

Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Geçersiz Fesih Sonucunda Yapılması Gereken Ödemelerle İlgili Ücret Tespiti, Vergi ve Sosyal Sigorta Sorunları

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlığını taşıyan 18'inci maddesinde, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu öngörülmektedir.

Aynı Kanun'un 21'inci maddesi, "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlığını taşımakta ve maddenin birinci fıkrasında, işveren tarafından geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme kararıyla veya özel hakem kararıyla ortaya konur ve feshin geçersizliğine hükmedilirse, işverenin bir aylık bir süre içerisinde işçiyi işe başlatmak zorunda olduğu, işe başlamak için başvuruda bulunduğu halde işçiyi işe başlatmadığı takdirde, işverenin işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

Maddenin ikinci fıkrasında, mahkeme veya özel

hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilirse, aynı kararda, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarının da belirleneceği, maddenin üçüncü fıkrasında da kararın kesinleşmesine kadar, çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört ay için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği açıklanmaktadır.

Dördüncü fıkrada ise, işçinin yeniden işe başlatılması halinde, eğer peşin olarak ödendiye, bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatının üçüncü fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edileceği, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemişse veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarının ayrıca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanun'un yukarıda değinilen hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, iş güvencesi kapsamında oldukları kabul edilen işçilerin iş sözleşmeleri feshedildiğinde, feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, işçinin işe tekrar başlatılması veya başlatılmaması durumunda, yapılması gerekenler bellidir. Bununla beraber ücretin kapsamının, dolayısıyla miktarının belirlenmesinde, hangi

İşe başlatmama durumunda, feshin gerçekleştiği andaki ücret düzeyinin esas alınması gerektiği kabul edilmelidir.

andaki ücretin esas alınacağı konusunda, faiz talep edilip edilemeyeceği ve hangi andan itibaren faiz işletileceği konusunda, işçiye yapılacak ödemelerden vergi kesintisi yapıp yapılmayacağı konusunda, bu ödemelerle ilgili olarak sigorta primi ödenip ödenmeyeceği ve bu sürelerin hizmetten yani sigortalılık süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda belirsizlikler vardır.

Ödemelere Esas Alınması Gereken Ücretin Belirlenmesi

21'inci maddenin üçüncü fıkrası hatırlanacak olursa, fesih bildirim tarihinden kararın kesinleşmesine kadar geçen süre ile ilgili olarak, çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekmektedir. "Ücret ve diğer haklar" ifadesinden geniş anlamda ücretin esas alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Kısaca, esas ücret yanında ücret ekleri yani para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tümü dikkate alınmalıdır. Yani işçi çalışmaya devam etseydi bu dört ayda elde edebileceği menfaatlerin tamamı ücret kapsamı içinde değerlendirilmelidir. Prim, ikramiye, ödenek, mali sorumluluk tazminatı ve bütün sosyal ödemeler ve yan ödemeler dahil ücret, geniş anlamda değerlendirilmelidir.

Çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi, işveren işçiye tekrar işe başlatsa da başlatmasa da söz konusu olacaktır. İşçi kendi istek ve iradesi dışında çalıştırılmadığı sürenin ücret ve diğer haklarını en çok dört aya kadar alabilecektir¹. Feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verildiği zaman, bu ana kadar sözleşmenin kesintisiz devam ettiği kabul edilmiş olmaktadır. İşte bu nedenle işçi en çok dört aya kadar bir süre için fiilen çalışmadığı halde sanki çalışmış gibi ücret ve diğer haklarını alabilecektir.

Feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, tekrar işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçi-

yi işe başlatmayan işverenin, en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında ödemesi gereken tazminata esas olacak ücret ise farklıdır. Burada söz konusu olan, çalışılmayan bir süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi değil, mahkeme veya özel hakem kararına rağmen işverenin, kendisine tanınan, inisiyatif işçiye işe başlatmama yönünde kullanması ancak bunun karşılığında, mağdur olan ve işini kaybeden işçiye tazminat ödemesidir². Ödenecek olan, ücret değil tazminattır. Ücret sadece tazminatın miktarını belirleyen bir ölçü olarak karşımıza çıkmaktadır. İrade dışı bir çalışmama durumu söz konusu olmadığından ve işverenin işe başlatmama kararı ile fesih gerçekleştiğinden tazminat ödenecektir. Tazminata esas olacak ücret brüt çıplak ücret olarak dikkate alınacak ikramiye ve diğer sosyal haklar ve diğer ücret ekleri dikkate alınmayacak, ücret dar anlamda değerlendirilecektir³.

Bu konuda açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer husus da hangi andaki ücret düzeyinin ödemelere esas alınması gerektiğidir. Fesih bildirim anındaki ücret düzeyi ile feshin geçersizliğine karar verildiği andaki ücret düzeyi farklı olabilir. Hatta feshin geçersizliğine karar verildikten sonra bile durum bir süre daha belirsizliğini koruyacaktır. İşçi kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere başvurduğu takdirde, işveren işçiye bir ay içinde işe başlatmak veya başlatmamak yönündeki iradesini net olarak ortaya koyacaktır. Ancak bundan sonra iş sözleşmesi ya hiç kesinti olmamış gibi devam edecek ya da fesih gerçekleşmiş olacaktır. İşte bu süre zarfında da ücret düzeyinde değişiklikler olabilir. Fesih bildirim anındaki ücret düzeyi mi, feshin geçersizliği kararının verildiği ve tebliğ edildiği tarihteki ücret düzeyi mi, yoksa feshin tam olarak gerçekleştiği andaki ücret düzeyi mi esas alınacaktır?

İşverenin kesinleşen mahkeme kararına veya özel hakem kararına rağmen, süresi içinde işe başlamak için başvuran işçiye bir aylık süre içinde işe başlatmaması halinde, işe başlatmama tazminatı muaccel hale gelir.

İşçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları tutarındaki alacağı, işçinin kesinleşen karardan sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel hale gelen bir alacaktır.

İş hukukunun işçiyi koruma ve işçi yararına yorum şeklindeki genel yaklaşımı dikkate alındığında, işe başlatmama durumunda, feshin gerçekleştiği andaki ücret düzeyinin esas alınması gerektiği kabul edilmelidir.

İşçinin yeniden işe başlatılması durumunda ise, 21'inci maddenin dördüncü fıkrasına göre, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının, maddenin üçüncü fıkrasındaki hükme göre yapılacak ödemeden mahsup edilmesi yani fesih bildiriminden kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları tutarından mahsup edilmesi gerekmektedir. Dört aylık ücret ve diğer haklar tutarı hesaplanırken, işçinin yeniden işe başladığı andaki veya yeniden işe başlanacak tarih üzerinde işçi ve işveren arasında kesin bir anlaşmaya varıldığı andaki ücret düzeyi esas alınmalıdır. Çünkü ancak bu noktalarda iş sözleşmesinin baştan beri kesintisiz devam edeceği net olarak ortaya çıkmış olmaktadır.

Feshin Geçersizliği Davalarında Dava Tarihinden İtibaren Yasal Faiz İstenip İstenmeyeceği

Feshin geçersizliği için açılan davalarda genellikle dava tarihinden itibaren yasal faiz talebinde bulunulduğu ve bazen yerel mahkemelerin bu talepleri yerinde görüp bu yönde hüküm tesis ettikleri görülmektedir.

21'inci maddenin beşinci fıkrası, feshin geçersizliğine ilişkin olarak kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren, işçinin on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorunda olduğunu, bu sürede başvuruda bulunulmazsa, işverence yapılan feshin geçerli bir

fesih sayılacağını ve bunun hukuki sonuçlarının doğacağını ifade etmektedir.

Bu durumda, feshin geçersizliği kararının verilmesi, tek başına otomatikman işe başlatmama tazminatı ödenmesine ve dört aya kadar çalışılmayan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesine yetmemektedir. Bu ödemelerin yapılması öncelikle işçinin süresi içinde işe tekrar başlamak üzere işverene başvuruda bulunmasına bağlıdır.

İşverenin kesinleşen mahkeme kararına veya özel hakem kararına rağmen, süresi içinde işe başlamak için başvuran işçiyi bir aylık süre içinde işe başlatmaması halinde, 21'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca karara bağlanmış olan işe başlatmama tazminatı (iş güvencesi tazminatı) muaccel hale gelir. Dolayısıyla tazminat alacağı muaccel olmadan, dava tarihinden bu tarihe kadar geçen süre için faiz talebinde bulunulması yerinde görülmemelidir⁴.

Diğer taraftan, dava tarihinden feshin geçersizliği ve işe iade kararının kesinleştiği tarihe kadar, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları tutarındaki alacağı da, işçinin kesinleşen karardan sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel hale gelen bir alacaktır. Burada söz konusu olan alacak işverenin başvuruyu kabul edip etmemesiyle ilgili değildir. İşçi işe başlatılsa da başlatılmasa da ödenmesi gereken bir alacaktır. Dolayısıyla burada da, muaccel hale gelmeden dava tarihinden itibaren faiz talebi yerinde değildir. Kuşkusuz her iki durumda da tazminatın ve çalışılmayan süreye ait dört aylık ücretin muaccel hale gelmesinden sonra ödemeler yapılmıyorsa gecikilen süre için yasal faiz istenebilecektir⁵.

Feshin Geçersizliği Kararı Üzerine Çalışılmayan Süreye İlişkin Olarak Hak Kazanılan Ücret Ödemelerinden ve İşe Başlatmama Tazminatlarından Vergi Alınıp Alınmayacağı

4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren dört yıllık bir zaman geçmiş ve belli konularda yargı kararları doğrultusunda istikrar sağlanmıştır. Ancak bazı konularda tereddütler uzun süre devam etmiştir. Tereddüt yaratan konulardan bir tanesi de feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesi-

Çalışılmayan sürenin 4 aylık kısmına dair yapılacak giydirilmiş ücret tutarındaki ödemeden gelir vergisi kesintisi yapılması gerekmektedir.

ne karar verilen durumlarda işçi işverence işe başlatılmadığı takdirde işçiye ödenecek dört-sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminattan vergi kesintisi yapıp yapılmayacağıdır. Uzunca süre farklı uygulamalar gözlenmiştir. Örnek vermek gerekirse, Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin 09.10.2003 tarihli bir kararında⁶ iş güvencesi tazminatı (işe başlatma tazminatı) belirlenirken brüt ücretin esas alınması gerektiği, gelir vergisi ve damga vergisi yükümlüsünün davacı olması gerektiği ifade edilmiştir. Maliye Bakanlığı'nın yayınladığı bazı muktezalarda da (özelgeler)⁷ iş sözleşmesi feshedilen işçilerin, feshin geçersizliği ve işe iade davası açmaları ve davalarını kazanmaları halinde, işe başlatılmamaları nedeniyle, kendilerine yapılan ödemelerin vergilendirilmesi ve ayrıca bunun dışında damga vergisi de kesilmesi gerektiği yolunda görüş bildirilmiştir.

Söz konusu ödeme ve tazminatlardan gelir vergisi ve damga vergisi kesilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmelerin dayanak noktası, Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci ve 25'inci maddeleridir. İlgili Kanun'un 61'inci maddesi, "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 vermektedir.

Gelir Vergisi Kanununun 25/1'inci maddesine göre ise, "Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebebiyle verilen tazminat ve yapılan yardımlar" gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Lafzi bir yorumla, sadece ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat ve ya-

pılan yardımların gelir vergisinden müstesna tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu yorumun doğal bir sonucu olarak da, iş sözleşmeleri feshedilenlerin bu fesihlere karşı açtıkları işe iade davalarını kazandıkları halde işe başlatılmamaları nedeniyle hak kazanacakları ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/1'inci maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, bu ödemelerin ücret olarak kabul edilmesi gerektiği, dolayısıyla bunlardan gelir vergisi kesilmesinin doğru olacağı görüşü ileri sürülmüştür⁸.

Oysa 61'inci maddede sözü edilen "tazminat" ve "kasa tazminatı" iş ilişkisi devam ederken yani iş sözleşmesi geçerliken işçiye yapılan ve toplam ücret geliri içinde yer alan bazı ödemelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda 21'inci maddede yer alan, işverenin kesinleşen işe iade kararına rağmen işçiye işe başlatmaması nedeniyle ödenecek dört-sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat ise ücret veya ücret eki değildir. Çünkü ancak işverenin işe başlatmaması ile feshin kesinleşmesi neticesinde muaccele hale gelen, yani çalışma karşılığı olmayan ve işçinin işini kaybetmesi nedeniyle uğradığı mağduriyetin giderilmesi amacıyla ödenmesi öngörülen bir tazminattır.

Hem 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesinde tanımlanan ücretin, hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'inci maddesinde tanımlanan ücretin ortak özelliği, işverene bağımlı olarak çalışan işçiye, yaptığı hizmetin karşılığı olarak yapılan bir ödeme olmasıdır. Yani ücret iş sözleşmesi devam ettiği sürece yapılması gereken bir ödemedir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan ödemeler ücret niteliğinde değildir⁹.

Bu durumda iş sözleşmesi feshedilen işçilerin buna karşın açtıkları feshin geçersizliği ve işe iade davalarında, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiğine karar verilmiş olunur. İşte bu nedenle çalışılmayan

İşe başlatmama tazminatı ücret olarak değerlendirilemeyeceğinden bu tazminattan gelir vergisi kesintisi yapılmamalıdır.

sürenin en çok dört aylık kısmı için işçi fiilen hiç çalışmadığı, daha doğrusu iradesi dışında çalıştırılmadığı halde, sanki çalışmış gibi ücret ve diğer haklarını almaya hak kazanır. Kararın kesinleştiği ana kadar iş sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla işçiye yapılacak olan ödemenin ücret niteliğinde olduğuna kuşku yoktur¹⁰. Bu durumda çalışılmayan sürenin 4 aylık kısmına dair yapılacak giydirilmiş ücret tutarındaki ödemeden gelir vergisi kesintisi yapılması gerektiği açıktır.

İşe başlatmama tazminatı ise (iş güvencesi tazminatı), daha önce de değinildiği gibi, işverene bağımlı olarak görülen bir hizmetin yani iş ilişkisi sürerken görülen bir hizmetin karşılığı değildir. İşe iade kararına rağmen ve işçinin başvurusuna rağmen işçiye işe başlatmayan işverenin ödemesi gereken bir tazminattır. İşverenin bu kararı ile iş sözleşmesi kesin olarak sona ermekte, işçi işini kaybetmekte ve mağdur olmaktadır. İşe başlatmama tazminatı bu mağduriyetin bir karşılığıdır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra hak kazanılan bu tazminat ücret olarak değerlendirilemeyeceğinden bu tazminattan gelir vergisi kesintisi yapılmamalıdır.

Nitekim Danıştay Üçüncü Daire Başkanlığı 2007 yılı başlarında verdiği kararıyla duruma açıklık getirerek işe başlatmama tazminatının (iş güvencesi tazminatı) ücret sayılan ödemelerin ortak özelliklerini taşımadığı ve işsizlik sebebiyle verilen bir tazminat niteliğinde olduğu gerekçesiyle bu tazminattan vergi kesintisi yapılamayacağını hükme bağlamıştır¹¹.

Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararlarının Sosyal Sigorta Haklarına Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı ve otuz ya da daha fazla işçinin çalıştırılmakta olduğu işyerlerinde, en az altı aylık kıdeme sahip olan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin geçerli sebep gösterilmeden feshi halinde veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme kararıyla veya özel hakem kararıyla tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işçi bazı ödemelere hak kazanabilecektir.

Bu ödemelerden ilki, işçi işe başlatılsa da, baş-

En çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklar toplamından iş kazaları-meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil edilecek şekilde tüm sigorta kolları için prim kesilmesi gerekmektedir.

latılmasa da çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları toplamıdır. Yukarıda ayrıntılı olarak değinildiği şekilde bu ödemeler giydirilmiş ücret olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun hükümleri uyarınca bu ödemelerden iş kazaları-meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil edilecek şekilde tüm sigorta kolları için prim kesilmesi gerekmektedir¹². Bütün sigorta kollarından prim kesilecek olması nedeniyle, bu dört aylık sürenin sigortalılık süresi olarak değerlendirileceği yani hizmetten sayılacağı kuşkusudur.

İşçilere yapılabilecek ikinci bir ödeme de, feshin geçersizliği kararına rağmen ve işçinin yeniden işe başlamak için başvuruda bulunmasına rağmen bir ay içinde işe başlatmayan işverenler tarafından işçilere ödenmesi gereken dört-sekiz aylık ücretleri tutarındaki işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatıdır. Tazminatın ücret niteliğinde olmaması ve vergi kesintisi yapılmayacağı dikkate alınır, tazminat olarak yapılan ödemelerin prime tabi tutulmaması gerektiği de açıkça ortadadır. Ayrıca başvurularına rağmen işe başlatılmayan sigortalı işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle sigortalılık niteliği de zaten sona ermektedir. Bu nedenle tazminat şeklindeki ödemelerden prim kesintisi yapılmayacaktır. Dört-sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat bir iş ilişkisinin karşılığı olmadığından dört-sekiz aylık bir sigortalılık süresinden de söz edilemeyecektir¹³.

Feshin geçersizliği kararı üzerine işverenin işe iade kararını kabul ederek işçiye tekrar işe başlatması da söz konusu olabilir. İşçinin işe yeniden başlatılması durumunda, bildirim sürelerine ait ücret ve kıdem tazminatı peşin olarak ödenmişse, bunların toplamı işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacakları toplamından mahsup edilecektir. Bildirim sürelerine ait ücret

(ihbar tazminatı) ile kıdem tazminatı prime tabi olmayacağı için, işçi yeniden işe başlatılacak olursa, çalışılmayan süreye ait en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer haklar toplamı, mahsup yapılmamış haliyle prime tabi tutulmalıdır. Çünkü aksi halde bu dört aylık sürenin tamamının prim ödeme gün sayısından sayılması olanaksız hale gelecektir.

Eğer dört aylık ücret ve diğer haklar toplamı, işçiye peşin olarak ödenen kıdem tazminatını karşılamaz ise, bir diğer deyişle ödenmiş olan kıdem tazminatı dört aylık ücret ve diğer haklar tutarından fazlaysa, işçinin kıdem tazminatını geri ödemesi gerekecektir¹⁴. Bu durumda mahsup işlemi yapılmayacağından dört aylık ücret ve diğer haklar toplamı gene bütünüyle prime tabi olacak ve dört aylık süre gene bütünüyle sigortalılık süresinden sayılacaktır.

İşe başlatılmayan ve bildirim süresi verilmemiş veya bildirim sürelerine ait ücretler tutarı peşin olarak ödenmemiş işçilere, bu süreler ait ücretler ödenecek ancak bunlar ihbar tazminatı niteliğinde olduğundan prime tabi olmayacaktır.

Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilen hallerde sigortalı işçi işe tekrar başlatılırsa, iş sözleşmesi baştan itibaren geçerli sayılacağından işverenenden ayrıca sigortalı tekrar işe giriş bildirgesi istenmeyecektir.

DİPNOTLAR

- 1 Mahkemelerin iş yükü nedeniyle dört aylık sürenin aşıldığı hallerde işçiye sadece dört aylık ücret ve diğer haklarının verilmesi konusundaki eleştiriler için bkz.: Nizamettin AKTAY-Kadir ARICI-E.Tuncay KAPLAN/SENYEN, İş Hukuku, 2.B., Seçkin Ya., Ankara, 2007, s.194.
- 2 Bkz.: Yarg. 9. H.D., 19.9.2006 T., E.2005/25448, No.2005/30362.
- 3 Bu konuda örnek Yargıtay Kararları için bkz.: Yarg. 9. H.D., 06.11.2003 T., E.2003/18733, No.2003/18729; Yarg. 9. H.D., 19.9.2005 T., E.2005/25448, No.2005/30363.
- 4 Bkz.: Yarg. 9. H.D., 06.11.2003 T.,E.2003/18733, No.2003/18725.
- 5 Bkz.: Yarg. 9. H.D., 10.2.2004 T., E.2003/23396, No.2004/1896.
- 6 Bkz.: Yarg. 9. H.D., 09.10.2003 T., E.2003/12544, No.2003/16689.
- 7 Mukteza (özelge): Vergi Usul Kanunu'nun 369. maddesi uyarınca, vergi dairelerinin veya Maliye Bakanlığı'nın mükelleflerin sorularına verdikleri cevap.
- 8 Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, "İşe İade Tazminatında Vergi Kesintisi", <http://www.alomaliye.com> (Erişim tarihi: 12.09.2007).
- 9 Kıdem tazminatından gelir vergisi kesilemeyeceği konusunda bkz.: Ankara 1. Vergi Mahkemesi kararı, 30.6.2004 T., E.2004/155, No. 2004/622; Ankara Bölge İdare Mahkemesi kararı, 28.10.2004 T., E. 2004/3086, No.2004/3572.
- 10 Bkz.: Nağme HOZAR, "Danıştay Son Noktayı Koydu: İş Güvencesi

Tazminatından Gelir Vergisi Kesilemez", MESS İşveren Gazetesi, Temmuz 2007.

- 11 Bkz.: Dan. 3. D. B., 15.2.2007 T., E.2006/3799, No. 2007/414; 15.2.2007 T., E.2006/3800, No. 2007/415; 15.2.2007 T., E.2006/3801, No. 2007/416. R.G. 15.6.2007 T., No. 26553.
- 12 Bkz.: Ali GÜZEL/Ali Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 9.B., Beta Ya., İstanbul, 2003, s.160-163.
- 13 Bkz.: T.C. Çal. ve Sos. Güv. Bak. Sos. Sig. Kur. Başk. Sig. İşl. Gnl. Md. Sig. Prim. Dai. Bşk. Genelgesi B.13.2. SSK. 5.01.08.00/VIII-031/154443
- 14 Aynı görüş için bkz.: İş Hukuku, AKTAY-ARICI-KAPLAN/SENYEN, s.195.