tarafların anlaşması sonucunda mevcut iş sözleşmesinin sona erdirilmesi söz konusudur. Bu sözleşme ile işçi ve işveren fesih sonrası işe iade davası gibi yasal süreçlerle süreci uzatmamak ve işçinin de menfaatini gözeterek orta yol bulabilmek adına, işveren tarafından işçiye ek menfaatler sağlanması amaçlanır.

İ kalenin, sözleşmeyi sona erdirici etkisinin iş sözleşmesi türleri bakımından bir farkı bulunmamaktadır. Belirli, belirsiz, kısmi süreli gibi sözleşmelerin tümü ilgili sözleşme ile feshedilebilir.

### **İ kale Yapıldıktan Sonra İşe İ ade Davası Açılabilir Mi?**

İş sözleşmelerinin ikale ile sona erdirildiği hallerde Yargıtay tarafından somut olaya uygulanacak ilk prensip *makul yarar* prensibidir. İşçi açısından makul yarar gözetilerek sözleşme yapıldığında işçi, işe iade davası açamamaktadır. Burada işçiye işveren tarafından fesih süresine göre, alacağı ödeneklerden daha az bir tutar olmaması ve hatta ek menfaatler de sunulması daha makul olacaktır. Fakat yapılan sözleşme sonrası işçi makul yararın gözetilmediğini öne sürerek dava sürecine gidebilir. Burada yapılacak sözleşmenin yazılı olarak yapılması fesih sonrası karşılıklı oluşabilecek anlaşmazlıklarda ispat olarak kullanılabilmesi için daha faydalı olacaktır.

### **İ kale Sözleşmesinde Hangi Ödeme Kalemleri Olabilir?**

Öncelikle İ kale sözleşmesine eklenecek ödenekler, işçi ve işveren arasında açık hükümler ile kararlaştırılmalıdır. Ödemelerin detaylı olarak belirtilmesi uygulanacak bordroda uygulanacak yasal kesintilerin muafiyetleri açısından da önemlidir. Burada önemli olan konulardan biri, makul yarar prensibini göz önüne alarak, işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacaklarının yanında sözleşmeyi işçi açısından daha makul kılabilecek şekilde ödeneklerin eklenmesi, işçinin fesih sonrası dava sürecine gitmesinin de önüne geçebilmektedir.

İkale kapsamında işçiye başlıca yapılan ödemeler;

- Kıdem tazminatı,
- İhbar tazminatı
- İş sonu tazminatı,
- İş güvencesi tazminatı,
- Anlaşmada kararlaştırılır ise boşta geçen süre tazminatı,
- Bunlar dışında kalan farklı ödeme kalemleri olur ise de işçi ve işveren anlaşarak sözleşmeye eklenebilmektedirler.

### İkale Ödemeleri Bordroda Hangi Yasal Kesintilere Tabi Olur?

Sözleşmede belirlenen ödemelerin sigorta primlerindeki istisnalar için 5510 sayılı kanunun 80. maddesinde belirtilen kalemler ile sigorta priminden istisna olabilecek kalemler belirtilmiştir.

5510 sayılı kanunun 80. Maddesini incelediğimizde;

*a) Hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır.*

*b) Ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları, emekli ikramiyesi ile Bakanlıkça tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgarî ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak yapılan aynî yardımlar ile Bakanlıkça belirlenecek diğer aynî yardımların asgarî ücretin % 30'unu geçmeyen kısmı, prime esas kazanca tâbi tutulmaz.*

Kanunda sigorta primden istisna olacak ödeneklerden yola çıkarak, ikale sözleşmesin eklenen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş sonu tazminatı ödemeleri prime esas kazanca dahil edilmeyerek, SGK kesintilerinden muaf olmaktadır. Bunun dışında eklenen ödeme kalemleri için kanun maddesinde muaf olan kalemler içerisinde yer alıp almadığı, kontrol edilmelidir. Yukarıda maddede belirtilen tazminatlar dışında ödenen işçinin çalıştığı sürede hakkeşi bulunan kullanmadığı izinler için ödenen izin parası gibi tutarlar prime esas kazanca dahil edilerek, sigorta kesintilerine tabi tutulmalıdır.

Gelir vergisi istisnaları bakımından;

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının 7 numaralı bendinin, 27/03/2018 tarihinde yürürlüğe giren 7103 sayılı 5. maddesiyle değişik hali:

7. (Değişik: 21/3/2018-7103/5 md.)

a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na 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 (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.)

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.)

2018 yılında kanun maddesine eklenen değişiklik ile gelir vergisinden istisna tutulacak ödemeler açıkça bildirilmiştir. Buradan yola çıkarak, işçiye ödenecek tutarın işçinin kıdem süresine göre kıdem tazminatı tavanı kadar olan tutara denk gelen tutar, gelir vergisinden muaf olmaktadır. Kıdem tavanını aşan tutar ise, gelir vergisi kesintisine tabi olmaktadır. Yukarıda maddede belirtilen tazminatlar dışında ödenen işçinin çalıştığı sürede hakketdiği bulunan kullanmadığı izinler için ödenen izin parası gibi tutarlar da gelir vergisi kesintilerine tabidir.

Damga Vergisi bakımından;

İkale kapsamında yapılan her türlü tazminat ve ek ödemeler damga vergisine tabi olmaktadır. Damga vergisi yönünden herhangi bir istisna bulunmamaktadır.

#### **İkale Sonrası İşten Çıkış Kodu Ne Olmalı?**

İkale ile çıkışlar için kanun maddesinde belirtilen özel olarak bir çıkış kodu bulunmamaktadır. İkale, karşılıklı bir anlaşma ile fesih süreci olduğundan, '04 – Belirsiz Süreli Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Sebep Bildirilmeden Feshi' çıkış kodu karşılıklı anlaşma kavramını barındırmaması sebebi ile tercih edilmemelidir. '03-İstifa' kodu ise tek taraflı işçinin feshetme talebi gibi gözükecek, bu da ikalenin içeriğine uygun olmayacaktır. Bu durumda yaygın olarak '22-Diğer Nedenler' çıkış kodu kullanılmaktadır. Fakat bu sözleşme ile yapılan çıkışlar için özel bir çıkış kodu belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bilgilerinize sunarız.