

**İş akdi sona ermeden ve işten çıkış bildirgesi düzenlenmeden
Arabuluculuk Sözleşmesi ile ödenen tazminatın kurum kazancından
indirilip indirilmeyeceği**

Belge türü	Özelge
Kanun	KURUMLAR VERGİSİ KANUNU
Özelge no	49327596-125[KVK.ÖZ.2022.36]-106166
Tarih	25.04.2024

T.C.

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

Antalya Vergi Dairesi Başkanlığı

Gelir Kanunları Grup Müdürlüğü

Sayı : E-49327596-125[KVK.ÖZ.2022.36]-

25.04.2024

Konu : İş akdi sona ermeden ve işten çıkış bildirgesi düzenlenmeden Arabuluculuk
Sözleşmesi ile ödenen tazminatın kurum kazancından indirilip indirilmeyeceği

İlgi

:

İlgide kayıtlı özelge talep formunda; şirketiniz ile çalışanlar arasında 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında, iş akdi sona ermeden ve işten çıkış bildirgesi düzenlenmeden, 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Yönetmeliği kapsamında kıdem tazminatı ödenmesi için sözleşme yapıldığı ve anlaşılan tutarın çalışanların banka hesabına yatırıldığı belirtilerek; anlaşma kapsamında hesaplanan ve ödenen kıdem tazminatının kurum kazancınızın tespitinde gider olarak indirim konusu yapıp yapılmayacağı, gider unsuru olarak kabul edilmemesi durumunda ödenen tutarların yasal defterlere ne şekilde kayıt edileceği ve anlaşma yapılan çalışanın daha sonra İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı hak etmeden işten ayrılması durumunda ödenen tutarın hangi kapsamda değerlendirileceği hususlarında; Başkanlığımız görüşünün talep edildiği anlaşılmaktadır.

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 6 ncı maddesinde kurumlar vergisinin bir hesap dönemi içinde elde edilen safi kurum kazancı üzerinden hesaplanacağı ve safi kurum kazancının tespitinde Gelir Vergisi Kanununun ticari kazanç hakkındaki hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş olup, safi kurum kazancının tespitinde Kurumlar Vergisi Kanununun 8 inci maddesi ile Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesindeki giderler indirim konusu yapılabilir.

Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde, ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılan genel giderlerin, (3) numaralı bendinde de işle ilgili olmak şartıyla, mukavelenameye veya ilama veya kanun emrine istinaden ödenen zarar, ziyan ve tazminatların ticari kazancın tespitinde gider olarak indirileceği hükme bağlanmıştır.

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." hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında tevkifat yapmakla yükümlü olanlar sayılmış olup, aynı fıkranın (1) numaralı bendinde, hizmet erbabına ödenen ücretlerin 103 ve 104 üncü maddelere göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı hükme bağlanmıştır.

Anılan Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (7.a) numaralı bendinde, 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 miktarlarının, gelir vergisinden istisna olduğu hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde, "*Kıdem tazminatı: Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:*

1. *İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,*

2. *İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,*

3. *Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,*

4. *Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;*

5. *506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,*

6. Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

7. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/07/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

...

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleri ile belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez." hükümlerine yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi ile 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmış, Kanunun Geçici 1 inci maddesinde, "Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır. Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır." hükmüne yer verilmiştir.

Dolayısıyla, 1475 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı, Kanunun 14 üncü maddesinde sayılan nedenlerle iş akdinin feshi, iş yerlerinin devri veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli hallerinde hak kazanılan bir tazminattır.

Bu hüküm ve açıklamalara göre, ilgide kayıtlı özelge talep formu ekinde yer alan "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesi"ne istinaden şirketiniz tarafından, iş akdi sona erdirilmeden ve işten çıkış belgesi düzenlenmeksizin ödenen tutarların, 1475 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp, söz konusu ödemelerin ücret olarak nitelendirilmesi ve yapılan ödemeler üzerinden gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekmektedir.

Öte yandan, şirketiniz tarafından çalışanlara yapılan ve ücret olarak değerlendirilen söz konusu ödemelerin Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendine göre gider olarak dikkate alınması mümkün bulunmaktadır.

Ayrıca, "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesi" ile anlaşma yapılan çalışanların daha sonra kıdem tazminatı hak etmeden işten ayrılması durumlarının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

Bu metin Mevzuat Bankası (mevzuat.vergibulustayi.com) aracılığıyla gib.gov.tr arşivinden alınmıştır. Resmî işlemlerde Resmî Gazete metni esastır. — 18.09.2026