



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dergisi  
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 30 Sayı/No: 1 Haziran/June 2026

**İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Nedeniyle İşçi Lehine  
Doğacak Bazı Alacakların Ücret Gelirinin  
Vergilendirilmesi Yönünden Değerlendirilmesi**

Evaluation of Some Receivables Arising in Favor of the  
Employee Due to the Termination of the Employment Con-  
tract in Terms of Taxation of Wage Income

  Dr. Öğr. Üyesi Abdullah ARIKAN\*

 10.60002/ebyuhfd.1824669

**ÖZ**

Gelir kavramının vergi hukukundaki tezahürü olan vergiye tabi gelir, Gelir Vergisi Kanunu'nda kendisine has bir içerikle ve yedi gelir unsurundan mütevellit şekilde tasarlanmıştır. Vergiye tabi gelirin kendisine haslığı, gelir unsurlarından biri olan ücret kavramına da tesir etmiş ve bu kavram Gelir Vergisi Kanunu'nda diğer hukuk dallarına nazaran farklı bir içerik ile inşa edilmiştir. Böyle olunca da hizmet erbabına işverence yapılan bazı ödemelerin vergiye tabi ücret kapsamında olup olmadığı konusunda bazı tartışmalar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada da

\* Trabzon Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Mali Hukuk Ana Bilim Dalı.

**Makale Bilgisi/Article Info:** Araştırma Makalesi/Research Article  
**Geliş/Received:** 16.11.2025 | **Kabul/Accepted:** 04.03.2026.

Bu makale, intihal programında taranmış ve iki (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by two (blind) referees.

**Atıf/Cite as:** Abdullah Arıkan, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Nedeniyle İşçi Lehine Doğacak Bazı Alacakların Ücret Gelirinin Vergilendirilmesi Yönünden Değerlendirilmesi”, Erzincan HFD, C. 30, S. 1, Haziran 2026, (75-152).



Bu makale **Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası** lisansı ile lisanslanmıştır.

esas itibariyle İş Kanunu'na tabi işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi nedeniyle lehlerine doğacak bazı alacakların gelir vergisi karşısındaki konumlarına odaklanılmaktadır. Bu çerçevede ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ile onun özel bir türü olan sendikalar tazminatı, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süreye ait ücret, haksız fesih tazminatı, kıdem tazminatı ile ikale tazminatı öncelikle iş hukuku perspektifiyle izah edilmekte, akabinde ise Gelir Vergisi Kanunu'nun hem vergiye tabi gelir hem de ücret geliri yönünden inşa ettiği sistematik doğrultusunda analiz edilmektedir. Bu esnada zikredilen ödemelerin bazılarında Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan hükümlerin tarihsel gelişimleri ile konuya dair literatür ve uygulamadaki farklı yaklaşımlar da ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Vergiye Tabi Gelir, Ücretin Vergilendirilmesi, Vergiye Tabi Ücret, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, İşçi Alacakları, Kıdem Tazminatı, İ kale Sözleşmesi.

### ABSTRACT

Taxable income, which is the manifestation of the concept of income in tax law, is designed in the Income Tax Law with a unique content and consisting of seven income elements. The specificity of taxable income has also affected the concept of wages, which is one of the elements of income, and this concept has been constructed in the Income Tax Law with a different content compared to other branches of law. This has led to some debate as to whether certain payments made by employers to service providers are subject to tax as wages. This study also focuses primarily on the income tax implications of certain receivables that arise in favor of employees subject to the Labor Law due to the termination of their employment contracts. In this context, notice pay, bad faith compensation and its special type, union compensation, non-reinstatement compensation, idle wage, wrongful termination compensation, severance pay, and rescission pay are first explained from the perspective of labor law and then analyzed in line with the systematic construction of the Income Tax Law in terms of both taxable income and wage income. In the meantime, the historical development of the provisions in the Income Tax Law regarding some of the payments mentioned and the different approaches in literature and practice on the subject are also discussed in detail

**Keywords:** Taxable Income, Taxation of Wage, Taxable Fee, Termination of Employment Contract, Workers Receivables, Severance Pay, Mutual Rescission Agreement.

### GİRİŞ

Gelir kavramı iktisadi perspektifle bir kimsenin belirli bir zaman dilimi dahilinde satın alma gücünde vuku bulan artış şeklinde tanımlansa da

vergi hukuku açısından 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK)'nun çizdiği çerçeve içerisinde daha dar bir anlam kazanmakta ve *vergiye tabi gelir* olarak ifade edilmektedir. Vergiye tabi tutulacak gelir, GVK muhtevasında yedi unsurdan mütevellit, ücret gelirinin de yer aldığı ilk altı unsur (ticari kazanç, zirai kazanç, serbest meslek kazancı, ücret, gayrimenkul sermaye iradı, menkul sermaye iradı) kaynak teorisinin yansıması olarak düzenli ve sürekli bir kaynaktan elde edilen kazanç ve iratlara, son unsur ise safi artış teorisinin yansıması olarak GVK'nin 80 ve 81. maddelerinde tek tek sayılan ve diğer kazanç ve iratlar şeklinde zikredilen değer artışı ve arızı kazançlara tekabül eder surette tasarlanmıştır<sup>1</sup>.

Gelir unsurları doğrudan emek veya sermayenin üretim sürecine sokulması sonrası doğabilecekleri gibi emek ile sermayenin karışımından da doğabilmektedir. Ücret geliri serbest meslek kazancıyla birlikte emekten doğan gelirler sınıfına dahil bulunmaktadır<sup>2</sup>. Bu iki gelir unsuru arasındaki temel farklılık üretim sürecine sokulan emeğin bağımlı yahut bağımsız olmasıyla alakalı olup, ilk ihtimalde ücret, ikinci ihtimalde ise serbest meslek kazancından söz edilir<sup>3</sup>. Ücret geliri işveren ile hizmet erbabı arasında kurulan bağımlı hizmet ilişkisinden kaynaklanmakta ve hizmet erbabının emeğinin işverene ait organizasyon içerisinde değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır<sup>4</sup>.

Ücretlerin vergilendirilmesi gelir vergilemesinde hem adalet hem de verimliliğin tesisi bakımından oldukça önemli bir konumdur. Zira ücretler üzerinden alınan gelir vergisi bağımlı çalışan sayının çokluğu ile vergilendirmede esas yöntemin tevkifat olması gibi birtakım sebeplerle gelir vergisi hasılatı içerisinde en yüksek payı meydana getirmektedir<sup>5</sup>. Bu-

- 
- 1 Mualla **Öncel ve diğerleri**, Vergi Hukuku, 34. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2025, s. 297-304; İktisadi ve vergisel açıdan gelir kavramları arasında kapsam yönünden ortaya çıkan farklılık vergi hukukunun kendi gereksinimlerini karşılayabilme zaruretiinden doğmaktadır. Bkz. F. **Neumark**, Türkiye'de ve Yabancı Memleketlerde Gelir Vergisi: Teori-Tarihçe-Pratik, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1946, s. 21.
  - 2 Yılmaz **Özbalcı**, Gelir Vergisi Kanunu Yorum ve Açıklamaları, Oluş Yayıncılık, Ankara 2010, s. 495.
  - 3 **Öncel ve diğerleri**, s. 301-302.
  - 4 **Özbalcı**, s. 495-497.
  - 5 Ahmet Bumin **Doğrusöz**, Türk Vergi Sisteminde Kaynakta Vergileme "Stopaj", İSMMMO Yayınları, Yayın No: 3, İstanbul 1992, s. 82; Şerafettin **Aksoy**, Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, 6. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2010, s. 210; Funda **Başaran Yavaşlar**, "Bir Adaletsizlik Örneği: Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi",

nunla birlikte ücret gelirin vergilendirilmesi ile alakalı fikir birliğine varılamayan ve uzun soluklu bazı tartışmaların varlığı da bilinen bir hakikattir. Bunlardan biri, işveren tarafından hizmet erbabına yapılan bazı ödemelerin vergiye tabi ücret vasfını haiz olup olmadıkları, haizler ise vergiden istisna edilip edilmedikleri bağlamında ortaya çıkanlardır. Bu yöndeki tartışmalardan bir kısmı tarihsel süreç içerisinde konuya dair kanuni düzenlemeler ihdas edilmek suretiyle giderilmiş iken<sup>6</sup>, bazıları halen mevcudiyetlerini sürdürmektedir. Son ihtimale dair ve çalışma içeriğinde de irdelenecek ödemelere, iş sözleşmesinin sona ermesi akabinde belli şartlarla işçiye ödenmesi gereken ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ya da boşta geçen süreyle ilişkin ücret örnek olarak verilebilir.

Hemen belirtelim ki, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılacak ödemelerden bazılarında uygulamada ortaya çıkan farklı yöndeki görüşleri ortadan kaldırabilmek adına GVK muhtevasında bazı hükümler ihdas edilmiştir. Nitekim işe başlatmama tazminatı, kıdem tazminatı ve ikale sözleşmesi sonucu ödenen tazminatlara dair ihdas edilen hükümler bu doğrultudadır. Ancak ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, boşta geçen süreye ait ücret ile haksız fesih tazminatı bakımından aynı tespiti yapabilmek mümkün değildir.

Vurgulamak gerekir ki, yukarıda sözü edilen GVK muhtevasındaki düzenlemeler bir kenara bırakıldığında, zikredilen ödemelerin GVK ile kapsam ve çerçevesi tayin edilmiş ücret kavramına dahil olup olmadıkları, yine GVK’de düzenlenen vergi istisnaları ile örtüşüp örtüşmedikleri uzun bir zaman dilimi içerisinde literatür, idare ve yargı mercileri nezdinde tartışılmış ve bazıları açısından halen daha üzerinde uzlaşılan bir görüşe varılabilmiş değildir.

Tarihsel süreç irdelendiğinde öncelikle ve sırasıyla kıdem ve işe başlatmama tazminatları açısından vergi istisnası mahiyeti taşıyan kanuni düzenlemelerin ihdas edildiği görülmektedir. Sonraki süreçte, bilhassa

---

Fasikül, S. 30, 2012, s. 12; Özgür **Biyan**/Güneş **Yılmaz**, “Ücretlerin Vergilendirilmesine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Öneri: Beyanname Yükümlülüğü”, Maliye Dergisi, S. 162, 2012, s. 184-185; Şükrü **Kızılot**/Metin **Taş**, Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 228.

6 Nitekim kasa açığını karşılamak üzere *kasa/mali sorumluluk tazminatı* adı altında yapılan ödemeler değinilen minvaldedir. Konuya dair 24.12.1980 tarihli 2361 sayılı Kanun ile GVK’nin 61. maddesinde yapılan değişiklikte birlikte uygulamada yaşanan tereddütler giderilmiş ve ilgili ödemelerin gelir vergilemesi yönünden ücret olarak değerlendirilecekleri açıkça hükme bağlanmıştır. Bkz. **Özbalcı**, s. 505; Kazım **Yılmaz**, Ücretlerin Vergilendirilmesi, 2. Baskı, Ce-Ka Yayıncılık, Ankara 2005, s. 28-29; Ömer **Benokan**/Turgut **Özcan**, İş Kanunu ve Vergi Uygulaması, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, İstanbul 2007, s. 283-284.

22.5.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu muhtevasında iş güvencesi hükümlerinin ihdasının ardından iş sözleşmelerinin karşılıklı anlaşma sonucu sona erdirilmesi (ikale) uygulamasının yaygınlaşmasıyla<sup>7</sup> ikale sözleşmeleri kapsamında kararlaştırılan tazminatların gelir vergisine tabi olup olmadıkları hususu literatür ve uygulamada tereddütlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir<sup>8</sup>. Bunun üzerine GVK çatısı altında ikale sözleşmesi sonucu ödenen tazminatların hem vergiye tabi ücret hem de vergiden istisna oldukları açıkça hükme bağlanmıştır.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle GVK ile kapsam ve çerçevesi çizilen ücret kavramı ortaya konulacak akabinde yukarıda sözü edilen ödemeler hem genel mahiyette içerikleri hem de gelir vergilemesindeki konumları itibariyle ayrı ayrı ele alınacaktır.

Değinen hususlara geçmeden evvel burada son olarak belirtmek gerekir ki, çalışma muhtevasında gelir vergilemesi bakımından konumları tartışılacak olan ödemeler yalnızca İş Kanunu'na tabi işçiler yönünden doğacak bazı alacaklardır. Nitekim özel sektörde hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan herkes İş Kanunu'na tabi değildir. Zira bazı iş ilişkileri açısından özel kanunlar (854 sayılı Deniz İş Kanunu ya da 5953 sayılı Basın İş Kanunu) devreye girmekte iken bazıları açısından doğrudan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nun hizmet sözleşmelerine dair hükümleri uygulama alanı bulmaktadır<sup>9</sup>. Dolayısıyla İş Kanunu dışındaki bu Kanunlara tabi iş ilişkilerine taraf olan işçilerin hizmet sözleşmelerinin sona ermesi nedeniyle elde edebilecekleri ve yukarıda sayılanlara benzer mahiyetteki alacaklar bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

- 
- 7 Cevdet İlhan **Günay**, “İkale Sözleşmesi”, ÇİD, C. 23, S. 5, 2009, (İkale), s. 5; Muhitin **Astarlı**, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s. 5; Hakan **Üzeltürk**, “İkale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Boyutu”, SİHD, S. 39, 2018, (İkale), s. 84; Ömer **Ekmekçi**/Esra **Yiğit**, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 540; Cumhuriyet Sinan **Özdemir**, “İkale Sözleşmesi Sonucu Kesilen Verginin İadesi”, Vergi Dünyası, S. 455, 2019, s. 119; Berna **Duman**, Türk İş Hukukunda İkale, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 18.
  - 8 Ayşe **Yiğit Şakar**, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Erdirilmesinin Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, SİHD, S. 16, 2009, (İkale), s. 225; Suat **Taş**, “İkale Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesi Kapsamında İşçiye Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 426, 2017, s. 55; Erhan **Bayar**, “İkale Sözleşmesine İstinaden Ödenen Kıdem Tazminatında Gelir Vergisi Kesintisi”, VSD, S. 346, 2017, s. 101.
  - 9 Nuri **Çelik ve diğerleri**, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, s. 155-169; Sarper **Süzek/Süleyman Başterzi**, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024, s. 224-236; Öner **Eyrenci ve diğerleri**, İş Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024, s. 55-60.

## I. VERGİYE TABİ GELİR OLARAK ÜCRET KAVRAMININ KAPSAM VE ÇERÇEVESİ

Bağımlı hizmet ilişkileri GVK ve dolayısıyla vergi hukuku açısından diğer hukuk dallarına nazaran daha geniş bir perspektif ile çerçevelenmektedir. Zira ister özel isterse kamu kesiminde olsun bağımlı çalışan herkese GVK ile kapsam ve çerçevesi ortaya konan ücret dahilinde yapılan ödemeler gelir vergisine tabi tutulur. Dolayısıyla vergi hukukunda bağımlı hizmet ilişkisinin tarafları olan işveren ve hizmet erbabı kavramları borçlar, iş veyahut idare hukukundaki kapsamlarından daha geniştir<sup>10</sup>. Benzer bir durum esasen ücret kavramının içeriği bakımından da geçerlilik taşımaktadır. Gerçekten de vergi hukuku alanında gelirin kavranmasında borçlar, iş yahut idare hukukundaki ücret, maaş veya aylık gibi kavramlar ile bağlı kalınmamış ve alanın gerekleri doğrultusunda kendisine has bir ücret kavramı tasarlanmıştır. Dolayısıyla GVK açısından ücret kavramına dahil olan bir ödeme borçlar, iş ya da idare hukuku açısından ücret, maaş ya da aylık mahiyetini taşımayabileceği gibi tam aksi istikamette bir durum da söz konusu olabilir<sup>11</sup>.

Ücret geliri GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrasında “...işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler...” olarak tanımlanmış olup, bu tanımdan hareketle bir ödemenin ücret vasfını taşıyabilmesi için dört unsuru bünyesinde barındırması gerektirdiği söylenebilir. Bu unsurlardan ilki hizmet erbabının işverene tabi olması, ikincisi işyerine bağlı olarak çalışması, üçüncüsü ödemenin hizmet karşılığında yapılması, dördüncüsü ise ödemenin para, mal veya parasal bir karşılığı

10 Nihal **Saban**, Vergi Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, s. 229.

11 Recep **Turgay**, Gelir Vergisi Kanunu ve Tatbikatı C. II, 4. Baskı, N. Uycan Basım Sanayii A.Ş., İstanbul 1976, s. 865; **Aksoy**, s. 211-212; **Öncel ve diğerleri**, s. 357-358; Selahattin **Tuncer**, “Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi”, LYMD, S. 71, (1998), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 11.9.2025; Hüseyin **Yalçın**, Ücretlerin Vergilendirilmesi, Kılavuz Yayınları, İstanbul 1998, s. 19-21; Mehmet **Tosuner/Zeynep Arıkan/Hakan Bay**, Türk Vergi Sistemi, Kanyılmaz Matbaası, İzmir 2024, s. 103; S. Ateş **Oktar**, Türk Vergi Sistemi, 3. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2022, s. 57-58; Mustafa **Akkaya**, “İş Güvencesi Tazminatı'nın Gelir Vergisine Tabi Olup Olmadığı Sorunu”, SİHD, S. 6, 2007, s. 225; **Benokan/Özcan**, s. 281; Mustafa Ali **Sarılı**, Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, Hermes Tanıtım Ofset Baskı Hizmetleri, Ankara 2024, s. 63; Ali **Ekin/K. Melis Topçu**, “İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi ve Yasal Kesintiler”, UMD, S. 8, 2016, s. 117; Şerif Emre **Gökçay**, Vergi Hukukunda Ekonomik Yaklaşım İlkesinin Kapsamı, Niteliği ve Sınırları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 384-385.

olan menfaate dayanmasıdır<sup>12</sup>. Bu unsurların hepsinin bir arada yani kümülatif bir şekilde mevcudiyeti zorunlu olup, herhangi birinin noksanlığı ilgili ödemenin ücret geliri vasfı taşımadığı, dolayısıyla gelir vergisine tabi olmayacağı anlamına gelir<sup>13</sup>.

İşverene tabi olma unsuru, işveren ile hizmet erbabı arasında fiili yönü ağır basan bağıllık ilişkisini yansıtmakta olup, bilhassa işverenin hizmet erbabı üzerindeki hiyerarşik kontrol ve yaptırım uygulayabilme yetkileriyle kendisini görünür kılmaktadır. Gerçekten de GVK'nin 62. maddesinde ifade edildiği üzere işveren, hizmet erbabını işe alan ve onu emir ve talimatları çerçevesinde çalıştıran kimse olup, emeğe tabi işin ne zaman ve hangi koşullarda yapılacağını gösteren çalışma şartlarını bizzat kendisi tayin etmektedir. Tabi belirtilmelidir ki, bu şartlar her zaman tüm detayları ile işveren tarafından tayin edilmeyebilir. Nitekim bazı faaliyet alanlarında çalışma şartlarının içeriği, söz gelimi eğitim ve öğretim hizmetlerinde olduğu üzere, kanun veya düzenleyici idari işlemler ile tespit edilmiş olabilir. Bu gibi hallerde dahi işveren, hizmet erbabının çalışma şartlarına uyup uymadığını kontrol edebilir, uymuyorsa onu uyarabilir ve hatta gerekli koşullar altında ona yaptırım uygulayabilir<sup>14</sup>.

Hizmet erbabının işyerine bağlı olarak çalışması, onun işverene ait organizasyona olan hukuki bağıllığını, başka bir deyişle emeğinin bu organizasyon dahilinde değerlendirilmesi suretiyle organizasyonun personel kadrosunda yer alabilmesini ifade eder<sup>15</sup>. Hemen belirtelim ki, işyerine bağıllık fiziken orada çalışmayı zorunlu kılmamakta ve hizmet erbabının yukarıda belirtilen surette, fakat evden yahut uzaktan çalışma hallerini de kapsar mahiyettedir<sup>16</sup>. Burada mühim olan, iş organizasyonundan gelen

---

12 **Aksoy**, s. 212-214; **Yalçın**, s. 21; **Tosuner/Arıkan/Bay**, s. 104-105; Osman **Pehlivan**, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, Celepler Matbaacılık, Trabzon 2018, s. 221-222; **Akkaya**, s. 225; Tarık **Selçik**, “İhbar Tazminatı Ücret Geliri Midir?”, Yaklaşım, S. 244, (2013), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Sarılı**, s. 64.

13 **Yalçın**, s. 22; **Yılmaz**, s. 24; Ayşe **Yiğit Şakar**, “İşçiye Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesine İlişkin Bazı Meseleler”, SİHD, S. 12, 2008, (Bazı Meseleler), s. 220; **Sarılı**, s. 64; Uğur **Yiğit**, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025, s. 389.

14 **Özbalcı**, s. 496-497, 500.

15 **Özbalcı**, s. 496-497.

16 **Turgay**, s. 866-867; Yalçın **Kökey**, Gelir Vergisi Kanunu ve İş Kanunu Açısından Ücret, Sosyal Yardımlar, Tazminatlar, İleri Sanat Matbaası, İstanbul 1977, s. 4; **Öncel ve diğerleri**, s. 358; Ekrem **Işık**, Vergi ve Sigorta Mevzuatında İşveren ve Çalışanların Ücret, Harcırah ve Kıdem Tazminatı Hesaplanması ve Vergilendirilmesi, Ermete Matbaası, İstanbul 1988, s. 3; M. Kamil **Mutluer/N. Nilay Dayanç Kuzeyli**, Vergi

talimatlara uygun hareket edilerek ifa edilen hizmetler ile ulaşılan neticelerin işyerine arz edilmesidir<sup>17</sup>.

Ödemenin hizmet karşılığı yapılması unsuru ile yalnızca hizmet ilişkisine dayanmakta olan, onunla doğrudan bağlantısı bulunan ödemelerin ücret vasfını haiz olacağı kastedilmektedir<sup>18</sup>. Bunun neticesi olarak da hizmet erbabınca ifa edilmiş ya da edilecek hizmetlerin karşılığı olmayan ödemeler ücret olarak nitelendirilemez<sup>19</sup>.

Hizmet karşılığında yapılan ödemelerin para, mal yahut para ile temsil edilebilen menfaat olması unsuru ise, parasal karşılığı bulunmayan, söz gelimi işyerinde sağlanan sükunetli çalışma ortamı<sup>20</sup> ya da hizmet erbablarının dinlenebilmelerine yönelik temin edilen bir alan<sup>21</sup> gibi menfaatlerin ücret kapsamında olmadığı manasını taşır.

GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında, yukarıda yer verilen tanım ile örtüşen her bir ödemenin fiiliyatta isim olarak ne şekilde zikredilmiş olursa olsun (söz gelimi tazminat, ikramiye, aidat, ödenek, huzur hakkı, tahsisat, zam, avans ya da prim) ücret vasfını haiz olacağı hükme bağlanmaktadır. Dolayısıyla vergilendirme açısından önemli olan husus, yapılan ödemenin 61. maddenin ilk fıkrası ile çizilen çerçevenin içerisine dahil olup olmadığıdır. Yoksa bağımlı hizmet ilişkisinin taraflarının ödemeye dair tercih ettikleri isimlendirmenin herhangi bir önemi bulunmamaktadır<sup>22</sup>.

---

Hukuku: Genel ve Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 406-407; Doğan **Şenyüz**/Mehmet **Yüce**/Adnan **Gerçek**, Türk Vergi Sistemi, 22. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2025, s. 82; Erdoğan **Öner**, Türk Vergi Sistemi, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 96; **Sarılı**, s. 64; Yusuf Ziya **Taşkan**, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, 8. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2025, s. 385; Binhan **Elif Yılmaz**/Murat **Batı**, Türk Vergi Sistemi, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025, s. 67.

17 **Aksoy**, s. 213; **Sarılı**, s. 64; Fatih **Saraçoğlu**, Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2020, s. 78.

18 **Yılmaz**, s. 21; Kenan **Bulutoglu**, Türk Vergi Sistemi, 8. Baskı, Batı Türkeli Yayıncılık, İstanbul 2004, s. 47; **Mutluer/Dayanç Kuzeyli**, s. 407; **Tosuner/Arıkan/Bay**, s. 104.

19 **Pehlivan**, s. 221.

20 **Oktar**, s. 59.

21 **Tosuner/Arıkan/Bay**, s. 105.

22 **Öncel ve diğerleri**, s. 359; **Özbalcı**, s. 505; **Oktar**, s. 58; **Öner**, s. 96; **Yılmaz**, s. 27.

GVK'nın 61. maddesinin 3. fıkrasında yedi bent dahilinde ve ilk fıkrada kapsamında çerçevesi çizilen ücret kavramının kapsamına girmeyen<sup>23</sup> yahut girip girmediği noktasında tereddütler bulunan<sup>24</sup>, milletvekili ya da birliktaşilere yapılanlar gibi bazı ödemelerin gelir vergilemesinde ücret olarak değerlendirileceği hüküm altına alınmaktadır<sup>25 26</sup>.

Vergiye tabi ücret kavramına yönelik kapsam ve çerçeve buraya kadar değinildiği şekilde çizilmiş olmakla beraber GVK'nın 23 ila 29. maddeleri arasında oldukça hacimli bir şekilde<sup>27</sup> vergiden istisna edilmiş ödemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Bunlar bir bütün olarak ele alındığında görülmektedir ki, belli bir ödeme bazen tamamıyla, bazen de belli bir kısmı itibariyle vergiden istisna edilmektedir. İlk durumda ilgili ödeme her ne kadar 61. madde kapsamında ücret vasfını taşısa da gelir vergisine tabi tutulmamakta, ikinci ihtimalde ise, vergiden istisna edilmeyen kısım itibariyle vergilendirme tesis edilmektedir.

Dolayısıyla çalışma konusu kapsamında ele alınacak ödemeler açısından gelir vergisine tabi olup olmadıkları noktasında neticeye varırken, GVK'nın 61. madde kapsamına girip girmedikleri yönündeki değerlendirmenin yanı sıra ilgili hükümlerde sayılan vergi istisnaları ile örtüşüp örtüşmediklerine de bakılması gerekir<sup>28</sup>.

---

23 **Kökey**, s. 4; **Aksoy**, s. 21; **Yalçın**, s. 31; **Mutluer/Dayanç Kuzeyli**, s. 407; **Tosuner/Arıkan/Bay**, s. 106; **Yılmaz**, s. 24, 31; **Akkaya**, s. 225; **Saraçoğlu**, s. 79.

24 **Bulutoglu**, s. 49; **Şenyüz/Yüce/Gerçek**, s. 82-83; **Ali Değirmendereli**, *Türk Vergi Sistemi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 75.

25 **Öncel ve diğerleri**, s. 360-361; **Suat Taş**, *İş Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi*, İstanbul Üniversitesi SBE, 2024, (Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi), s. 98; Dolayısıyla burada sayılan ödemelerin GVK'nın 61. maddesinin ilk fıkrası kapsamına girip girmemelerinin vergilendirme bakımından bir önemi yoktur. Bu ödemeler gelir vergilemesi açısından vergiye tabi ücret olarak dikkate alınır. Bkz. İmdat **Türkay**, 361 Soru ve Cevapla Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 52.

26 Değinilen yaklaşıma sadece GVK'nın 61. maddesinin 3. fıkrası bünyesinde rastlanılmamakta, GVK'nın bazı geçici madde hükümleriyle de bazı ödemelerin ücret olarak değerlendirileceği kurala bağlanmış bulunmaktadır. Örneğin geçici 38. madde kapsamında tam mükellefiyete tabi kişiler yanında çalışan gemi adamlarına yapılan bir kısım ödemeler değinilen mahiyettedir. Bkz. Cevdet Okan **Bahar**, *Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2005, s. 42-43; **Sarılı**, s. 69.

27 **Şenyüz/Yüce/Gerçek**, s. 89; **Yılmaz**, s. 22; **Taşkan**, s. 394.

28 Gizem **Sıdar**, "Sözleşmesi Sona Eren İşçiye Ödenen Tazminatların Türleri ve Güncel Mevzuat Işığında Vergilendirilmesi", *VSD*, S. 412, 2023, s. 104.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNE YÖNELİK GENEL ESASLAR

İş Kanunu'nun 8. maddesinin ilk fıkrasında “...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme...” olarak tanımlanan iş sözleşmesi (akdi) bağımlılık/tabiiyet, bir işin görülmesi (iş görme/çalışma) ve ücret (karşılık) şeklinde üç unsurdan meydana gelmektedir<sup>29</sup>. İş hukukunun temel yapı taşı olan iş sözleşmeleri<sup>30</sup> iki tarafa (işçi ve işveren) borç yükleyen ve taraflar arasında devamlı borç ilişkisi meydana getirir mahiyettedir. İki tarafa borç yükler zira işçi tarafının asıl borcu işverene bağımlı şekilde iş görmek iken, işveren tarafının ise ücret ödemektir. Sürekli dirler zira edimin bir defa ifa edilmesi suretiyle sözleşme sona ermez. Taraflar sözleşme dolayısıyla kendilerine düşen edimleri önceden belirlenmiş yahut belirlenmemiş bir zaman dilimi içerisinde sürekli olarak yerine getirirler<sup>31</sup>. Ayrıca iş sözleşmeleri işçinin kişiliğinin ön planda olduğu ve taraflar arasında yakın ve yoğun kişisel irtibata dayanan bir yapı arz etmektedirler<sup>32</sup>. Gerçekten de iş sözleşmelerinin kurulmasında işçinin yetenek ve vasıflarının işveren nazarındaki kıymeti<sup>33</sup>, işçinin iş görme edimini işverenin yönetimi dahilinde ifa etmesi ile ona ekonomik açıdan bağlı olması hakikatleri karşısında bu durum kolaylıkla gözlemlenebilmektedir<sup>34</sup>.

İş sözleşmeleri devamlılık arz etmeleri ve işçinin kişiliğini ön plana çıkarmaları dolayısıyla işçi ve işveren arasında mümkün olduğu ölçüde bozulmaması lüzum gösteren bir güven ilişkisi meydana getirir. Nitekim

- 
- 29 **Süzek/Başterzi**, s. 237-246; Hamdi **Mollamahmut oğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı C. I: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2021, s. 80-86; Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022, s. 71-74; Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I), 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, (İş Hukuku), s. 165-174; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 62-65; A. Murat **Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan**, İş Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 68-69; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 25-35; Şükran **Ertürk**, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 106-109.
- 30 Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 27. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku), s. 41.
- 31 **Süzek/Başterzi**, s. 248-249; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 70-71; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 46; **Ertürk**, s. 109-110; E. Tuncay **Senyen Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 85-86; **Sümer**, İş Hukuku, s. 43.
- 32 **Süzek/Başterzi**, s. 248; **Mollamahmut oğlu/Astarlı/Baysal**, s. 86-87; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 65; **Ertürk**, s. 109; **Sümer**, İş Hukuku, s. 43.
- 33 **Mollamahmut oğlu/Astarlı/Baysal**, s. 86-87; M. Fatih **Uşan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku), s. 84.
- 34 **Eyrenci ve diğerleri**, s. 65.

her iki taraf da sözleşmenin kurulmasında diğer tarafın edimini yalnızca o anda değil, gelecekte de ifa edeceğine güvenerek hareket eder<sup>35</sup>. Fakat iş sözleşmeleri de diğer sözleşmelerde olduğu üzere, ebedi olarak devam etmez ve belli sebeplerin vuku bulması ile nihayete erer<sup>36</sup>. Bu sebepler açısından literatürde fesih ve fesih haricindekiler şeklinde ikili bir tasnif yapılmaktadır. Fesih haricindekiler esas itibariyle ölüm, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin nihayete ermesi ile ikale olarak belirtilebilir<sup>37</sup>.

### III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHE BAĞLI SONA ERMESİ NEDENİYLE İŞÇİYE YAPILACAK BAZI ÖDEMELERİN ÜCRET GELİRİNİN VERGİLENDİRİLMESİ AÇISINDAN İRDELENMESİ

#### A. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmeleri hem işveren hem de işçi tarafından belli koşullar altında ve tek taraflı irade beyanı ile geleceğe etkili biçimde sona erdirilebilir<sup>38</sup>. Fesih şeklinde kavramsallaştırılan bu sona erme sebebi, iş hukukunda zayıf konumdaki işçinin korunması ve iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması gayeleri ile diğer özel hukuk sözleşmelerinin fesihle sona ermesinin

---

35 **Süzek/Başterzi**, s. 248-249.

36 Ercan **Akyiğit**, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, (İş Güvencesi), s. 121.

37 **Süzek/Başterzi**, s. 541 vd.; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 176 vd.; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 165 vd.; Müjdat **Şakar**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024, (İş Hukuku), s. 93 vd.; Aydın **Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur**, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, s. 183 vd.; Fahrettin **Korkmaz/Nihat Seyhun Alp**, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 181 vd.; **Ertürk**, s. 291 vd.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 101 vd.; **Sıdar**, s. 103; Vurgulamak gerekir ki, bundan sonraki başlıklarda ilgili sona erme sebeplerine ayrıntılı olarak değil de çalışma kapsamında ele alınacak ödemeler ile irtibatlı olmaları halinde ve irtibatları ölçüsünde değinilecektir.

38 **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 349; **Ertürk**, s. 297; **Senyen Kaplan**, s. 262; **Sümer**, İş Hukuku, s. 102; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 124-125.

den farklılık arz eder. Gerçekten de İş Kanunu'nda feshin türleri, fesih süreci ve sözleşmenin sona ermesinin taraflar nezdinde doğuracağı hukuki sonuçlar iş hukukunun gerekleri doğrultusunda özel olarak hükme bağlanmıştır<sup>39</sup>. Feshin esas itibarıyla süreli fesih ile haklı nedenle (ya da derhal) fesih şeklinde iki türü bulunmaktadır<sup>40</sup>.

Süreli fesih, haklı nedenle fesihden farklı olarak taraflara sözleşmeyi derhal feshetme/sona erdirmeye imkanı tanımaz. Başka bir deyişle, sözleşmenin sona erdirilebilmesi için işçinin kıdemine yani çalışma süresine bağlı olarak belirlenen süre (bildirim/ihbar süresi/öneli) kadar daha iş ilişkisinin devam etmesi gerekir. Böylece sözleşmenin taraflarına yeni duruma (iş ilişkisinin sona ermesi) uyum sağlayabilmeleri için zaman tanınmış olur<sup>41</sup>.

Süreli fesihle fesih sürecinin işleyişi ve sonuçları iş güvencesine tabi olan yahut olmayan işçiler bakımından farklı şekillerde cereyan eder. İş güvencesi ekonomik açıdan zayıf durumda olan işçilere sosyal düşüncelerle iş sözleşmesinin sürekliliğini sağlamaya yönelik İş Kanunu ile tanınmış özel bir koruma mekanizmasıdır. Gerçekten de iş güvencesinin etkisini gösterdiği iş ilişkilerinde işverenin fesih hakkı ciddi düzeyde kısıtlanmakta ve işçi bu sayede feshe karşı korunmaktadır<sup>42</sup>. Fakat ifade edilmeli ki, İş Kanunu'na tabi her işçi iş güvencesinden istifade edemez. Zira İş

- 
- 39 Turhan **Esener**, İş Hukuku, 2. Baskı, AÜHF Yayınları No: 374, Sevinç Matbaası, Ankara 1975, s. 209-210; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 213; Erol **Akı/H. Olcay Altıntaş/İbrahim Bahçivancılar**, Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 11.
- 40 **Çelik ve diğerleri**, s. 476; Mustafa **Kılıçoğlu/Kemal Şenocak**, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 18-19; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 182; **Ertürk**, s. 298; **Şakar**, İş Hukuku, s. 96; **Senyen Kaplan**, s. 261, 265; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 186; Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku), s. 239; **Sümer**, İş Hukuku, s. 103; **Uşan**, İş Hukuku, s. 150; Resul **Kurt/Muzaffer Koç**, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 141-142.
- 41 **Süzek/Başterzi**, s. 546, 552; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 182-183; **Ertürk**, s. 298, 343; **Şakar**, İş Hukuku, s. 99; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 549, 659-660.
- 42 Münir **Ekonomi**, "Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler", ÇİD, C. 17, S. 2, 2003, (İş Güvencesi), s. 1; **Süzek/Başterzi**, s. 578-579; Tankut **Centel**, İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, (İş Güvencesi), s. 13-15; Cevdet İlhan **Günay**, İş Hukuku: Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, (İş Yasaları), s. 486-487; Şahin **Çil**, İş Kanunu Şerhi C. I, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, (Şerh-I), s. 925; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 192-193; **Senyen Kaplan**, s. 266-267, 281; **Sümer**, İş Hukuku, s. 106-108; **Akı/Altıntaş/Bahçivancılar**, s. 15-16; **Kurt/Koç**, s. 241; Abbas **Bilgili**, İş Güvencesi Hukuku: İşe İade Davaları, 2. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005, (İş Güvencesi), s. 2-3.

Kanunu'nun 18. maddesinin ilk fıkrasına göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile iş gören bir işçinin iş güvencesine tabi olabilmesi için en az altı aylık kıdeminin olması, belli yetkileri haiz işveren vekili olmaması ve işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması gerekir<sup>43</sup>. Bu şartların mevcudiyeti halinde iş sözleşmesinin feshedebilmesi için işverenin İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen geçerli sebeplere dayanması zorunluluk taşır. Bu sebepler mezkûr hükümde tanımlanmamış yahut ayrıntılı olarak açıklanmamış, sadece sebebin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veyahut işin gereklerinden kaynaklanması halinde geçerli olacağı ifade edilmiştir<sup>44 45</sup>.

İşveren iş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesini feshedecekse, İş Kanunu'nun 19. maddesi çerçevesinde, fesih bildirimini yazılı gerçekleştirmek ve bildirim muhtevasında fesih nedenine kesin ve net bir şekilde yer vermek mecburiyetindedir<sup>46</sup>. Usuli açıdan getirilen bu zorunluluğa uyulmaması, fesih sebebinin gerçekte mevcut olup olmadığına bakılmaksızın, feshi geçersiz kılar<sup>47</sup>. İşveren geçerli bir sebebe dayanmış ve fesih bildiriminde usule uygun hareket etmiş ise yalnızca süreli feshin işleyişindeki bildirim süresini esas almak ve şartların mevcudiyeti halinde kıdem tazminatını ödemekle yükümlü olur<sup>48</sup>. Fakat ortada geçerli nedene dayan-

43 **Centel**, İş Güvencesi, s. 35-66; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 496-508; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 135-177; **Sami Narter**, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, (İşe İade), s. 105-136; **Kurt/Koç**, s. 249-313; **Ertürk**, s. 305-310.

44 **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 512; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 220; **Çil**, Şerh-I, s. 934; **Ertürk**, s. 310; **Sümer**, İş Hukuku, s. 108; Böyle olunca da hangi sebeplerin sözü edilen mahiyette olacağı yargı kararları ile tayin edilmektedir. Bkz. **Ertürk**, s. 310; **Günay**, İş Yasaları, s. 497; **Sümer**, İş Hukuku, s. 108; **Narter**, İşe İade, s. 164.

45 Geçerlilik sebeplerine dair teferruatlı bilgi için bkz. **Centel**, İş Güvencesi, s. 83 vd.; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 220 vd.; **Hakan Keser**, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, (Geçerli Sebep), s. 155 vd.; **Narter**, İşe İade, s. 169 vd.; **Kurt/Koç**, s. 335 vd.

46 Ayrıca mezkûr hüküm uyarınca fesih sebebi işçinin davranışı yahut verimi ile ilintili ise savunmasının da alınması gerekir.

47 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 309-311; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 508-510; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 39, 48-58; **Çil**, Şerh-I, s. 1234-1239; **Sümer**, İş Hukuku, s. 110; **Korkmaz/Alp**, s. 212; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 147, 273; **Narter**, İşe İade, s. 274-275; **Kurt/Koç**, s. 426-430.

48 **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 487; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 314.

mayan ya da yukarıda sözü edilen usuli mecburiyetlere uyulmayan bir fesih var ise *geçersiz fesihten* söz edilir<sup>49</sup>. Bu halde işçi feshin geçersiz olduğu iddiası ve işe iade talebiyle bir aylık süre içerisinde arabulucuya başvurabilir. Eğer bu aşamada anlaşma sağlanamazsa işçi, son tutanağın düzenlenme tarihinden itibaren iki haftalık süre içerisinde, iş mahkemesinde dava (*işe iade davası*) açabilir (İş Kanunu md. 20/1). İş mahkemesi yukarıda sözü edilen gerekçeler dolayısıyla feshin geçersiz olduğu ve işe iade yönünde karar verirse işveren işçiyi başvurusu üzerine<sup>50</sup> bir aylık süre içerisinde işe başlatmak mecburiyetindedir (İş Kanunu md. 21/1). Aksi takdirde işveren işçiye hem en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücreti hem de en az dört ve en çok sekiz aya kadar ücret tutarında bir tazminatı (*işe başlatmama/iş güvencesi tazminatı*)<sup>51</sup> ödemek zorunda kalır (İş Kanunu md. 21/1, 3). İş mahkemesi feshin geçersizliği yönünde karar verecek ise aynı zamanda işçinin işe başlatılmaması ihtimaline binaen mevzu bahis ödemelere dair tutarları da karar içeriğinde belirtir (İş Kanunu md. 21/2-3).

İşçi iş güvencesine tabi değilse işveren yukarıda sözü edilen sürece bağlı olmaksızın iş sözleşmesini feshedebilir. Burada önemli olan işverenin İş Kanunu'nun 17. maddesinde işçinin kıdemine bağlı olarak saptanan bildirim sürelerine riayet etmesidir. Fesih bildiriminin işçiye ulaşmasını takiben bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesi aynı koşullar altında devam eder. Sürenin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesi taraflar açısından nihayete erer<sup>52</sup>. Eğer işveren bu süre dahilinde işçi ile arasındaki iş ilişkisini devam ettirmek istemezse, bu süreye tekabül eden ücreti peşin olarak da

49 **Centel**, İş Güvencesi, s. 212; **Akı/Altıntaş/Bahçivancılar**, s. 150; A. Eda **Manav**, “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller”, Kamu-İş, C. 11, S. 2, 2010, s. 3-4; Ünal **Narmanhoğlu**, “İşe Başlatmama Tazminatı”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi (Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan), C. 8, S. Özel Sayı, 2013, (İşe Başlatmama), s. 1957-1958; Özge **Kont**, İş Hukukunda Geçersiz Sebep ile Yapılan Fesih ve Sonuçları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 39, 67.

50 İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, işçinin mahkeme kararının kesinleşmesini takiben on işgünü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurusu zorunlu tutulmuştur.

51 Mevzu bahis tazminata dair İş Kanunu'nda belli bir isim zikredilmese de bu tazminat Yargıtay kararlarında bazen işe başlatmama bazen de iş güvencesi tazminatı olarak ifade edilmektedir. Belirtmek gerekir ki, her iki kavramsallaştırma da aynı anlama denk düşmektedir. Bkz. Şahin **Çil**, İş Kanunu Şerhi C. II, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, (Şerh-II), s. 1421.

52 **Tunçomağ/Centel**, s. 220; **Süzek/Başterzi**, s. 556-557; **Mollamahmutoğlu/Asartarlı/Baysal**, s. 277, 279, 284; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 364-366; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 170; **Ertürk**, s. 302; **Senyen Kaplan**, s. 271; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 546-547, 550; **Sümer**, İş Hukuku, s. 104; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 128.

ödeyebilir (İş Kanunu md. 17/5). Fakat işçiye bildirim süresi içerisinde çalışma imkanı tanımaz ve ayrıca bu süreye dair ücreti de peşin olarak ödemezse bu kez bahsi geçen ücret tutarında bir tazminatı (*ihbar tazminatı*) ödemek zorunda kalır (İş Kanunu md. 17/4).

İş güvencesine tabi olunmayan iş ilişkileri açısından işverenin fesih imkanının daha geniş olduğu kolaylıkla gözlemlenebilir. Fakat bu gibi haller açısından da hakkın kötüye kullanılması ihtimallerine yönelik İş Kanunu'nda önleyici bir mekanizma getirildiği görülmektedir. Gerçekten de Anayasa ile güvenceye bağlanan sözleşme ve teşebbüs özgürlüğü dolayısıyla fesih, işveren açısından bir hak mahiyetinde olsa da bu hakkın kötüye kullanımı hukuk nezdinde korunamaz<sup>53</sup>. Söz gelimi, işveren bir işçisini kanuni bir hakkını aramak için hukuki yola başvurduğu gerekçesiyle işten çıkaracak olursa fesih hakkını kötüye kullanmış olur<sup>54</sup>. Bu gibi hallerde İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrası uyarınca işveren tarafından bildirim süresinin üç katı tutarınca bir tazminatın (*kötü niyet tazminatı*) ödenmesi gerekir.

Haklı nedenle fesih ise, İş Kanunu'nun işçi açısından 24. maddesinde, işveren bakımından ise 25. maddesinde belirtilen sebeplerin ortaya çıkmasıyla ilgili tarafa sözleşmeyi derhal sona erdirmeye imkanı tanıyan bir fesih türüdür. Söz gelimi, işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması (İş Kanunu md. 24/II-b) ya da işçinin işyerinde hırsızlık yapması (İş Kanunu md. 25/II-e) değinilen sebeplerdendir<sup>55</sup>. Haklı sebeplerin mevcudiyeti halinde iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için tarafların, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık grubundaki sebepler için İş Kanunu'nun 26. maddesinde hak düşürücü olarak tayin edilen süreler, diğer sebepler için ise makul bir süre içerisinde, fesih bildiriminde bulunması gerekir<sup>56</sup>. Eğer ortada derhal fesih imkanı yaratan bir sebep yok iken işveren bu yola başvurmuşsa *haksız feshin* sonuçlarına maruz kalır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle iş gören işçi iş güvencesinden yararlanmakta ise yukarıda geçersiz feshe dair takip edilebilecek süreç burada da aynı şekilde takip edilebilir (İş Kanunu md. 25/2). Ayrıca işverenin haklı nedenle derhal feshe başvurması dolayısıyla

53 Süzek/Başterzi, s. 568; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 401.

54 Başbuğ/Yücel Bodur, s. 189; Ekmekçi/Yiğit, s. 553; Şakar, İş Hukuku, s. 105; Sümer, İş Hukuku, s. 115; Korkmaz/Alp, s. 194; Kurt/Koç, s. 234.

55 Haklı nedenle fesih sebeplerine dair teferruatlı bilgi için bkz. Çelik ve diğerleri, s. 635 vd.; Kurt/Koç, s. 537 vd.

56 Çil, Şerh-II, s. 2003-2007; Ertürk, s. 369-370; Günay, İş Yasaları, s. 566-569; Şakar, İş Hukuku, s. 108; Sümer, İş Hukuku, s. 117, 126-127.

işçiye bildirim süresi verilmemiş olacağından bu süreye ait ücret tutarındaki ihbar tazminatının ve koşulları mevcutsa kıdem tazminatının da ödenmesi gerekir<sup>57</sup>.

İşçi iş güvencesi kapsamında değilse haksız fesih usulsüz fesih olarak değerlendirilir ve yukarıda bu konuya dair sözü edilen sonuçlar doğar. Bu çerçevede ihbar tazminatı ve koşullar mevcut ise kıdem tazminatı talep edebilir<sup>58</sup>. Yine haksız fesihler açısından geçerlilik taşımak üzere TBK'nin 438. maddesinin 3. fıkrasında, hakimin belli bir sınır dahilinde takdir edeceği *haksız fesih tazminatının* da talep edilebileceği hükme bağlanmış bulunmaktadır<sup>59</sup>.

## B. İhbar Tazminatı ve Gelir Vergilemesi

### 1. Genel Olarak İhbar Tazminatı

İşveren belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçiler ile arasındaki iş ilişkisini İş Kanunu'nun 17. maddesinde sözü edilen bildirim süresi esasına uymak suretiyle nihayete erdirebilir. Yukarıda da sözü edildiği üzere, süreli feshe başvurma imkanı işverenin yanı sıra işçi açısından da geçerli olup<sup>60</sup>, feshin usule uygun olabilmesi için bildirim süresi esasına uyulması şarttır. 17. maddede bildirim sürelerinin başlangıcında fesih bildirimiminin karşı tarafa ulaşması<sup>61</sup>, sürenin uzunluğu bakımından ise işçinin kıdemi esas alınmıştır. İlgili hükmün 2. fıkrasında bu süreler çalışma süresine göre değişir surette iki, dört, altı ya da sekiz hafta olarak tayin edilmiştir.

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 3. fıkrasında bildirim sürelerinin asgari olduğu, dolayısıyla sözleşmeler vasıtasıyla arttırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece bildirim süresine bağlı fesihle uyulması gereken süreler dair

---

57 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 268-269; Ertürk, s. 371; Kurt/Koç, s. 144.

58 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 267; Ertürk, s. 371; Sümer, İş Hukuku, s. 127-128; Korkmaz/Alp, s. 239.

59 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 270-271; Sümer, İş Hukuku, s. 128; Eğer işveren belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedene dayanmaksızın feshetmişse işçi, TBK'nin 438. maddesi uyarınca, kalan süreye dair ücretten belli indirimler yapıldıktan sonra artan tutardaki tazminatı, koşulları var ise kıdem tazminatı ile haksız fesih tazminatını talep edebilir. Bkz. Süzek/Başterzi, s. 547-548; Ertürk, s. 371-372; Ekmekçi/Yiğit, s. 530-539.

60 Ekmekçi/Yiğit, s. 552; Müjdat Şakar/Ayşe Yiğit Şakar, İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar, 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011, s. 79.

61 Esener, s. 221; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 360, 363; Senyen Kaplan, s. 262-264; Günay, İş Yasaları, s. 438.

mevzu bahis düzenleme nispi emredici mahiyette olup<sup>62</sup>, Yargıtay kararlarında da benimsendiği üzere, sürelerin işçi ve işveren açısından eşit düzeyde arttırılablmesinin yanı sıra işçi lehine olacak şekilde (işverenin feshihte uyması gereken sürenin) daha fazla arttırılablmesi de mümkündür<sup>63</sup>. 5. fıkrada ise işverene, bildirim süresi içerisinde işçiyi çalıştırmayıp, bu süreye dair ücreti peşin olarak ödeyebilme imkanı tanınmıştır. Dolayısıyla işverenin iş sözleşmesini usulüne uygun bir şekilde feshedebilmesi için İş Kanunu'nun 17. maddesine göre ya işçiyi bildirim süresi içerisinde çalıştırmaya devam etmesi ya da çalıştırmayacaksa işçiye bu süreye tekabül eden ücreti peşin olarak ödemesi gerekir. İlk ihtimalde bildirim süresinin sonunda, ikinci ihtimalde ise, Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere, peşin ödemenin yapıldığı tarihte iş sözleşmesi nihayete erer<sup>64</sup>. Eğer işveren buraya kadar sözü edilen esaslara riayet etmezse, başka bir deyişle işçiye bildirim süresi içerisinde çalışma imkanı tanımaz ya da süreyi olması gerekenden az tayin eder ve hiç verilmeyen yahut eksik kalan süreye ilişkin ücreti de ödemezse *usulsüz fesih*ten söz edilir<sup>65</sup>. Böyle bir durumda işverenin mezkûr hükmün 4. fıkrasında zikredildiği üzere, "...*bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat...*" diğeri bir ifadeyle *ihbar tazminatı* ödemesi gerekir<sup>66</sup>.

62 Bununla kastedilen, İş Kanunu'nda bulunan ve işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün olmayan kurallardır. Dolayısıyla işçiye asgari düzeyde koruma sağlamaya yönelik bu kuralların işçi lehine değiştirilmesinin önünde bir engel yoktur. Fakat bir de mutlak emredici mahiyette kurallar vardır ki doğrudan kamu düzenini korumayı hedefleyen böylesine kuralların işçi lehine dahi değiştirilmesi mümkün değildir. Bkz. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, s. 75-76, 87.

63 Süzek/Başterzi, s. 553-554; Şakar, İş Hukuku, s. 100; Akyiğit, İş Hukuku, s. 243.

64 Bildirim süresine tekabül eden ücretin peşin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirildiği ihtimallerde feshin hangi tarihte (peşin ödeme tarihi mi yoksa bildirim süresinin sona erdiği tarih mi?) vuku bulduğu hususu tartışmalıdır. Yargıtay bu konuda peşin ödeme hakkının kötüye kullanıldığının işçi tarafından ispat edildiği haller gibi bir kısım istisnalar hariç feshin peşin ödeme tarihinde gerçekleşeceğini kabul etmektedir. Bkz. Süzek/Başterzi, s. 562-563; Çelik ve diğeri, s. 493; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 370-375; Eyrenci ve diğeri, s. 185; Ertürk, s. 304-305; Ekmekçi/Yiğit, s. 551; Akyiğit, İş Güvencesi, s. 131; Senyen Kaplan, s. 272-273.

65 Süzek/Başterzi, s. 563; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 284, 290; Başıbuğ/Yücel Bodur, s. 189; Senyen Kaplan, s. 273; Ekmekçi/Yiğit, s. 552; Korkmaz/Alp, s. 191.

66 İhbar tazminatının hesaplanmasında baz alınacak ücret bakımından İş Kanunu'nun 17. maddesinin son fıkrasında "...32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur." hükmüne yer verilmiştir. Bu noktada

## 2. İhbar Tazminatının Gelir Vergisine Tabi Olup Olmadığının Değerlendirilmesi

Bildirim sürelerine riayet edilmemesi ihtimalinde ödenmesi gereken ihbar tazminatının gelir vergisine tabi olup olmadığı, 25.8.1971 tarihli 1475 sayılı (eski) İş Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu dönemden 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu'nun tatbik edildiği günümüze değin hep tartışılmalıdır.

Vergi idaresi ortaya koyduğu özelemler kapsamında istikrarlı bir biçimde ihbar tazminatının vergiye tabi ücret niteliğinde olduğunu belirterek, işverenlerin bu ödemeyi gerçekleştirirken vergi kesintisi yapmalarını gerekli görmektedir<sup>67</sup>. Literatür ve vergi yargısı kararları irdelendiğinde ise, her iki yönde de görüşlerin bulunduğu gözlemlenmektedir. Fakat belirtmek gerekir ki, Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulu (VDDK), yakın tarihli ve bölge idare mahkemeleri kararları arasındaki aykırılığın giderilmesine yönelik bir kararında<sup>68</sup>, 7103 sayılı Kanun ile GVK muhtevasında birtakım değişiklikler yapılmadan evvel akdedilen ikale sözleşmeleri kapsamında ödenmesi kararlaştırılan ihbar tazminatının, vergilendirilmesi gereken bir ücret geliri olduğu saptamasını yaparak meseleye dair yerleşik içtihadın oluşumunu temin etmiş bulunmaktadır.

Vurgulamak gerekir ki, ihbar tazminatının gelir vergisine tabi olup olmadığı eksenindeki tartışmalar esasen mezkûr ödemenin GVK'nin 61.

---

literatürde ücret açısından yapılan dar ve geniş anlamda ücret tasnifinden söz etmek gerekir. *Dar anlamda ücret* işçiye hizmeti karşılığında ödenmesi gereken asıl ücret olup (İş Kanunu md. 32/1), *çıplak ücret* olarak da ifade edilebilmektedir. Bir de *geniş anlamda* ya da *giydirilmiş ücretten* söz edilir ki burada ücret asıl ücretin yanı sıra sosyal yardım ya da yan ödemeler gibi kanun yahut sözleşmelerden doğan ödemelerin toplamından oluşur. Bkz. Cevdet İlhan **Günay**, İş Hukukunun Temel Esasları, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, (Temel Esaslar), s. 141; Dolayısıyla yukarıda alıntılanan hüküm baz alındığında ihbar tazminatının hesaplanmasında giydirilmiş ücretin esas alınacağını belirtmek gerekir. Bkz. **Çelik ve diğerleri**, s. 498.

67 İdari görüşün değinilen yönde olduğuna dair bkz. Nurettin **Bilici**, Türk Vergi Sistemi, 48. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara 2024, s. 48, dpn. 94; Ahmet **Onaylar**, "İhbar Tazminatı ve Vergisel Açıldan Değerlendirilmesi", İş ve Hayat Dergisi, S. 14, 2021, s. 23, 25; Örneğin bir özeldede konuya dair şu değerlendirmelere yer verilmiştir: "...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 Kanunun 61 inci maddesi uyarınca ücret niteliğinde bir ödeme olduğundan ücret hükümlerine göre vergiye tabi tutulması gerekmektedir." Bkz. Ankara VDB, 13.12.2023 tarih ve E-90792880-155.01.05.02[DMG1-103]-584403 sayılı Özelemler, <https://www.gib.gov.tr/>, E.T. 17.9.2025.

68 Bkz. Dan. VDDK, E. 2020/17, K. 2021/2, 27.1.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025).

maddesi ile kapsam ve çerçevesi çizilen ücret geliri vasfını haiz olup olmadığı ve ücret geliri yönünden GVK'nin 25. maddesinde düzenlenen vergi istisnaları kapsamında olup olmadığı bağlamında yürütülmektedir.

Zaten gelirin vergilendirilmesi bakımından GVK ile inşa edilen sistemde, satın alma gücünde meydana gelen bir artışın vergiye tabi olup olmadığı yönündeki bir saptamada öncelikle yedi gelir unsurundan birine girip girmediğine bakılması gerekir. Eğer mevzu bahis artış yedi gelir unsuru ile irtibatlandırılmıyorsa tartışmayı devam ettirmenin bir manası olmayacak, artışa sebebiyet veren ödeme gelir vergisine tabi tutulmayacaktır. Ne zaman ki ilgili artış yedi gelir unsurundan birinin kapsam ve çerçevesine dahil olur, işte o zaman kendisine ödeme yapılanın vergiden muaf olup olmadığına ya da ödemenin konusu itibarıyla vergi dışında bırakılıp bırakılmadığına (diğer bir ifadeyle vergi istisnası kapsamında olup olmadığına) bakılması gerekir<sup>69</sup>.

Belirtmek gerekir ki, ihbar tazminatı açısından yapılacak bir değerlendirmede kıyaslamaya tabi tutulacak gelir unsurunun ücret olduğu te reddütten uzaktır<sup>70</sup>. İşçiye yapılan herhangi bir ödemenin vergiye tabi ücret geliri olabilmesi için, yukarıda değinildiği üzere, ya GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrasında varlığı kümülatif olarak aranacak bir kısım unsurların mevcudiyeti ya da 3. fıkra da yedi bent halinde sayılan ödemelerden biri ile örtüşmesi gerekir. Dolayısıyla ihbar tazminatı yönünden bu iki ihtimalden birinin mevcut olup olmadığının irdelenmesi zorunluluk taşır. Eğer vergiye tabi ücret geliri olarak nitelendirilir ise bu kez de GVK'nin 25. maddesinde düzenlenen vergi istisnalarından biri ile örtüşüp örtüşmediği üzerinde durulması gerekir<sup>71</sup>.

69 **Öncel ve diğerleri**, s. 299-301; Yusuf **Karakoç**, “İşe Başlatılmayan İşçiye Ödenen Tazminatın Gelir Vergisi Açısından İrdelenmesi”, SİHD, S. 7, 2007, (Gelir Vergisi), s. 192; **Kırman**, s. 211-212; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 457-458; **Öncel/Kumrulu/Çağan/Göker** yukarıda sözü edilen ve GVK'nin genel sistematiğinden çıkarılan hususları, GVK'nin tatbik edilmesine yönelik *metodoloji* dahilinde ele almaktadır. Bkz. **Öncel ve diğerleri**, s. 299; Bu çalışmada da ilerleyen kısımlarda mevzu bahis hususları kastetmek üzere *gelir vergilemesi metodolojisi* ifadesi yer yer kullanılacaktır.

70 Erdem Utku **Çakır**, “Vergi Hukuku Uygulamasında İhbar Tazminatı”, V. Genç Vergi Hukukçuları Sempozyumu (Genç Hukukçular/Yeni Yaklaşımlar), Ekin Yayınevi, Bursa 2015, (İhbar Tazminatı), s. 213.

71 Veysi **Seviğ**, “Ücretlerin Vergilendirilmesinde Dikkate Alınması Gereken Özellikler”, SİHD, S. 26, 2012, s. 141-142; Ali **Koyuncu**, “2013 Takvim Yılında Elde Edilen Ücret Gelirinin Tespitine İlişkin Esaslar”, Vergi Dünyası, S. 391, 2014, s. 96; **Sıdar**, s. 104; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 98-99, 444, 446.

Tabi bu değerlendirmelere geçmeden evvel ihbar tazminatının *iş hukuku perspektifiyle* hukuki niteliğinin irdelenmesi oldukça faydalı olacaktır<sup>72</sup>. Belirtmek gerekir ki, usulsüz fesih hallerinde İş Kanunu uyarınca bildirim sürelerine denk düşen ücret tutarında ödenen ihbar tazminatının hukuki niteliğine dair literatürde oldukça farklı yaklaşımlarla karşılaşılmaktadır<sup>73</sup>. Nitekim bildirim sürelerine riayet edilmemesi karşılığında yapılan bu ödemenin *ücret*<sup>74</sup>, *medeni ceza*<sup>75</sup> yahut *cezai şart*<sup>76</sup> mahiyetinde olduğu ileri sürülmekle beraber, bunlara dair detaylara girmeden, aralarında yaygın olarak benimseneninin *kanundan doğan götürü bir tazminat* olduğu yönündeki görüş olduğunu belirtelim<sup>77</sup>.

Fakat şu hususu vurgulamak gerekir ki, ihbar tazminatı teknik anlamda bir tazminat niteliğini haiz bulunmamaktadır. Zira ihbar tazminatı işveren ya da işçinin fesih dolayısıyla uğramış olduğu zarar karşılığında değil, zarara uğrayıp uğramadıklarına bakılmaksızın, kanunda tayin edilen tutar çerçevesinde ödenmektedir. Gerçekten de işveren fesihle beraber yeni bir işçiyi işe almış yahut işçi de hemen yeni bir işe başlamış olabilir. Zararın vuku bulmadığı bu gibi hallerde de ihbar tazminatının ödenmesi kanuni gerekliliktir<sup>78</sup>. Bunun bir neticesi olarak da taraflar ihbar tazminatı tutarından daha çok maddi kayıp yaşadıklarını ya da fesih dolayısıyla manevi zarara uğradıklarını düşünüyorsa borçlar hukuku esaslarına göre

72 **akır**, İhbar Tazminatı, s. 211.

73 Tüm bu görüşlere dair ayrıntılı bilgi için bkz. Hamide Merve **Güçlü**, “İhbar Tazminatının Hukuki Niteliği ve Hesaplanmasına İlişkin Esaslar”, MHD, C. 20, S. 238, 2024, s. 1995-1999.

74 Saymen'e göre, ihbar tazminatı işçi ve işveren yönünden farklı nitelikleri muhtevassında barındırır. Nitekim yazara göre ihbar tazminatı, işçi açısından ücret, işveren bakımından ise kanundan doğan tazminat niteliğindedir. Bkz. Ferit Hakkı **Saymen**, Türk İş Hukuku, Hak Kitabevi, İstanbul 1954, s. 606'dan aktaran **Güçlü**, s. 1998.

75 Bu yönde bkz. Mustafa **enberci**, İş Kanunu şerhi, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1976, s. 307; “...cezai bir müeyyide mahiyetinde özel hukuka ilişkin bir cezai tazminat...” olduğu yönünde bkz. **Senyen Kaplan**, s. 274; *cezai yaptırım* olduğu yönünde bkz. **Korkmaz/Alp**, s. 191.

76 Bu yönde bkz. **Selcik**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

77 Bu yöndeki bazı görüşler için bkz. **Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal**, s. 286; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 389; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 248-249; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 188-189; Didem Damra **Temel/Yıldırım Bayrak**, Uygulamada İşçilik Alacakları-İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 452.

78 Münir **Ekonomi**, “Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi”, Yargıtay Dergisi, C. 15, S. 1-4 (Özel Sayı), 1989, (Hizmet Akdinin Feshi), s. 451; **Süzek/Başterzi**, s. 564; **Ertürk**, s. 338; Haluk Hadi **Sümer/Hasan Kayırgan**, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 677; **Uşan**, İş Hukuku, s. 155-156.

(maddi tazminat açısından toplam maddi zarar ile ihbar tazminatı arasındaki fark) dava açma yoluna gidebilirler<sup>79</sup>.

Hukuki niteliğe dair bu saptamalar akabinde ihbar tazminatının gelir vergisine tabi olup olmadığına odaklanılabilir. Daha önce de değinildiği üzere, hizmet erbabına yapılan bir ödemenin ücret olarak nitelendirilebilmesi için işverene tabi olma, işyerine bağlılık, ödemenin hizmet karşılığında yapılması ve para, mal yahut para ile temsil edilebilen menfaat olması unsurlarının kümülatif olarak varlığı zorunluluk arz eder. İhbar tazminatının para cinsinden ödeniyor olması sebebiyle son unsurun varlığı tartışma götürmemektedir.

Fakat aynı saptama ilk üç unsur yönünden kanaatimizce yapılamamaktadır. Zira usulsüz fesih hallerinde işçiye çalışma imkanı tanınmayan ya da eksik tanınan bildirim süreleri zarfında işçinin işverene iş sözleşmesi kapsamında sunmuş olduğu bir hizmet ifasından söz edilememektedir. İşçinin çalıştırılmadığı bu zaman kesiti için, yapılan ödemenin hizmet karşılığı olduğundan söz edilemeyeceği gibi, işçinin işverene tabiiyetinden ya da işyerine bağlılığından da bahsedilememektedir<sup>80 81</sup>. Ayrıca ihbar tazminatı GVK'nin 61. maddesinin 3. fıkrasında yedi bent dahilinde sayılan

79 **Süzek/Başterzi**, s. 566-567; **Şakar**, İş Hukuku, s. 103; **Sümer/Kayırgan**, s. 683; **Korkmaz/Alp**, s. 192.

80 **Yılmaz**, s. 168-169; **Selçik**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Çakır**, İhbar Tazminatı, s. 214; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 443-450; İhbar tazminatını bildirim esasına uyulmamasının hukuki yaptırımını mahiyetinde kabul eden ve bu sebeple mezkûr ödemenin vergiye tabi ücret olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunan bir görüş için bkz. **Kurt/Koç**, s. 230; "...ödenen ihbar tazminatının herhangi bir hizmetin karşılığına dayanmadığı ve sözleşme sürelerine riayet amacı taşıyan bir cezai şart mahiyetinde bulunduğu açıktır. Hal böyle olunca, davacıya ödenen ihbar tazminatının da, 193 Sayılı Kanun'un 61.maddesinde, bir ödemenin ücret niteliğinde olduğunun kabul edilebilmesi için aranan en temel koşullardan biri olan "hizmet karşılığı verilme" koşulunun ihbar tazminatında bulunmadığının kabulü gerekir." Bkz. Ankara BİM 1. VDD., E. 2020/580, K. 2020/745, 14.10.2020, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Benzer yöndeki gerekçeye dayanan bir ilk derece mahkemesi kararının onandığı Danıştay kararı için bkz. Dan. 3. D., E. 2012/170, K. 2014/2703, 5.6.2014, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025).

81 a) Aksı yönde yani ihbar tazminatını vergiye tabi ücret olarak gören bazı görüşler için bkz. Ahmet **Toksoy**, "İhbar Tazminatının Gelir Vergisi Yasası Açısından İrdelenmesi", Vergi Dünyası, S. 43, (1985), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, (İhbar Tazminatı), E.T. 19.6.2025; Baran **Demir**, "İhbar Tazminatının Vergilendirilmesi Konusunda Son Yargı Kararları", Vergi Dünyası, S. 142, (1993), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, (İhbar Tazminatı), E.T. 18.6.2025; Zeki **Yanık**, "İhbar Tazminatlarının Ödenmesi, Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu ile Muhasebeleştirilmesi", Yaklaşım, S. 57, (1997), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; Tezcan **Atay/Okan Özandaç**, "İhbar Tazminatı ve Vergi Hukukundaki Yeri-I", Yaklaşım, S. 88, (2000),

ödemelerle de örtüşmemektedir. Fakat literatürde ilgili hükmün 2. bendinde geçen, geçmişte yapılmış yahut gelecekte yapılacak hizmetler kar-

<https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 17.10.2025; Erol **Uçmazbaş**, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İhbar Tazminatı ve Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 279, (2004), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025; Mehmet **Maç/Resul Kurt**, “Vergi ve/veya SSK Primi Hesaplamaksızın Personele Sağlanabilecek Menfaatler”, SİHD, S. 1, 2006, s. 184; Erol **Güner**, “İhbar Tazminatı Nedir?”, Yaklaşım, S. 157, (2006), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; Veysi **Seviğ**, “İşe İade İşlemlerinde İhbar ve Kıdem Tazminatının Mahsubu Sırasında Ortaya Çıkan Vergisel Sorun”, SİHD, S. 8, 2007, s. 192-193; **Benokan/Özcan**, s. 495, 499; Eyüp **Eraslan**, “İşe İade Davası Sonucu Verilen Tazminattan Vergi Kesilmesi”, İBD, C. 81, S. 3, 2007, s. 973; Ramazan **Cenk**, “Ücret Kapsamına Giren Ödemelerin; Gelir, Damga ve SSK Mevzuatları Karşısındaki Durumu ile Muhasebe Kaydı-II”, E-Yaklaşım, S. 195, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 11.9.2025; Ayşe **Yiğit Şakar**, “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, SİHD, S. 17, 2010, (Durum), s. 289; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 81-82; Resul **Kurt**, Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler, TÜRMÖB Yayınları-404, Ankara 2011, (Vergi Mevzuatı), s. 263; Uğur **Uğurlu**, “İhbar Tazminatı, Kıdem Tazminatı ve İşe Başlatmama Tazminatının Ücret Stopajı Karşısındaki Durumu”, E-Yaklaşım, S. 221, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; Hamit **Sarı**, “Tazminat Gelir Midir? (II)”, Vergi Dünyası, S. 358, 2011, s. 63-64; Nevzat **Şenses**, “İşe Başlatmama ve İhbar Tazminatlarının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, Vergi Dünyası, S. 370, 2012, s. 180-181; Turgut **Özcan**, “İşverenlerin İşçilere Yaptıkları Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Karşısındaki Durumu”, SİHD, S. 29, 2013, s. 229; Tuncay **Uslu**, “Kıdem Tazminatları ve İhbar Tazminatlarının İş Kanunu ve Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu”, LYMD, S. 141, (2015), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025; **Ekin/Topçu**, s. 118, 142; İmdat **Türkay**, “İşverenler Tarafından İş Akti Sonlandırılan Çalışanlara Ödenen İhbar Tazminatının Vergilendirilmesi ve Gider Yazılması”, MÇD, C. 29, S. 154, 2019, (İhbar Tazminatı), s. 152; Kamuran **Çağlar**, “Zarar, Ziyan ve Tazminatların Vergisel Boyutu-II”, LYMD, S. 188, (2019), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025; Ömer **Başar**, “Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığında Hesaplanması”, ERÜHFD, C. 16, S. 1, 2021, s. 30; **Sıdar**, s. 106; Cevdet İlhan **Günay**, İş Davaları, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025, (İş Davaları), s. 212.

b) İhbar tazminatını vergiye tabi ücret kapsamında değerlendiren kararlara örnek olarak şunlar gösterilebilir: Dan. VDDK, E. 2020/17, K. 2021/2, 27.1.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. 4. D., E. 2016/16892, K. 2021/855, 9.2.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. VDDK, E. 1993/143, K. 1994/1, 14.1.1994, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. 3. D., E. 1992/1705, K. 1993/473, 27.1.1993, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. 4. D., E. 1992/849, K. 1993/344, 26.1.1993, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); İstanbul BİM 3. VDD., E. 2018/2689, K. 2019/74, 8.1.2019, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025).

şılığında yapılan ödemeler kapsamına ihbar tazminatının da dahil olduğunu savunan görüşlerle karşılaşmaktadır<sup>82</sup>. Bununla birlikte kanaatimizce ilgili bent muhtevasında sözü edilen ödemeler her halükarda belli bir hizmetin karşılığında yapılmaktadır. İhbar tazminatında ise yapılan ödeme karşılığında belli bir hizmet sunulmamakta, işveren kanuni bir gerekliliğe riayet etmediğinden yine kanunla tayin edilen götürü tutardaki bir ödemeyi işçiye yapmaktadır. Bu sebeple iki ödeme arasında kesişim kurulması mümkün görünmemektedir<sup>83</sup>.

Yine daha önce de değinildiği üzere, GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında ücrete dair ilk fıkrada verilen tanımın kapsamına dahil olan bir ödemenin uygulamada ne şekilde adlandırıldığına bakılmaksızın vergiye tabi olacağı hükme bağlanmış olup, bahsi geçen hükmün lafzında örnek mahiyetinde bazı adlandırmalara ve bunlar arasında *tazminat* ifadesine de yer verilmiş bulunmaktadır. Bu sebeple literatürde ihbar tazminatının mezkûr düzenlemenin lafzında geçen tazminat ifadesinin kapsamına girdiği yönünde görüşlerle de karşılaşmaktadır<sup>84</sup>. Fakat hemen belirtelim ki ilgili hükmün getiriliş maksadı, 61. maddenin ilk fıkrası ile tayin edilen ücret kavramına dahil olan bir ödemenin çeşitli şekillerde adlandırılarak vergi dışında bırakılmasının önüne geçebilmektir. Esasında bu hüküm ücret gelirleri yönünden ekonomik yaklaşım ilkesinin kanuni yansımasını meydana getirir. Ücret tanımına dahil bir ödeme 2. fıkranın lafzında geçen tazminat, zam, ödenek, avans, tahsisat, ikramiye, prim, huzur hakkı ya da aidat olarak adlandırılrsa dahi bu adlandırma ilgili ödemenin vergiye tabi olmasına engel teşkil etmez. Ancak bir ödeme ilk fıkradaki tanımın kap-

82 Bu yönde bkz. **Demir**, İhbar Tazminatı, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025.

83 Yılmaz'a göre, ihbar tazminatı geçmişte yapılan çalışmalar karşılığında yapılan bir ödeme mahiyetini taşısaydı, bildirim sürelerine uymayan işçi tarafından böyle bir ödeme yapılamazdı. İşçi tarafından da yapılabiliyor olması bahsi geçen kabulün yerinde olmadığını göstermektedir. Bkz. **Yılmaz**, s. 168; Yalçın'a göre, işçinin ihbar tazminatı adı altında aldığı bedeli gelecekteki hizmetiyle karşılama da söz konusu değildir. Bkz. **Yalçın**, s. 304.

84 **Toksoy**, İhbar Tazminatı, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 19.6.2025; **Demir**, İhbar Tazminatı, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025; **Atay/Özandaç**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 17.10.2025; Batı da bir çalışmasında ihbar tazminatını GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında geçen *tazminat* ifadesine örnek olarak göstermektedir. Bkz. Murat **Batı**, “Ücretlerin Vergilendirilmesinde Son Durum”, VSD, S. 386, 2020, s. 31, dpn. 2.

samına girmiyorsa 2. fıkradaki ifadelerle örtüşse dahi bu durum onun vergiye tabi ücret olduğu manasını taşımaz<sup>85</sup>. Dolayısıyla 2. fıkradaki *tazminat* ifadesinin mevcudiyeti ihbar tazminatı açısından vergiye tabi olma sonucunu doğurmaz<sup>86</sup>.

Her ne kadar kanaatimizce vergiye tabi ücret geliri vasfında olmasa da literatür ve yargı kararlarında ihbar tazminatının GVK'nin 25. maddesinde düzenlenen vergi istisnaları kapsamında olup olmadığı yönünden de tartışmaların yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Bu tartışmalar esas itibarıyla mezkûr hükmün ilk fıkrasının ilk bendinde, 18.1.2019 tarihli 7162 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle değiştirilmeden evvel geçen "...işsizlik sebebiyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar" ifadesi ekseninde yürütülmüştür<sup>87</sup>. İhbar tazminatını işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak değerlendirip vergiden istisna kabul eden görüşlerin<sup>88</sup> yanı sıra aksi yöndeki görüşlerle<sup>89</sup> de karşılaşılmaktadır. Fakat sözü

- 
- 85 **Tuncer**, <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 11.9.2025; **Akkaya**, s. 225-226, 228; **Benokan/Özcan**, s. 283; Ahmet **Kırman**, "Nedensiz veya Geçersiz İş Sözleşmesi Sonlandırmalarına Bağlı Ödemelerin Vergilendirilmesi", SİHD, S. 13, 2009, s. 211; **Özcan**, s. 216; Altan **Rençber/Melis Buhan**, "İkale Sözleşmelerinin Vergisel Açıdan Sonuçları ve Değerlendirilmesi", MHD, C. 14, S. 160, 2018, s. 1161; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 75, 447; Ümit Süleyman **Üstün/Baki Oğuz Mülayim**, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesinin Vergi Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları", NEÜHFD, C. 8, S. 2, 2025, s. 704.
- 86 **Çakır**, İhbar Tazminatı, s. 215; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 447.
- 87 Belirtmek gerekir ki, yukarıda alıntılanan kısım GVK'nin 25. maddesinin ilgili bendinde 16.6.2009 tarihli 5904 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile yapılan değişiklik sonrasında tekabül etmektedir. Mevzu bahis değişiklik öncesinde ilgili hükümde, "*Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat ve yapılan yardımlar*" ifadesi geçmekteydi.
- 88 Bu yönde bkz. **Yalçın**, s. 303; Kayhan **Özel**, "İhbar Tazminatında Vergi Kargaşası Üzerine", LYMD, S. 58, (2008), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, (Vergi Kargaşası), E.T. 19.6.2025.
- 89 **Demir**, İhbar Tazminatı, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025; **Yanık**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Atay/Özandaç**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 17.10.2025; Ramazan **Cenk**, "İhbar, İşsizlik ve Kötü Niyet Tazminatının; Gelir, SSK ve İş Kanunları Karşısındaki Durumu", E-Yaklaşım, S. 4, (2003), <https://portal.yaklasim.com/>, (Kötü Niyet), E.T. 16.10.2025; **Yiğit Şakar**, Durum, s. 289; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 82; **Sarı**, s. 63-64; **Türkay**, İhbar Tazminatı, s. 152; Bu minvaldeki Danıştay kararları için bkz. Dan. 4. D., E. 2016/16892, K. 2021/855, 9.2.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. VDDK, E. 1993/143, K. 1994/1, 14.1.1994, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. 3. D., E. 1992/1705, K. 1993/473, 27.1.1993, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Dan. 4. D., E. 1992/849, K. 1993/344, 26.1.1993, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025).

edilen değişikliklerle, yukarıda alıntılanan ifade “...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*” olarak değiştirilmiş ve hangi ödemelerin vergiden istisna olduğu soyut bir ifade yerine tek tek sayılarak belirtilmiş<sup>90</sup> ve bunlar arasında ihbar tazminatına yer verilmemiştir. Dolayısıyla ihbar tazminatlarının gelir vergisine tabi olup olmadıkları noktasında vergi istisnası boyutuyla yürütülen tartışmalar artık nihayete ermiştir<sup>91</sup>. Değişiklik sonrası konuya dair odak noktasını yalnızca GVK’nin 61. maddesi kapsamına girip girmedikleri yönünden gerçekleştirilecek değerlendirmeler oluşturmaktadır.

Bu saptamanın akabinde literatür ve yargı kararlarında üzerinde durulan iki hususa daha burada değinmek gerekir. Bunlardan ilki, Danıştayın usulsüz feshe yol açan yani ihbar tazminatı ödenmesini gerektiren durumlar ile işverenin usule uygun olarak iş sözleşmesini feshettiği yani işçiyi bildirim süresi içinde çalıştırdığı durumları kıyaslayıp, ikinci ihtimalde yapılan ödemeler vergiye tabi ücret olarak kabul edilirken, ilk ihtimalde yapılan ödemelerin vergiye tabi ücret olarak kabul edilmemesinin vergide adalet ilkesini zedeleyeceği yönündeki argümanıdır<sup>92</sup>. Gerçekten de işveren işçiyi bildirim süresi içerisinde çalışma imkanı tanıyıp bu sürede ortaya konulan emek karşılığında ödeme yaptığında bu ödemenin vergiye tabi ücret geliri olduğu açıktır. Fakat belirtmek gerekir ki, vergide adalet ilkesi yönünden ele alınan bu meselenin çözümü, yargı organınca kanunda

90 Raşit **Ulubey**, “Tazminatlar, Güncel ve Geçmiş Dönük Olarak Gelir Vergisinden İstisna Kılındı”, LYMD, S. 184, (2019), <https://mevbankneo.lebiyalkin.com.tr/>, E.T. 25.10.2025; Maç/Kurt’a göre, GVK’nin 25. maddesinin önceki hallerinde geçen *işsizlik sebebiyle verilen tazminat* ifadesi vergi istisnasına herhangi bir sınır çizmeye elverişli olmadığından keyfi uygulamalara sebebiyet verebilmesinin yanı sıra uygulamada da tereddütlerin ortaya çıkmasına yol açmaktaydı. Bkz. **Maç/Kurt**, s. 182.

91 **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 448; İlgili değişikliğin gerekçesinde işsizlik dolayısıyla gerçekleştirilen tazminat ödemelerinden hangilerinin GVK’nin 25. maddesi ile tanınan istisnanın kapsamına dahil olduğu hususuna açıklık getirildiği ve böyle bir değişikliğin konuya dair uygulamada yaşanan ihtilafları gidermek amacıyla yapıldığı ifade olunmuştur. Değişikliğin gerekçesi için bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d27/c010/tbmm27010047ss0039.pdf>, E.T. 13.9.2025.

92 “*İhbar öneline uyulması durumunda yapılan ödemenin ücret kabul edilerek vergiye tabi tutulmasına karşılık, işverenin, bildirimsiz fesih hakkını kullanması sebebiyle yaptığı peşin ödemenin tazminat olarak nitelendirilerek vergi dışı bırakılması vergide adalet ve eşitlik prensipleriyle bağdaşmaz.*” Bkz. Dan. 3. D., E. 1992/1705, K. 1993/473, 27.1.1993, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Aynı argümanın kullanıldığı yakın tarihli diğer bir karar için bkz. Dan. VDDK, E. 2020/17, K. 2021/2, 27.1.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Bu argümanı literatürde savunan görüşler için bkz. **Benokan/Özcan**, s. 499; **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 264.

zikredilen vergiye tabi bir ödeme ile zikredilmeyen fakat ona benzeyen bir ödemenin eşdeğer olarak kabul edilmesi mahiyetini taşıyacak bu uygulama ile değil de ancak yasama organınca, söz gelimi GVK'nin 61. maddesinin 3. fıkrasına yeni bir bent ilave edilmek suretiyle, gerçekleştirilebilir<sup>93</sup>. Böyle bir düzenleme de halihazırda yürürlükte olmadığından kanaatimizce Danıştayın mevzu bahis yaklaşımı yerinde değildir.

Diğer husus ise, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 5. fıkrası uyarınca işverenin bildirim süresi dahilinde işçiyi çalıştırmak yerine bu süreye tekabül eden ücreti peşin ödemesi halinde, yapılan ödemenin gelir vergisine tabi olup olmayacağıdır. Hemen belirtelim ki, literatürde bildirim süresine tekabül eden ücretin peşin ödenmesi halinde usulsüz fesih söz edilemeyeceği<sup>94</sup> ve yapılan ödemenin, ilgili hükümde de açıkça zikredildiği üzere, ücret niteliğini taşıdığı kabul edilmektedir<sup>95</sup>. Fakat iş hukuku perspektifi ile yapılmış mevzu bahis nitelendirme doğrudan gelir vergilemesi ve dolayısıyla vergi hukuku alanında netice doğurmamalıdır. Zira vergiye tabi ücretin tespitinde iş hukuku alanında ücret kavramına izafe edilen anlam değil, GVK'nin 61. maddesinin çizdiği kapsam ve çerçeve esas alınmalıdır.

Belirtilmelidir ki, işveren ilgili hükmün tanıdığı imkan doğrultusunda, usule uygun bir fesih için işçiyi bildirim süresi kadar daha çalıştırma mecburiyetinden arındırılmakta ve bu süreye tekabül eden ücreti peşin ödemek suretiyle iş ilişkisine fiilen ve bir an evvel son verebilmektedir<sup>96</sup>. Fakat bu durum ilgili hüküm kapsamında yapılan ödemenin, Çil'in de ifade ettiği üzere “...*çalışma karşılığı olmaksızın hak kazanılan ücret...*”<sup>97</sup> olmasının

93 Vergide adaletin tesis edilebilmesi noktasında birbiriyle kıyaslanacak hususların nitelikleri itibariyle benzer olmaları gerektiği, fakat sözü edilen argüman muhtevastındaki iki ihtimale denk düşen ödemelerin böyle olmadığı, bu sebeple mevzu bahis argümanın eleştiriye açık olduğu yönünde bkz. **Yılmaz**, s. 168-169; Yine her iki ihtimal kapsamında yapılan ödemelerin nitelikleri itibarından farklı olduğu, meselenin çözümü açısından ihbar tazminatının GVK'nin 61. maddesinin kapsamına dahil olup olmadığının tetkik edilmesi gerektiği, bu tetkik neticesinde ise ilgili ödemelerin hizmet karşılığı olmaması nedeniyle vergiye tabi ücret vasfını haiz olmadığı gerekçesiyle mevzu bahis argümana katılmanın mümkün olmadığı yönünde bkz. **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 446-447.

94 **Şakar**, İş Hukuku, s. 103; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 80.

95 **Süzek/Başterzi**, s. 561; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 370; Nükhet **Saracel**, “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, GÜHFD (Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan), C. 2, S. 1-2, 1998, <https://dergipark.org.tr/>, E.T. 16.9.2025; **Çil**, Şerh-I, s. 739; Erdem Utku **Çakır**, Tazminatların Vergi Hukukundaki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE, 2014, s. 89.

96 **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, s. 449; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 372.

97 **Çil**, Şerh-I, s. 739.

önüne geçmemektedir. Bu sebeple hizmet karşılığı yapılmamış böyle bir ödemenin GVK'nin 61. maddenin muhtevasına girdiğini kabul etmek kanaatimizce yerinde değildir<sup>98</sup>.

Buraya kadar yapılan açıklamalar toparlanacak olursa denilebilir ki, ihbar tazminatı ne ücret ne de teknik anlamda bir tazminat olup, ikisi arasında kalan, fakat teknik anlamda tazminata daha çok yakınlık gösteren bir ödeme olup, GVK'nin kapsam ve çerçevesini çizdiği vergiye tabi ücret geliri vasfını haiz bulunmamaktadır. Yine işverenin İş Kanunu'nun 17. maddesinin 5. fıkrası çerçevesinde işçiyi bildirim süresi kadar çalıştırmak yerine, bu süreye tekabül eden ücreti peşin olarak ödemesi hallerinde, yapılan ödeme hizmet karşılığı olmadığından vergiye tabi ücret niteliğini taşımaz ve bu sebeple verginin kaynaқта kesilmesi yoluna gidilmemesi gerekir<sup>99</sup>.

### C. Kötü Niyet Tazminatı ile Onun Özel Bir Türü Olarak Sendikal Tazminat ve Gelir Vergilemesi

#### 1. Genel Olarak Kötü Niyet Tazminatı ile Onun Özel Bir Türü Olarak Sendikal Tazminat

Kötü niyet tazminatı İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasında, onun özel bir türü olan sendikal tazminat<sup>100</sup> ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)'nin 25. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında hükme bağlanmıştır.

98 Aksi yönde bkz. **Çelik ve diğerleri**, s. 494; **Özel**, Vergi Kargaşası, <https://mevbank-neo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025; Adem **Mortaç/Muzaffer Koç**, “İhbar Süresi ve Tazminat”, MÇD, S. 99, 2010, s. 140; **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 263; **Çakır**, İhbar Tazminatı, s. 216-217; **Kurt/Koç**, s. 230; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 430.

99 Böyle bir yorum tarzının aynı zamanda devlete “...sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı olanları gözeterek sosyal adaleti sağlayan...” (bkz. AYM, E. 2011/132, K. 2012/82, 24.5.2012) ve “...çalışma hayatını geliştirmek ve ekonomik önlemler almak suretiyle çalışanlarını koruyan...” (bkz. AYM, E. 2015/105, K. 2016/133, 14.7.2016) bir devlet olma vazifesi yükleyen sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesinde katkı sağlayabileceği de söylenebilir. Vergilendirme ile sosyal devlet ilkesi arasındaki irtibata dair ayrıntılı bilgi için bkz. Burcu **Demirbaş Aksüt**, “Vergi Hukukunda Sosyal Devlet İlkesi”, Vergi Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler (Makaleler), Editör, Yusuf Karakoç, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

100 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 295; **Süzek/Başterzi**, s. 575, 586; Turhan **Esenner/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 179; Ünal **Narmanhoğlu**, İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi”, İSGHD, C. 2, S. 5, 2005, (Talep), s. 249; **Temel/Bayrak**, s. 469.

Kötü niyet tazminatı yalnızca iş güvencesine tabi olmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde gündeme gelebilmektedir<sup>101</sup>. İşveren bahsi geçen mahiyetteki bir iş sözleşmesini bildirim süresi esasına uymak kaydıyla herhangi bir sebep göstermek mecburiyetinde olmaksızın feshedebilme hakkına sahiptir. Fakat işveren bu hakkını dürüstlük kuralına aykırı olmayacak surette kullanma zarureti içerisinde. Aksi takdirde işçi, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı talep edebilir<sup>102</sup>. Belirtmek gerekir ki, iş güvencesine tabi olmayan iş ilişkileri açısından feshin geçerli bir sebebe dayanması zaruri olmadığından, fesih ister usule aykırı isterse de hakkın kötüye kullanımının bir tezahürü olsun, geçerlilik taşır ve iş sözleşmesini nihayete erdirir. İşçi feshin usulsüz yahut hakkın kötüye kullanılmasına dayalı olduğunu iddia ederek duruma göre ihbar ve/veya kötü niyet tazminatlarını talep etmek üzere dava açabilir<sup>103</sup>. İşveren fesih hakkını kötüye kullanmakla birlikte fesih sürecini usule uygun yürütmüş olabilir. Böyle bir durumda işçi sadece kötü niyet tazminatı talep edebilecekken, fesih hakkının kötüye kullanımının yanı sıra usulsüz fesih de söz konusuysa, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasının son cümlesinde zikredildiği üzere, hem ihbar hem de kötü niyet tazminatı talep edebilir<sup>104</sup>.

Kötü niyet tazminatı hukuki niteliği itibarıyla, ihbar tazminatı gibi, *kanundan doğan götürü tazminat* mahiyetini taşımakta ve tazminatın hesaplanmasında giydirilmiş ücret esas alınmaktadır<sup>105</sup>.

---

101 **Süzek/Başterzi**, s. 568; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 293; **Senyen Kaplan**, s. 275; **Cumhur Sinan Özdemir**, "İş Güvencesi Kapsamında Kötü Niyet ve İş Kaybı Tazminatı", THD, S. 150, 2010, s. 157; **Cumhur Dorukhan Eroğlu**, İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 100-102.

102 **Tunçomağ/Centel**, s. 219, 223; **Çelik ve diğerleri**, s. 500-501; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 401; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 189-191; **Ertürk**, s. 338; **Sümer/Kayırgan**, s. 695; **Korkmaz/Alp**, s. 191-192; Söz gelimi, bir işçinin işvereni ile farklı bir siyasi görüşe sahip bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, fesih hakkının işverence kötüye kullanımına örnek teşkil etmektedir. Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 252-253.

103 **Sarper Süzek**, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Kamu-İş, C. 6, S. 4, (2002), <https://tuhis.org.tr/dergi-yayinlar/>, E.T. 27.8.2025.

104 **Süzek/Başterzi**, s. 568-569; **Çelik ve diğerleri**, s. 501; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 403; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 553-554; **Sümer/Kayırgan**, s. 697; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 249, 254; **Korkmaz/Alp**, s. 192.

105 **Süzek/Başterzi**, s. 573-574; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 253.

Sendikal tazminat ise, Anayasa'nın 51. maddesiyle güvenceye bağlanan sendika özgürlüğünü koruyabilme gayesine yönelik olarak<sup>106</sup> sendikal nedenlerle gerçekleştirilen fesihler dolayısıyla ödenmektedir<sup>107</sup>. Söz gelimi, feshin işçinin belli bir sendikaya üye olması ya da olmaması, sendikal faaliyetlere katılması veya üye olduğu sendika ile ilişkisini kesmesi yahut kesmemesi nedeniyle gerçekleşmesi sendikal tazminata sebebiyet verir<sup>108</sup>. Sendikal tazminat kötü niyet tazminatının özel bir türü olmakla<sup>109</sup> birlikte ondan farklı olarak iş güvencesine tabi işçilerin sözleşmelerinin feshedilmesi hallerinde de gündeme gelmektedir<sup>110</sup>. STİSK'nin 25. maddesinin 4. ve 5. fıkralarındaki bazı ibarelerin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesinin<sup>111</sup> ardından iş güvencesine tabi olmayan işçiler de iş sözleşmelerinin

- 
- 106 Ahmet **Terzioğlu**, “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, s. 68; Ünal **Narmanhoğlu**, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler”, İSGHD, S. 41, 2014, s. 27, 37; Haluk Hadi **Sümer**, “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi”, İSGHD (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan), S. Özel Sayı, 2016, (Sendikal), s. 238.
- 107 Fakat belirtilmelidir ki sendikal tanzimat, kötü niyet tazminatından farklı olarak, salt belli sebeplere dayanan fesihler sebebiyle değil, STİSK'nin 25. maddesinin ilk üç fıkrasında belirtilen ihtimaller (söz gelimi sendikal sebeplerle işçinin iş ilişkisinin devamı sırasında farklı muameleye tabi kılınması) doğrultusunda da talep edilebilmektedir. Bkz. Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri), 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2016, (Toplu İş İlişkileri), s. 178-179; **Esen/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 183; **Terzioğlu**, s. 50.
- 108 **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 178; Fakat hemen belirtelim ki, sendikal nedenlerle feshin mevcut olduğu durumlarda hem sendikal hem de kötü niyet tazminatına (yani her ikisine bir arada) değil, sadece sendikal tazminata hükmedilebilir. Bkz. **Süzek/Başterzi**, s. 575, 686; **Çelik ve diğerleri**, s. 503-504; **Günay**, Temel Esaslar, s. 448; Aziz Can **Tuncay/Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, s. 131; **Temel/Bayrak**, s. 469, 479.
- 109 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 295; **Süzek/Başterzi**, s. 575, 686; **Esen/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 179; **Narmanhoğlu**, Talep, s. 249; **Temel/Bayrak**, s. 469; Bir görüşe göre, sendikal tazminat kötü niyet tazminatının ağırlaştırılmış bir türünü meydana getirmektedir. Bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 131.
- 110 Ender **Demir**, “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklileriyle Yapılan Fesihler Bağlamında Sendikal Tazminat”, Fasikül, S. 100, 2018, s. 204.
- 111 Bkz. AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, 22.10.2014.

sendikal nedenle feshi halinde, iş güvencesi koşullarının sağlanıp sağlanılmadığına bakılmaksızın, işe iade sürecini işletebilme imkanını elde etmiştir<sup>112</sup>.

İşçi sendikal tazminat talebini işe iade sürecinin işleyişinden bağımsız şekilde yürütülebilmektedir<sup>113</sup>. Nitekim STİSK'nin 25. maddesinin 5. fıkrasına göre, işçi sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi akabinde İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddelerinde hükme bağlanan işe iade sürecini işletebilir. Fakat işçinin sendikal tazminat talebinde bulunabilmesi ve böyle bir tazminata mahkemece hükmedilebilmesi için, işçinin feshin geçersizliği iddiası ile arabulucuya başvurması ve anlaşma sağlanamaması halinde işe iade davası açması zorunlu değildir. Başka bir deyişle, işçi işe iade sürecini işletmese dahi sendikal tazminat talebinde bulunabilir ve mahkeme ortada sendikal nedenle gerçekleştirilen bir feshin mevcudiyeti durumunda bu tazminata hükmeder<sup>114</sup>. Mevzu bahis hükme göre, eğer işe iade süreci işletilmiş ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmişse, işveren işçiyi işe başlatırsa da başlatmasa da talebe bağlı olarak sendikal tazminata hükmedilir. Lakin işçi işe başlatılmamışsa sendikal tazminatın yanı sıra işe başlatılmama tazminatına hükmedilemez.

Yine kötü niyet tazminatında olduğu üzere, sendikal tazminat da feshin usulsüz olması ihtimalinde ihbar tazminatıyla birlikte talep edilebilir<sup>115</sup>. Sendikal tazminata, STİSK'nin 25. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere mahkemece hükmlenir. Tazminatın hesaplanmasında ihbar ve kötü niyet tazminatından

---

112 **Sümer**, Sendikal, s. 246; **Sümer/Kayırgan**, s. 840-841; Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 204-205; Erbil **Beytar**, "Ayrımcılık Bağlamında Sendikal Ayrımcılık", KÜHFD, S. 11, 2015, s. 96; Ömer **Ekmekçi**, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar", ÇİD, C. 30, S. 3, 2016, s. 20-21; Ahmet Nizamettin **Aktay/Olgü Özdemir Ertürk**, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 82-83; **Temel/Bayrak**, s. 474.

113 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 294-295; Ercüment **Özkaraca**, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", ÇTD, S. 38, 2013, s. 208.

114 **Çelik ve diğerleri**, s. 878, 880; Böylece işçi seçimlik bir hakka sahip olmakta ve eğer işverenle arasındaki iş ilişkisinin devamını istemezse işe iade sürecini işletmeksizin sendikal tazminat talep etmekle yetinebilmektedir. Bkz. Fevzi **Şahlanan**, "Sendika Üyelüğünün Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)", İSGHD, C. 10, S. 37, 2013, s. 8-9; Berna **Öztürk**, "Sendikal Tazminat", ABD, S. 4, 2013, s. 108.

115 **Esener/Bozkurt Gümrukçüoğlu**, s. 178; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 249; **Şakar**, İş Hukuku, s. 107; **Günay**, Temel Esaslar, s. 448.

farklı olarak işçinin çıplak ücreti esas alınır<sup>116</sup> ve hukuki niteliğinin *medeni bir ceza* olduğu literatürde yaygın olarak kabul edilmektedir<sup>117</sup>.

## 2. Kötü Niyet Tazminatı ile Onun Özel Bir Türü Olarak Sendikal Tazminatın Gelir Vergisine Tabi Olup Olmadığının Değerlendirilmesi

Kötü niyet ve sendikal tazminatın vergiye tabi ücret vasfında olup olmadığı konusunda, ihbar tazminatındaki gibi, farklı yönde görüşlerle karşılaşmaktadır. Vergi idaresinin konuya dair iki özelgesinden İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığınca (VDB) verilende sendikal tazminat, iş sözleşmesi çerçevesinde yapılan bir ödeme olarak nitelendirilmiş ve GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında ücret olarak yapılan bir ödemenin tazminat şeklinde isimlendirilmesinin vergilendirme açısından önem arz etmediği<sup>118</sup> vurgulanmıştır<sup>119</sup>. Bursa VDB'ce verilen diğer özelgede ise sendikal tazminat, GVK'nin 25. maddesi muhtevasında vergiden açıkça istisna edilen işe başlatmama tazminatı olarak değerlendirilmiş ve bu tazminatın vergiye tabi olmadığı görüşü savunulmuştur<sup>120</sup>.

Yargıtay ise iki ayrı kararında, sendikal tazminatın mahkemece hesaplanmasında gelir vergisi kesintisinin dikkate alınıp alınmayacağı zemininde, konuyla alakalı değerlendirmelerde bulunmuştur. Konuya dair ilk kararında Yüksek Mahkeme, vergiye tabi gelirin GVK'de en geniş anlamıyla çerçevesi, vergiden istisna olacak ödemelerin kanunlarda açıkça ve sınırlı sayıda belirtildiği, her türlü tazminat ve yardımın vergiden istisna kabul edilemeyeceği, sendikal tazminatın vergiden istisna olduğu yönünde vergi kanunlarında herhangi bir hükmün bulunmadığı, kıdem tazminatı nasıl vergiden istisna edilmiş ise işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde sendikal tazminatın da vergiden istisna edilmesi yönündeki

---

116 **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 180; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 183; Ercan **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (Toplu İş Hukuku), s. 71; Nezihe Binnur **Tulukçu**, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İşçi Sendikası Üyelikinin ve Sendikal Faaliyetin Güvencesi”, THD, S. 196, 2022, (Sendikal), s. 133-134.

117 Zafer **Saka**, “Sendikal Tazminat”, Adalet Dergisi, S. 12, 1973, s. 998; **Narmanhoğlu**, Talep, s. 249; Melda **Sur**, İş Hukuku: Toplu İlişkiler, 9. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2020, s. 68; **Terzioğlu**, s. 51; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 125; **Beytar**, s. 97; **Tulukçu**, Sendikal, s. 134.

118 Kötü niyet tazminatı açısından aynı yöndeki görüşler için bkz. **Cenk**, Kötü Niyet, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Uçmazbaş**, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025.

119 **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 277.

120 **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 277.

bir görüşün vergilerin kanuniliği ilkesi dolayısıyla kabul edilemeyeceği gerekçesiyle sendikal tazminatın gelir vergisine tabi olduğunu belirtmiştir<sup>121</sup>. Fakat Yüksek Mahkeme yakın tarihli diğer kararında, sendikal tazminatı işe başlatmama tazminatı ile eş değer görerek bu tazminatın GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendi uyarınca vergiden istisna olduğuna hükmetmiştir<sup>122</sup>.

Kanaatimizce buraya kadar sözü edilen idari ve yargısal yorumlar gelir vergilemesi metodolojisi açısından yerinde değildir. Zira öncelikle belirtelim ki, her ne kadar sendikal tazminat işe başlatmama tazminatına benzerlik taşısa da vergileme açısından istisnaya konu olan ödeme işçinin işe başlatılmaması karşılığında ve İş Kanunu'nun 21. maddesi hükümleri çerçevesinde hak kazanacağı işe başlatmama tazminatıdır. Yukarıda da değinildiği üzere, sendikal tazminat sendikal nedenlerle yapılan fesihlerde işe iade süreci işletilmeksizin de ödenmektedir. Dolayısıyla iki ödemenin eş değer görülmesi kıyasa giden bir yorum tarzıdır ki vergi hukukunda vergi yükümünün özüne dair hususlarda buna cevaz verilmemektedir<sup>123</sup>.

Yine gelir vergilemesinde vergiye tabi geliri neredeyse satın alma gücünde meydana gelen her bir artışla özdeşleştirip, bir ödemenin vergiye tabi olup olmasını vergi istisnaları arasında sayılıp sayılmamasına göre değerlendiren yaklaşım da kabul edilebilir değildir. İhbar tazminatı ile alakalı açıklamalarda da zikredildiği üzere, GVK muhtevasında satın alma gücünde artış meydana getiren bir ödemenin vergiye tabi olup olmamasında yapılacak ilk değerlendirme, artışın yedi gelir unsurundan birine girip girmediği noktasında cereyan etmelidir. Eğer giriyorsa o vakit ilgili artışın vergiden istisna edilip edilmediğine bakılacaktır. Yoksa bir ödeme ile alakalı yedi gelir unsurundan biri ile örtüşüp örtüşmediğine bakılmaksızın o ödemeyi doğrudan vergi istisnaları içerisinde aramak gelir vergilemesi metodolojisine aykırılık arz eder. Bu sebeple hem kötü niyet hem de

---

121 Yarg. HGK, E. 2004/9-255, K. 2004/290, 12.5.2004, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 24.9.2025).

122 Yarg. 9. HD., E. 2023/6357, K. 2023/4909, 4.4.2023, (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 24.9.2025); Kararda benimsenen ile aynı yöndeki bir görüş için bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 73.

123 Bu yönde bkz. **Öncel ve diğerleri**, s. 24, 38-40; Ahmet **Kumrulu**, "Uzlaşmaya İlişkin Bir İçtihatları Birleştirme Kararının Işığında Vergi Hukukunda Teori, Uygulama ve Öğretim", Danıştay Dergisi, S. 72-73, 1989, s. 15; Yusuf **Karakoç**, Genel Vergi Hukuku: Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 141-142; Hakan **Birsenoğlu**, "Vergi Hukukunda Kıyas Yasağı Yoluyla Hukuk Güvenliği Mi?", AÜEHFD, C. 7, S. 3-4, 2003, s. 168-169.

sendikal tazminat açısından GVK'nin 25. maddesinde ismen zikredilmelikleri için gelir vergisine tabi olacakları yönündeki değerlendirmeye katılmamaktayız<sup>124</sup>.

Kötü niyet ve sendikal tazminata dair yukarıda yapılan açıklamalar göstermektedir ki, bu ödemelerin hizmet ifası ile herhangi bir irtibatları bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, işverenin fesih hakkını kötüye kullanması ya da iş sözleşmesini sendikal sebeplerle feshetmesinin işçinin iş yerinde sunduğu hizmetin karşılığı olmadığı açıktır. Bu sebeple mevzu bahis tazminatların GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrası ile tanımına yer verilen vergiye tabi ücret ile örtüşmediği ortadadır. Yine 61. maddenin 3. fıkrasında sayılan ödemeler ile bu tazminatlar arasında herhangi bir bağlantı kurulamamaktadır. Bu sebeple kanaatimizce her iki tazminatın da vergiye tabi ücret olarak değerlendirilmesi hukuka uygunluk arz etmez<sup>125</sup>.

#### **D. İş Güvencesi Kapsamındaki Kanuni Düzenlemelere Riayet Edilmemesi Dolayısıyla Ödenmesi Gereken Boşta Geçen Süreye Ait Ücret ile İşe Başlatmama Tazminatının Gelir Vergilemesi Yönünden İrdelenmesi**

İş sözleşmelerinin işverenlerce keyfe keder biçimde feshedilebilmelelerinin önüne geçebilme maksadına dönük iş güvencesi sistemi Türk iş hu-

124 Aynı yönde bkz. **Kırman**, s. 209-210; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 457-458, 463-465.

125 a) **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 276-277; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 457-458, 464-465; Kötü niyet tazminatı yönünden aynı yönde bkz. **Benokan/Özcan**, s. 493; **Eraslan**, s. 979; **İbrahim Işıklı**, "İş Güvencesi ve Kötü Niyet Tazminatında Vergilendirme", Dünya Gazetesi, 29.6.2010, <https://www.dunya.com/>, E.T. 25.9.2025; Erol **Güner**, Kötü Niyetli Feshin Yaptırımı Kötü Niyet Tazminatı", E-Yaklaşım, S. 364, (2023), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Sarı**, s. 64; Kötü niyet tazminatını hukuki niteliği itibarıyla cezai mahiyette bir yaptırım olarak değerlendirmek suretiyle vergiye tabi ücret vasfında görmeyen bir görüş için bkz. **Özcan**, s. 219.

b) Kötü niyet tazminatını vergiye tabi ücret olarak kabul eden görüşler için bkz. **Cenk**, Kötü Niyet, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Uçmazbaşı**, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 108; **Ekin/Topçu**, s. 142; **Narter**, İşe İade, s. 741; Mahmut **Çolak**, "Kötü Niyet Tazminatı, SGK ve Vergi Kesintileri", Yaklaşım, S. 349, (2022), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; Sendikal tazminatı vergiye tabi ücret olarak kabul eden görüşler için bkz. **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 111; **Ekin/Topçu**, s. 143; **Narter**, İşe İade, s. 754.

126 İhbar tazminatı ile ilgili açıklamalarda da değinildiği üzere, mevzu bahis yöndeki bir yorumun benimsenmesi ile sosyal devlet ilkesinin yaşama geçirilmesi noktasında doğru orantılı bir ilişkinin mevcut bulunduğu söylenilebilir.

kukuna ilk olarak 9.8.2002 tarihli 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'na yapılan ilaveler ile dahil edilmiştir. Mezkûr sistem bir kısım değişikliklerle beraber 4857 sayılı İş Kanunu muhtevasında da mevcudiyetini devam ettirmektedir<sup>127</sup>.

Daha önce de değinildiği üzere, iş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesi ancak İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen sebeplerin mevcudiyeti halinde ve 19. maddede sözü edilen usul doğrultusunda feshedilirse geçerli bir fesih söz edilir. Fesih bildirimini sonrası işçi ortada geçersiz bir fesih olduğu kanaatindeyse 20. ve 21. maddelerde hüküm altına alınan işe iade sürecini işletebilir<sup>128</sup>. 20. madde çerçevesinde öncelikle arabulucuya başvurulur<sup>129</sup> ve sonuç alınamaması halinde feshin geçersiz olduğu iddiası ve işe iade talebiyle dava açılabilir<sup>130</sup>. Mahkemece feshin geçerli olduğuna karar verilirse, işçinin işe iadesi gibi bir durum söz konusu olmaz ve işçi sadece somut durumda şartları mevcut ise ihbar ve/veya kıdem tazminatına hak kazanır<sup>131</sup>. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse, İş Kanunu'nun 21. maddesinin ilk fıkrası uyarınca, kesinleşen

127 Gülsevil **Alpagut**, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008, (İş Güvencesi), s. 89; **Şakar**, İş Hukuku, s. 125; **Çil**, Şerh-1, s. 925-926; **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 5-6; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 271; M. Fatih **Uşan**, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, (İşe İade), s. 1; **Keser**, Geçerli Sebep, s. 7; **Narmanhoğlu**, İşe Başlatmama, s. 1957-1958; **Uşan**, İş Hukuku, s. 151; Murteza **Aydemir**, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 7-8; Şentürk **Dursun**, İşçi Alacakları – İşe İade, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025, s. 675.

128 İşe iade sürecini işletmek istemezse, sadece işverence henüz ödenmemiş olan ihbar ve/veya kıdem tazminatı varsa bunları talep edebileceği bir dava da açılabilir. Bkz. **Ertürk**, s. 333; **Sümer**, İş Hukuku, s. 112.

129 İşe iade davası açılmadan evvel arabulucuya başvurulması dava şartı niteliğindedir, zira 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre, eğer mahkeme arabulucuya başvurulmadan işe iade davası açıldığını tespit ederse dava şartı noksanlığı sebebiyle davayı usulden reddeder. Fakat hemen belirtelim ki İş Kanunu'nun 20. maddesinin ilk fıkrasında, işçiye reddedilen mezkûr kararın kesinleşmesi akabinde iki haftalık süre dahilinde arabulucuya başvurulabilme imkanı da tanınmış bulunmaktadır.

130 İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrasında, işe iade davası sonucu mahkemece verilen karara kaşı istinaf kanun yoluna başvurulması durumunda istinaf merciinin kararının kesin olacağı ve hem ilk derece hem de istinaf aşamasında kararların ivedilikle verileceği hüküm altına alınmıştır.

131 **Centel**, İş Güvencesi, s. 210; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 218; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 487; **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 175; Öcal Kemal **Evren**, İş Güvencesi El Kitabı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 147; **Aydemir**, s. 41; **Kont**, s. 94; Böyle bir durumda iş sözleşmesi bildirim süresinin sonunda ya da peşin ödemenin vuku bulduğu tarihte nihayete ermiş kabul edilir. Bkz. **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 179.

kararın tebliğinden itibaren işçinin on işgünü dahilinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması gerekir<sup>132</sup>. Yoksa İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrasına göre, işverence yapılan fesih geçerli bir feshin hukuki neticelerini meydana getirir ve işçi sadece şartları mevcutsa ihbar ve/veya kıdem tazminatı talebinde bulunabilir<sup>133</sup>.

İşveren, başvuruda bulunulması akabinde, işçiyi bir aylık süre dahilinde işe başlatırsa yalnızca boşta geçen süreye ait ücreti ödemekle yükümlü olur, yoksa işe başlatmama tazminatı ödemesi gerekmez. Böyle bir durumda işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişki daha önce hiç kesintiye uğramamış gibi devam eder<sup>134</sup>. Fakat işveren işçiyi başvurusuna rağmen işe başlatmazsa, başlatmama tarihi itibarıyla fesih gerçekleşir<sup>135</sup> yani iş sözleşmesi nihayete erer. Bu halde işe başlatmama öncesindeki evrede iş sözleşmesi, mahkemece feshin geçersizliğine hükümlendiğinden, sona ermiş kabul edilmez<sup>136</sup>. İşveren boşta geçen süreye ait ücretin yanı sıra işe

132 Bu sürenin hak düşürücü süre mahiyeti taşıdığı yönünde bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 318-320; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 317, **Senyen Kaplan**, s. 301; **Uşan**, İşe İade, s. 2; Nezihe Binnur **Tulukçu**, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi – İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, (İşe İade), s. 334; **Evren**, s. 148; Artür **Karademir/Hakan Ekinci**, İş Davaları Dizisi: İşçilik Alacakları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 349; **Temel/Bayrak**, s. 145.

133 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 323; **Centel**, İş Güvencesi, s. 212; **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 178; **Günay**, İş Yasaları, s. 511; **Senyen Kaplan**, s. 305; **Alpagut**, İş Güvencesi, s. 103; **Manav**, s. 16-17; **Tulukçu**, İşe İade, s. 343-344; **Korkmaz/Alp**, s. 215; **Sümer/Kayırgan**, s. 196; Burcu **Melekoğlu Keser**, İşe İade Davası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 378; **Narter**, İşe İade, s. 456-457.

134 **Süzek/Başterzi**, s. 668-669; **Akı/Altıntaş/Bahçivancılar**, s. 150, 153; **Centel**, İş Güvencesi, s. 217; **Günay**, İş Yasaları, s. 507; **Özkan Ertekin**, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s. 906; Dolayısıyla işe tekrar başlanılmış olması taraflar arasında yeni bir iş ilişkisi ihdas edildiği manasını taşımaz. Bkz. **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 275, 321; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 649; Aksi doğrultuda yani yeni bir iş ilişkisi kurulduğu yönünde bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, “İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, SİHD, S. 38, 2017, (Dava), s. 20.

135 Dolayısıyla işe başlatmama olgusu yeni bir feshin doğumuna sebebiyet vermektedir. Bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 317; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 223; Ali Cengiz **Köseoğlu**, “İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi”, SİHD, S. 20, 2010, s. 98; **Sümer**, İş Hukuku, s. 112.

136 **Süzek/Başterzi**, s. 659, 665; **Köseoğlu**, s. 98; İş Kanunu'nun 21. maddesinin 4. fıkrasına göre, boşta geçen süreye ait ücret ile işe başlatmama tazminatının hesaplanmasında mahkemece dava tarihindeki ücretin esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Fakat ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasında böyle bir hükme İş Kanunu muhtevasında yer verilmediğinden feshin vuku bulunduğu yani işe başlatılmama tarihindeki ücret esas alınmalıdır. Bkz. **Süzek/Başterzi**, s. 665-666, 672.

başlatmama tazminatını da ödemek zorunda kalır. Ayrıca şartları mevcutsa işçi ihbar ve/veya kıdem tazminatı talebinde de bulunabilir<sup>137</sup>.

### 1. İşe Başlatmama Tazminatı ve Gelir Vergilemesi

İşe başlatmama tazminatı mahkemece feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi akabinde işçinin işe başlamak üzere başvurmasına karşılık işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde ödenen bir tazminattır<sup>138</sup>. Dolayısıyla işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için hem mahkemece feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi hem de işçinin işe başlamak üzerine işverene başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmaması gerekir<sup>139</sup>. Tazminatın hesaplanmasında işçinin dava tarihindeki brüt ve çıplak ücreti esas alınmakta<sup>140</sup> ve hukuki niteliğinin ücret olmadığı iş hukuku literatüründe yaygın olarak benimsenmektedir<sup>141</sup>.

İşe başlatmama tazminatının gelir vergisi karşısındaki konumunun tespitinde GVK'nin 25. maddesinde değişiklik yapan 16.6.2009 tarihli 5904 sayılı Kanun'un 1. maddesi oldukça mühimdir. Zira bu değişiklikle beraber işe başlatmama tazminatının vergiden istisna olduğu açıkça kanuni düzenlemeye bağlanmış bulunmaktadır. Bu sebeple konu, ilgili değişiklik öncesi ve sonrası şeklinde ikili bir tasnif doğrultusunda irdelenmelidir.

#### a. 5904 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklik Öncesi Durum

İşe başlatmama tazminatının gelir vergisine tabi olup olmadığı sorunsalı, iş güvencesinin ihdas edildiği dönemden GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasında 5904 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğe kadar gerek literatür gerekse de uygulamada yoğun bir şekilde tartışılmıştır<sup>142</sup>. Vergi idaresi

---

137 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 320; **Akı/Altıntaş/Bahçivancılar**, s. 154; **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 188; **Çil**, Şerh-II, s. 1417; **Uşan**, İşe İade, s. 40; **Köseoğlu**, s. 98; **Evren**, s. 153; **Ertekin**, s. 1035.

138 **Süzek/Başterzi**, s. 674; **Narmanlıoğlu**, İşe Başlatmama, s. 1959-1960; **Tulukçu**, İşe İade, s. 361.

139 **Süzek/Başterzi**, s. 683; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 325-326.

140 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 320; **Sümer/Kayırgan**, s. 790; **Karademir/Ekinci**, s. 347-348; **Dursun**, s. 684.

141 **Alpagut**, İş Güvencesi, s. 104; **Narmanlıoğlu**, Dava, s. 21; **Tulukçu**, İşe İade, s. 365; Tazminat olarak değerlendiren bazı görüşler için bkz. **Keser**, Geçerli Sebep, s. 129; **Narter**, İşe İade, s. 567.

142 Haluk **Erdem**, “Ücret Uygulanan İşyerlerinde İşe Başlatmama Tazminatları Üzerinden Ödenen Stopajın Kime İade Edileceği”, Yaklaşım, S. 202, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 258-259; **Şakar/Yiğit**

çeşitli yazı ve özeldelerinde iş güvencesine tabi iş ilişkileri kapsamında gündeme gelen işe başlatmama tazminatının vergiye tabi ücret vasfında olduğu ve bu nedenle de işverence ödeme yapılacağı esnada vergi kesintisinin yapılması gerektiği görüşünü benimsemiştir. İdari görüşün bu noktada iki argümana dayandığı gözlemlenmektedir. Bunlardan ilki, işe başlatmama tazminatına yönelik isimlendirmenin bir öneminin bulunmadığı, zira GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında işçiye yapılan bir ödemenin tazminat ya da diğer bir isimle ifade edilmiş olmasının onun vergilendirilmesi engel teşkil etmeyeceğinin hükme bağlanmış olmasıdır. Diğer ise, işe başlatmama tazminatının GVK'nin 21. maddesinin ilk fıkrasında (5904 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan) vergiden istisna edilen “Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle verilen tazminat ve yapılan yardımlar”dan işsizlik sebebiyle verilen tazminat kapsamında değerlendirilemeyeceğidir<sup>143</sup>.

Daha sonraki süreçte mesele bölge idare mahkemelerinin önüne gelmiş, Ankara Bölge İdare Mahkemesi (BİM) 30.6.2004 tarih ve E. 2004/3086, K. 2004/3572 sayılı kararında işe başlatmama tazminatını vergiye tabi ücret olarak nitelendirmezken, Sakarya BİM 17.5.2006 tarih ve E. 2006/165, K. 2006/285 sayılı kararında aksi yönde bir görüş benimsemiştir<sup>144</sup>. Akabinde konu kanun yararına bozma kapsamında Danıştayın önüne gelmiş ve içerik yönünden benzer üç ayrı karar çerçevesinde işe

---

**Şakar**, s. 145-146; Abbas **Bilgili**, “İşe Başlatmama Tazminatının Gelir Vergisi Açısından Durumu”, İBD, C. 86, S. 3, 2012, (İşe Başlatmama), s. 121 vd.; **Şenses**, s. 179-180; Sefer Adnan **Ateş**, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası ve Vergisel Boyut”, VSD, S. 329, 2016, s. 202; **Çağlar**, <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.

143 İdari görüşün bahsi geçen yönde olduğuna dair bkz. **Yılmaz**, s. 170; Abdullah **Kahraman**, “İş Sözleşmesinde Feshin Geçersiz Sayılması Sonucunda Yapılan Ödemelerin Mali Hukuk ve Sosyal Sigortalar Açısından Analizi”, Kamu-İş, C. 8, S. 3, (2005), <https://www.tuhis.org.tr/>, E.T. 27.9.2025; Taki **Kılıç**, “İş Sözleşmesi Feshedilen Sigortalıların Mahkeme Kararıyla İşe İade Edilmelerine Rağmen İşe Başlatılmamaları Halinde SSK Primi ve Gelir Vergisi Stopajı Uygulaması”, Yaklaşım, S. 164, (2006), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Akkaya**, s. 228; **Karakoç**, Gelir Vergisi, s. 192; Hasan Nüvit **Gerek**, “Geçersiz Fesih Sonucunda Yapılması Gereken Ödemelerle İlgili Ücret Tespiti, Vergi ve Sosyal Sigorta Sorunları”, SİHD, S. 8, 2007, (Vergi Sorunları), s. 189; **Eraslan**, s. 972; **Kırman**, s. 213; Hakan **Üzeltürk**, “İşe Başlatmama Tazminatının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, SİHD, S. 15, 2009, (İşe Başlatmama), s. 240-241; **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 258.

144 Tankut **Centel**, “İş Güvencesi Tazminatından Vergi Kesintisi”, SİHD, S. 7, 2007, (Vergi Kesintisi), s. 173; **Bilgili**, İşe Başlatmama, s. 123; **Kırman**, s. 213-214.

başlatmama tazminatının gelir vergisine tabi olmadığı belirtilmiş ve kararlar Resmi Gazete’de yayımlanmıştır<sup>145</sup>. Danıştay bu kararlar içeriğinde gerekçesini iki argümana dayalı olarak inşa etmiştir. Bunlardan ilki, işe başlatmama tazminatının GVK’nin 61. maddesinin ilk fıkrasında vergiye tabi ücret kavramına dair aranması mecburi kılınan unsurları bünyesinde barındırmadığı, diğeri ise, bu tazminatın GVK’nin 25. maddesinin ilk fıkrasında vergiden istisna edilen işsizlik sebebiyle verilen tazminat ile örtüşmesidir.

Fakat vergi idaresi Danıştayın bu kararlarından hemen sonra verdiği bir özalgede vergi mevzuatında bir değişiklik yapıłana dek mevcut uygulamasını sürdüreceğini belirtmiş<sup>146</sup> ve nispeten uzunca bir süre de bu tutumunda ısrar etmiştir<sup>147</sup>.

Akabinde ise, idari ve yargısal görüşler arasındaki ihtilafı ortadan kaldırabilmek adına<sup>148</sup> 5904 sayılı Kanun’un 1. maddesi ile GVK’nin 25. maddesinin ilk fıkrasında geçen “...işsizlik sebepleriyle verilen tazminat...” ifadesi “...işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat...” olarak değiştirilmiş, diğeri bir ifadeyle işe başlatmama tazminatının da işsizlik sebebiyle verilen tazminat mahiyetinde olduğu kanuni düzeyde kabul edilmiş ve salt bu konuya dair tartışmalar nihayete erdirilmiştir<sup>149</sup>. Tabi mesele her ne kadar nihayete erdirilmiş olsa da yukarıda ileri sürülen argümanların yerindeliliğini ele almak diğeri işçi alacakları açısından yürütülecek tartışmalar bakımından da ışık tutacak cinstedir.

Bu çerçevede belirtmek gerekir ki, kanaatimizce yukarıda zikredilen argümanlardan yalnızca Danıştayın işe başlatmama tazminatı ile GVK’nin 61. maddesinin ilk fıkrası çerçevesinde kapsamı tayin edilen vergiye tabi ücret kavramının unsurları itibariyle örtüşmediği yönündeki argümanı gelir vergilemesi metodolojisine uygunluk arz etmektedir.

---

145 Bkz. Dan. 3. D., E. 2006/3799, K. 2007/414, 15.2.2007, R. G. tarih ve sayısı: 15.6.2007-26553; Dan. 3. D., E. 2006/3800, K. 2007/415, 15.2.2007, R. G. tarih ve sayısı: 15.6.2007-26553; Dan. 3. D., E. 2006/3801, K. 2007/416, 15.2.2007, R. G. tarih ve sayısı: 15.6.2007-26553.

146 **Kahraman**, <https://www.tuhis.org.tr/>, E.T. 27.9.2025; **Şükrü Kızılot**, “İşe Başlatılmayan İşçiden Sineğin Yağı”, *Hürriyet*, 15.8.2007, <https://www.hurriyet.com.tr/>, E.T. 28.7.2025.

147 **Resul Kurt**, “Sineğin Yağından Vergi Alınmayacak”, *Dünya Gazetesi*, 10.7.2009, <https://www.dunya.com/>, (Vergi Alınmayacak), E.T. 29.7.2025.

148 **Üzeltürk**, *İşe Başlatmama*, s. 240; **Erdem**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 146.

149 **Kurt**, *Vergi Alınmayacak*, <https://www.dunya.com/>, E.T. 29.7.2025; **Üzeltürk**, *İşe Başlatmama*, s. 240-241; **Çelik ve diğeri**, s. 602; **Narter**, *İşe İade*, s. 675; **Kont**, s. 110.

Gerçekten de meseleye dair ele alınması gereken en önemli husus, işe başlatmama tazminatının vergiye tabi ücret vasfını haiz olup olmadığıdır. Kanaatimizce iş güvencesine tabi ilişkilerinde mahkemece feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik verilen karara rağmen işçiyi işe başlatmayan işverene, salt işe başlatmama ve dolayısıyla mahkeme kararının gereğini yerine getirmemesi dolayısıyla, yükletilen işe başlatmama tazminatının<sup>150</sup>, işçiyi sunmuş olduğu hizmet karşılığında yapılan bir ödeme olmadığı açıktır<sup>151</sup>. Bu nedenle vergiye tabi ücretin kapsamına girmeyen böyle bir ödeme yönünden GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasında zikredilen işsizlik sebebiyle verilen bir tazminat olup olmadığı bağlamında bir tartışma yürütülmesinin de lüzumu bulunmamaktadır<sup>152</sup>.

Yine GVK'nin 61. maddesinin 2. fıkrasında, yapılan bir ödemenin tazminat yahut başka adlarla ifade edilmiş olmasının vergilendirme bakımın-

150 **Süzek/Başterzi**, s. 674; **Narmanhoğlu**, İşe Başlatmama, s. 1959-1960; **Tulukçu**, İşe İade, s. 361.

151 **Yılmaz**, s. 171-172; Resul **Kurt**, “İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümleri Kapsamında Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, MHD, S. 2, 2005, (İş Güvencesi), s. 345-346; **Karakoç**, Gelir Vergisi, s. 192; **Gerek**, Vergi Sorunları, s. 189-190; Ahmet Bumin **Doğrusöz**, “İşe Başlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi”, Referans Gazetesi, 21.6.2007, <http://www.mevzuatbankasi.com/>, (İşe Başlatmama), E.T. 29.12.2025; **Kırman**, s. 216-217; **Centel**, Vergi Kesintisi, s. 173-174; **Benokan/Özcan**, s. 490-491; **Kırman**, s. 209, 211, 216; Ekrem **Taşbaşı**, “İşe İade Tazminatından Gelir Vergisi Kesintisi Yapılması”, Vergi Raporu, S. 114, 2009, s. 120; **Sarı**, s. 64-65; Mustafa **Çolak**, Tüm Yönleriyle Çalışma Hayatındaki Toplu Ödeme, Tazminatlar ve Vergilendirilmesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2012, (Tazminatlar ve Vergilendirilmesi), s. 116; İşe başlatmama tazminatının *medeni ceza* mahiyetinde olması nedeniyle vergiye tabi ücret olarak değerlendirilemeyeceği yönündeki bir görüş için bkz. **Kılıç**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

152 **Akkaya**, s. 226, 228-229; Özlem **Hatipoğlu**, “İş Mahkemesi Kararlarında Öngörülen İşe Başlatmama Tazminatı Üzerinden Gelir Vergisi Tevkifatı Yapılmalı mı?”, LYMD, S. 79, (2010), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025; **Erdem**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; Bununla birlikte literatürde işe başlatmama tazminatının işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışılmıştır. İstisna kapsamında olduğunu savunan görüşler için bkz. Fahrettin **Özdemirci**, “4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21'inci Maddesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu”, Vergi Dünyası, S. 277, (2004), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 15.10.2025; **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 179-180; **Kahraman**, <https://www.tuhis.org.tr/>, E.T. 27.9.2025; Cavit **Bilen**, “İşe İade Kararlarına Uyulmaması Nedeniyle Yapılan Ödemelerin SSK Primi ve Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, Yaklaşım, S. 155, (2005), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Kızılot**, <https://www.hurriyet.com.tr/>, E.T. 28.7.2025; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 330-331; **Taşbaşı**, s. 120-121; İstisna kapsamında olmadığını savunan görüşler için bkz. **Maç/Kurt**, s. 183; **Centel**, Vergi Kesintisi, s. 175; **Benokan/Özcan**, s. 488; **Çil**, Şerh-II, s. 1424-1425.

dan tesir doğurmayacağını öngören hükmün de mevzu bahis tartışma yönünden bir önemi bulunmamaktadır. İhbar tazminatı açısından yapılan değerlendirmelerde ifade edildiği için burada tekrara düşmemek adına yalnızca GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrası ile muhteviyatı inşa edilen ücret kavramı ile örtüşmeyen bir ödemenin 2. fıkra çerçevesinde vergiye tabi tutulmasının mümkün olmadığını belirtmekle yetinilecektir<sup>153</sup>.

Tabi literatür ve uygulamada savunulan, gelir vergisine tabi olmanın asıl, gelir vergisi dışında kalmanın müstesna olduğu, tazminat mahiyetindeki ödemelerin esasında vergiye tabi olduğu, hangilerinin istisna olduğunun GVK'nin 25. maddesinde sayıldığı, işe başlatmama tazminatının bu sayılanlar içerisinde yer almadığı ve bu sebeple vergilerin kanuniliği ilkesi uyarınca vergiye tabi tutulmasının zaruri olduğu yönündeki görüşleri<sup>154</sup> de değerlendirmek gerekir.

İhbar tazminatı açısından yapılan açıklamalar dahilinde de zikredildiği üzere, malvarlığında meydana gelen bir artışın vergiye tabi olabilmesi için GVK muhtevasında içerikleri doldurulan yedi gelir unsurundan birine girmesi gerekir. Bu durum yürürlükteki GVK ile gelir kavramına yönelik tesis edilen dar bakış açısının bir yansımasıdır. Bunun ötesine geçilerek sanki GVK ile safi artış teorisinin benimsendiğine yani vergiye tabi gelirin geniş bir bakış açısıyla kavrandığına yönelik kabuller gelir vergilemesi metodolojisine ve dolayısıyla GVK'ye aykırılık taşır<sup>155</sup>.

Ayrıca kanun koyucunun belli bir ödemenin vergiden istisna olduğunu belirtmesi, ona benzer mahiyetteki diğer tüm ödemelerin mutlaka vergiye tabi tutulacağı manasını taşımaz. Hatta istisna olduğu belirtilen ödeme de ilgili olduğu gelir unsuru ile örtüşme halinde olmayabilir. Tabi şu hususu vurgulamak gerekir ki, vergiden istisna edilen her bir ödemenin aslında vergiye tabi olması gerektiği vergi teorisinin mantıksal çıkarımıdır. Çünkü vergiye tabi olmayan bir ödemenin vergiden istisna edilmesi teorik açıdan makul değildir<sup>156</sup>. Fakat kanun koyucu bazı ödemelerle alakalı uygulama

153 **Akkaya**, s. 225-226, 228; Aksi yönde bkz. **Yiğit Şakar**, Bazı Meseleler, s. 223.

154 Bu yönde bkz. **Ömer Ekmekçi/Mehmet Uçum**, "İş Güvencesi Tazminatı Gelir Vergisi Kesintisine Tabi Midir?", İSGHD, S. 9, 2006, s. 44-46.

155 **Karakoç**, Gelir Vergisi, s. 192.

156 Kanun koyucunun vergiye tabi olmayan bir şeyi vergiden istisna etmeyeceği yönünde bkz. **Akkaya**, s. 227; Yedi gelir unsurundan birine dahil olmayan iktisadi manadaki bir gelirin teorik açıdan vergiden istisna edilmesinin mümkün olmadığı yönünde bkz. A. Selçuk **Özgenç**, "Gelir Vergisi Kanunu Açısından İ kale Sözleşmesi", MÜHFAD, C. 22, S. 2, 2016, s. 127; "...Vergiye tabi olmayan bir gelir unsuru için istisna hükmü öngörülmesi söz konusu olamayacağından..." Bkz. Dan. VDDK, E. 2020/17, K. 2021/2, 27.1.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025).

ekseninde vergiye tabi olup olmadıkları yönünde yaşanan tartışmaları giderebilmek ya da daha kanunun ilk yazım evresinde ileride böyle sorunların yaşanmaması adına bunları vergi istisnaları arasında zikretmeyi tercih edebilir<sup>157</sup>. Bu sebeple kanaatimizce GVK'nin 21. maddesinin ilk fıkrasında tazminat adı altında bazı ödemelerin vergiden istisna edilmesi, tazminat mahiyetindeki diğer tüm ödemelerin vergiye tabi olacağını ifade etmez. Vergiye tabi olma bakımından değerlendirilmesi gereken esas husus, ilgili ödemenin 61. madde muhtevasında inşa edilen ücret kavramının kapsam ve çerçevesine dahil olup olmadığıdır<sup>158</sup>.

### b. 5904 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklik Sonrası Durum

5904 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasında değişiklik yapılmış ve işe başlatmama tazminatının vergiden istisna olduğu açıkça zikredilmiştir. Kanun koyucu ihdas edilen bu düzenlemenin zaman bakımından uygulanması noktasında mezkûr Kanun'un 4. maddesi ile GVK'ye geçici 77. maddeyi ilave etmiş ve geçmişe dönük olarak işe başlatmama tazminatından gelir vergisi kesintisi yapılmayacağını da öngörmüştür. Nitekim geçici 77. maddenin ilk fıkrasında, mezkûr hükmün yürürlüğe girdiği tarih öncesinde de işe başlatmama tazminatlarının gelir vergisine tabi tutulmayacağı ve eğer daha önce mevzu bahis tazminatlardan gelir vergisi kesintisi yapılmışsa bu vergilerin 213 sayılı Vergi Usul Kanunu (VUK)'nun vergi hatalarının düzeltilmesi müessesine dair hükümleri çerçevesinde mükelleflere ret ve iade olunacağı hüküm altına alınmıştır.

157 Erdem, 5904 sayılı Kanun ile GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasında yapılan değişiklik sonrası işe başlatmama tazminatının açıkça vergiden istisna edilmesi üzerine, bu tazminatın herhangi bir gelir unsuru ile örtüşmediği saptamasında bulunmuş ve akabinde vergiden istisna olduğunu öngören kanuni düzenlemenin ihdasını kanun yapım tekniği açısından eleştirmiştir. Zira yazara göre, vergi konusuna dahil olmayan bir ödemenin vergiden istisna edilmesine gerek yoktur. Fakat kanun koyucu bazı durumlarda tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla değinilen mahiyette düzenlemeler ihdas edebilmektedir. Somut istisna bağlamında da böyle bir durum söz konusudur. Bkz. **Erdem**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

158 Aynı yönde bkz. **Kırman**, s. 210-212; **Rençber/Buhan**, s. 1162; **Yılmaz**'a göre, tazminatlar esas itibariyle vergiye tabi değildir, kanun koyucunun GVK muhtevasında bazı tazminatların vergiden istisna olduğunu ifade etmesinin temel nedeni uygulamada yaşanabilecek tereddütlerin önüne geçebilmektir. Bkz. **Yılmaz**, s. 171; **Çolak**'a göre, işe başlatmama tazminatının vergiye tabi ücret olmadığı açıkken, GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasında 5904 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle vergiden istisna olduğunun belirtilmesi vergileme tekniği açısından yerinde değildir. Bkz. **Çolak**, *Tazminatlar ve Vergilendirilmesi*, s. 117.

Sonraki süreçte 18.1.2019 tarihinde kabul edilen 7162 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının önceki hallerinde geçen işsizlik sebebiyle verilen tazminat ifadesi "...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" şeklinde değiştirilerek daha da somutlaştırılmıştır. Belirtmek gerekir ki, bu değişiklik akabinde de yani hükmün yeni halinde de işe başlatmama tazminatının gelir vergisine tabi olmadığı açıktır.

Bu noktada işe başlatmama tazminatının vergiden istisna olduğuna yönelik kanuni düzenlemelerin ihdasından sonra gündeme gelen ve zorunlu yahut ihtiyari arabuluculuk kapsamında işveren ile işçi arasında işe başlatmama tazminatı adı altında belli bir ödeme yapılacağı konusunda anlaşma sağlanması halinde bu ödemenin GVK'nin 25. maddesi dahilinde yani vergiden istisna olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği meselesi üzerinde durmak gerekir.

Konuya dair kanun seviyesinde bir düzenleme bulunmamakla birlikte, GVK'nin 25. maddenin ilk fıkrasının ilk bendinde değişiklik yapan 7162 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde mahkeme kararıyla kararlaştırılanlar ile arabuluculuk anlaşması kapsamında üzerinde uzlaşılan işe başlatmama tazminatları eş değer görülmüştür. Nitekim gerekçede işe başlatmama tazminatlarının vergiden istisna olduğu belirtilirken parantez içerisinde "...arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların, işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşmaları halinde en çok sekiz aylık ücret tutarında ödenecek işe başlatmama tazminatları dahil..." ifadesine yer verilmiştir<sup>159</sup>.

Vergi idaresi de gerek 306 seri no'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (GVGT) gerekse de çeşitli özelgelerinde zorunlu arabuluculuk kapsamında anlaşmaya varılan işe başlatmama tazminatları açısından kanun gerekçesi ile aynı görüşü benimsemiştir<sup>160 161</sup>. Fakat vergi idaresi ihtiyari

159 Bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d27/c010/tbmm27010047ss0039.pdf>, E.T. 13.9.2025.

160 Bu yöndeki bir özelge için bkz. Büyük Mükellefler VDB, 23.1.2020 tarih ve 64597866-120[25/1]-E. 2275 sayılı Özelge, <https://www.gib.gov.tr/>, E.T. 6.10.2025.

161 Belirtmek gerekir ki, GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendinde yer alan işe başlatmama tazminatının lafzi bir yorum ile sadece mahkeme kararı ile hükmedilenlerden ibaret olacak surette yani dar bir bakış açısıyla değerlendirilebilmesi mümkündür. Fakat bu bakış açısı özellikle bazı iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuğa başvurulmasının dava şartı olarak kabul edilmesi sonrasında zorunlu arabuluculuğun belli iş uyuşmazlıklarının çözümü noktasında yargılamanın ayrılmaz bir parçası olması ile

arabuluculuk kapsamında işveren ile işçi arasında varılan anlaşma kapsamında ödenmesi kararlaştırılan işe başlatmama tazminatlarını zorunlu arabuluculuktan farklı olarak GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendi kapsamında değil de yedi numaralı bendin b) alt bendi yani ikale sözleşmeleri kapsamında ödenmesi kararlaştırılan tazminatlar arasında değerlendirmektedir<sup>162</sup>.

Vurgulamak gerekir ki, ihtiyari arabuluculuk kapsamında yapılacak işe başlatmama tazminatı ödemelerinin GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendi kapsamına girmesi ile yedi numaralı bendin b) alt bendi kapsamına dahil olmasının birbirinden farklı neticeleri bulunmaktadır. Zira ilk ihtimalde yapılan ödemeler açısından istisnadan yararlanabilme noktasında parasal bir sınır bulunmamakla beraber ikale sözleşmeleri kapsamında ödenecek tazminatların toplamı açısından 25. maddede parasal bir sınır<sup>163</sup> öngörülmektedir<sup>164</sup>.

İdarenin yukarıda yer verilen özelge kapsamında ortaya koyduğu yaklaşım literatürde zorunlu ve ihtiyari arabuluculuk türleri arasında haksız bir ayrıma sebebiyet vermesi nedeniyle eleştirilmekle<sup>165</sup> birlikte kanaatimizce tutarlıdır. Zira ihtiyari arabuluculuğa zorunlu arabuluculuktan farklı olarak henüz iş sözleşmesi feshedilmeden başvurulmakta ve bu kapsamda işe başlatmama tazminatı adı altında yapılacak ödeme ile ikale sözleşmesi

---

icra edilebilirlik şerhi içeren arabuluculuk anlaşma metinlerinin ilam niteliğinde olması hususları da dikkate alındığında son derece eleştiriye açıktır. Gerçekten de geniş bir bakış açısı ile gereksiz yere dava açılmasının önüne geçebilmek için yargılama sürecine ikame olarak ihdas edilen zorunlu arabuluculuk kapsamında ödenmesi noktasında anlaşılan işe başlatmama tazminatlarının da 25. maddenin ilk fıkrasının ilk bendi muhtevasında değerlendirilmesi gereklilik taşımaktadır. Bkz. Mehmet **Bingöl**, “Vergi Mevzuatı Yönünden Arabuluculuk Müessesesi”, Finansın Gündemi, 1.2.2018, <https://www.finansingundemi.com/>, E.T. 6.10.2025; Güray **Öğredik**, “Arabulucu Nezaretinde Yapılan Görüşmeler Sonucu Ödenen Tutarların Vergi Mevzuatı Yönünden İncelenmesi”, LYMD, S. 176, (2018), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025; Konuya dair idari yaklaşımı yerinde bulan ve artık herhangi bir tereddütün kalmadığını ifade eden bir görüş için bkz. **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 390-392.

162 Bu yöndeki bir özelge için bkz. Büyük Mükellefler VDB, 7.6.2021 tarih ve 64597866-120[25/1]-9209 sayılı Özelge, <https://www.gib.gov.tr/>, E.T. 6.10.2025.

163 Bu sınır çalışmanın ilerleyen kısımlarında kıdem tazminatı ile ikale sözleşmeleri kapsamında ödenecek tazminatlar muhtevasında ayrıntılı olarak ele alınacağından burada yalnızca mevzu bahis sınırın 1475 sayılı Kanun çerçevesinde hesaplanabilecek en üst kıdem tazminatı tutarı olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

164 Erdoğan **Sağlam**, “Aman Dikkat! İhtiyari Arabuluculuk Kapsamında Ödenen Tazminatlara Gelir Vergisi İstisnası Uygulanmıyor!”, T24, 6.9.2021, <https://t24.com.tr/>, (İhtiyari Arabuluculuk), E.T. 6.10.2025.

165 **Sağlam**, İhtiyari Arabuluculuk, <https://t24.com.tr/>, E.T. 6.10.2025.

kapsamında işe başlatmama tazminatı adı altında yapılacak ödeme birbiri ile örtüşür vaziyettedir. Gerçekten de zorunlu arabuluculuk iş hukukunda işe iade sürecinin işletilebilmesi bakımından dava şartı olarak öngörüldüğünden bu sürecin kaçınılmaz bir parçasını teşkil etmekle beraber aynı tespiti ihtiyari arabuluculuk açısından yapabilmek mümkün görünmemektedir. Çünkü işverenle işçinin iş sözleşmesini sonlandırmak üzere kendi aralarında ikale sözleşmesi yapması ile ihtiyari arabulucuya başvurarak onun nezdinde ve aynı konu özelinde anlaşma sağlamaları arasında<sup>166</sup> kanaatimizce bir farklılık bulunmamaktadır<sup>167 168</sup>.

## 2. Boşta Geçen Süreye Dair Ücret ve Gelir Vergilemesi

Feshin geçersizliği ve işe iade yönünde verilen karar akabinde işçi işe başlamak üzere başvuruda bulunmuşsa işverenin, yine aynı karar muhtevasında en çok dört aya kadar takdir edilecek boşta geçen süreye ait ücreti ödemesi gerekir. Bu ödeme açısından işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmamasının herhangi bir önemi bulunmamakta ve her iki ihtimalde de işçi bu ücrete hak kazanmaktadır<sup>169</sup>. Boşta geçen süreye ait ücretin hesaplanmasında işçinin dava tarihindeki brüt ve giydirilmiş ücreti esas alınır<sup>170</sup> ve

---

166 İ kale sözleşmesinin ihtiyari arabuluculuk kapsamında akdedilebilmesinin mümkün olduğu yönündeki görüşler için bkz. Meyyitzade **Bacanak**, Türk İş Hukukunda İ kale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 95; İzel **Avcı Bolat**, Türk Vergi Hukuku Yönüyle Arabuluculuk, Yetkin Yayınları, Ankara 2025, s. 75.

167 İhtiyari arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde imzalanan ikale sözleşmeleri içeriğinde kararlaştırılan tazminatları ayırım yapmaksızın GVK'nin 25. maddesinin yedi numaralı bendinin b) alt bendi kapsamında değerlendiren bir görüş için bkz. **Avcı Bolat**, s. 75-77.

168 Literatürde ihtiyari arabuluculuğa başvurulmasının özendirilmesi gayesiyle gelir vergisi yönünden zorunlu arabuluculuğa başvurulmasına nazaran ortaya çıkan mevzu bahis farklılığın kanuni düzenleme ihdası ile ortadan kaldırılması gerektiği görüşü için bkz. Samet **Hacısalihoğlu**, "İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculukta İşe Başlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi", LYMD, S. 256, (2025), <https://mevbankneo.lebiyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025.

169 **Bilgili**, İş Güvencesi, s. 184; **Ekmekçi/Uçum**, s. 42; Cuma Arif **Demir**, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara 2007, s. 386, 392; **Alpagut**, İş Güvencesi, s. 104; **Sümer/Kayırgan**, s. 769; Andaç **Esemen**, İşe İade Davaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 396, 402.

170 **Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal**, s. 323; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 220-221; **Dursun**, s. 682.

bu ödeme iş hukuku literatüründe ücret olarak değerlendirilebildiği<sup>171</sup> gibi tazminat olarak da kabul edilebilmektedir<sup>172</sup>.

Belirtilmelidir ki, literatür ve uygulamada işe iade sürecinde boşta geçen süre açısından en çok dört aya kadarki ücret tutarında mahkemece takdir edilecek olan mezkûr ödemenin gelir vergilemesi açısından vergiye tabi ücret vasfını haiz olduğu yaygın olarak benimsenmektedir<sup>173</sup>. Fakat işverence yapılan geçersiz fesih dolayısıyla hukuk mahkemesi önünde hak arama gayretinde bulunan ve bu süreçte hizmet sunmaktan yani çalışmaktan alıkonulan işçiye sosyal düşüncülerle boşta geçirdiği süre zarfı için yapılacak ödeme kanaatimizce GVK'nın 61. maddesinin ilk fıkrası ile vergiye tabi ücrete ilişkin çizilen kapsam ve çerçeveye dahil bulunmama-

171 Bu yöndeki bazı görüşler için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 323; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 330; **Temel/Bayrak**, s. 153; **Kont**, 119.

172 Bu yöndeki bazı görüşler için bkz. **Narmanhoğlu**, Dava, s. 21; **Sami Narter**, “İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre İçin Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mı?”, Kamu-İş, C. 13, S. 2, 2013, (Boşta Geçen Süre), s. 1 vd.; **Narter**, İşe İade, s. 594.

173 a) Bu yöndeki görüşler için bkz. **Özdemirci**, <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 15.10.2025; **Yılmaz**, s. 170; **Akı/Altıntaş/Bahçivancılar**, s. 159; **Kurt**, İş Güvencesi, s. 344; **Kılıç**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Kızılot**, <https://www.hurriyet.com.tr/>, E.T. 28.7.2025; **Akkaya**, s. 227; **Doğrusöz**, İşe Başlatmama, <http://www.mevzuatbankasi.com/>, E.T. 29.12.2025; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s. 330; **Alpagut**, İş Güvencesi, s. 105; **Gerek**, Vergi Sorunları, s. 189-190; **Benokan/Özcan**, s. 480-481; **Çil**, Şerh-II, s. 1429; **Erdem**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Yiğit Şakar**, Durum, s. 289; **Uşan**, İşe İade, s. 45; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 146; **Sarı**, s. 64; **Ateş**, s. 201; **Ömer Ekmekçi/Murat Ceyhan**, “İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları”, MÇD, S. 141, 2017, s. 259; **İmdat Türkay**, “İş Kanununa Göre İş Aktinin Feshi ve İşe Başlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 6, S. 15, 2017, s. 368; **Başar**, s. 37; **Temel/Bayrak**, s. 154; **Kont**, s. 119; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 404.

b) Vergi idaresinin özgelcer çerçevesinde benimsediği görüş de bu yöndedir: “...*ücret mahiyetinde bulunan, boşta geçen süreye karşılık yapılan ödeme ile fazla mesai ödemesi üzerinden ise tevkifat yapılması gerektiği tabiidir.*” Bkz. Büyük Mükellefler VDB, 23.1.2020 tarih ve 64597866-120[25/1]-E. 2275 sayılı Özelge, <https://www.gib.gov.tr/>, E.T. 6.10.2025; “...*çalışanın işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir.*” Bkz. İzmir VDB, 23.12.2011 tarih ve 4.35.16.01-176300-747 sayılı Özelge, <https://www.gib.gov.tr/>, E.T. 6.10.2025.

dır. Dolayısıyla hizmet karşılığı yapılmayan böyle bir ödemenin gelir verilemesi bakımından ücret olarak nitelendirilmesi hukuka uygunluk taşımamaktadır<sup>174 175</sup>.

### E. Haksız Fesih Tazminatı ve Gelir Vergilemesi

İşçi İş Kanunu'nun 24. maddesinde, işveren ise 25. maddesinde belirtilen sebeplerden birinin vuku bulması halinde iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak derhal feshedebilir. Fakat daha evvel de ifade edildiği üzere, işveren yahut işçinin ortada haklı bir neden bulunmamasına rağmen bu yola başvurusu haksız feshe yol açmakta ve bunun da birtakım sonuçları gündeme gelmektedir. Yukarıda da sözü edilen mevzu bahis sonuçlardan burada esas itibarıyla haksız fesih tazminatı üzerinde durulacaktır.

Haksız fesih tazminatına dair kurallar İş Kanunu'nda değil, hizmet sözleşmelerine dair genel kanun mahiyetindeki TBK muhtevasında hükme bağlanmıştır. TBK'nin 438. maddesinin ilk iki fıkrasında, haksız fesih nedeniyle işçinin belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde fesih bildirim süresine ya da belirli süreli hizmet sözleşmelerinde kalan süreye ilişkin ödemeyi tazminat olarak isteyebileceği hüküm altına alındıktan sonra, 3. fıkrada haksız fesih tazminatına yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, hakim somut olayın özelliklerini dikkate almak ve işçinin altı aylık ücretini aşmamak suretiyle mevzu bahis tazminata hükmedebilir<sup>176</sup>.

Fakat belirtmek gerekir ki, haksız fesih tazminatının İş Kanunu'na tabi iş ilişkileri açısından uygulanabilip uygulanamayacağı literatürde tartışmalıdır<sup>177</sup>. Konuya dair yaygın görüş haksız fesih tazminatının iş güven-

---

174 **Kırman**, s. 212-213; **Narter**, Boşta Geçen Süre, s. 9-10; **Narter**, İşe İade, s. 594; Boşta geçen süre açısından en fazla dört aylık ücret tutarınca mahkeme takdir edilecek ödemenin ücret vasfını haiz olmaması nedeniyle gelir vergisine tabi olmadığı görüşü için bkz. **Narmanhoğlu**, Dava, s. 21.

175 İhbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve sendikal tazminat ile alakalı açıklamalarda da değinildiği üzere, değinilen minvaldeki bir yorumun yürütülmesinin sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi noktasında katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

176 Hukuka aykırı davranış olan haksız feshe yaptırım olarak ihdas edilen haksız fesih tazminatının (bkz. **Narter**, İşe İade, s. 782) *medeni ceza* mahiyeti taşıdığı yönünde bkz. Gülsevil **Alpagut**, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart, ve İbranameye İlişkin Hükümleri", İSGHD, C. 2, S. 31, 2011, (Borçlar), s. 940.

177 Hazal **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s. 199-201; Seracettin **Göktaş**, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 282.

cesine tabi olmayan belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde uygulanabileceği yönündedir<sup>178</sup>. Burada sözü edilen tartışmaya dair teferruatlara girmeden, iş güvencesine tabi olmayan belirsiz süreli iş ilişkileri kapsamındaki iş sözleşmelerinin işverence haksız feshi halinde haksız fesih tazminatının hükmedilebileceği kabulünden hareketle, mevzu bahis tazminatın gelir vergisine tabi olup olmadığı ele alınacaktır.

İşverenin iş sözleşmesini haksız bir biçimde feshetmesi dolayısıyla hakim tarafından TBK'nin 438. maddesi çerçevesinde takdir edilecek haksız fesih tazminatı kanaatimizce işçinin emeğine dayanan yani işçi tarafından işyerinde sunulan hizmet karşılığında ona yapılan bir ödeme olarak nitelendirilemez. Bu sebeple iş güvencesine tabi olmayan bir işçinin iş sözleşmesi haksız surette feshedildikten sonra açacak olduğu davada lehine hükmedilecek haksız fesih tazminatının işverence kendisine ödenmesi sırasında gelir vergisi kesintisi yapılmaması gerekir<sup>179 180</sup>.

178 Bu yönde bkz. M. Polat **Soyer**, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, SİHD, S. 22, 2011, s. 17-18; **Alpagut**, Borçlar, s. 931-932, 940; **Süzek/Başterzi**, s. 756-761; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 270; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 347, dpn. 37; **Korkmaz/Alp**, s. 239-240; Sabahattin **Yürekli**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 307; **Tolu**, s. 199-201; **Narter**, İşe İade, s. 780-781; Bektaş **Kar**, “Haksız Fesih Tazminatı”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, Editör, Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 9.10.2025; **Göktaş**, s. 283-284; Hakan **Keser**, “İş Sözleşmesinin İK.”nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat”, SİHD, S. 51, 2024, s. 66; Belirli süreli iş sözleşmelerinin aksine belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından uygulanamayacağı yönünde bkz. Erdem **Özdemir**, “Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, SİHD, S. 27, 2012, s. 33, 35-36; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 539; Bununla birlikte, Yargıtay belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından haksız fesih tazminatına hükmedilemeyeceğini kabul etmektedir. Bkz. **Ekmekçi/Yiğit**, s. 539; **Sümer**, İş Hukuku, s. 128; **Göktaş**, s. 284.

179 Aksi yönde bkz. **Narter**, İşe İade, s. 787.

180 İhbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat ve boşta geçen süreye ait ücretle alakalı açıklamalarda da değinildiği üzere, mevzu bahis doğrultudaki bir yorum tarzının benimsenmesinin sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesinde katkı sağlayabileceği söylenilebilir.

#### IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELLİ SEBEPLERLE SONA ERMESİ DURUMUNDA ÖDENECEK KIDEM TAZMİNATI VE GELİR VERGİLEMESİ

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin neticelerinden biri olarak, işveren tarafından belli şartların mevcudiyeti halinde işçiye kıdemine bağlı olarak ödenmesi gereken bir işçi alacağıdır<sup>181</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinde, kıdem tazminatı fonunun kurulacağı ve bu fona dair kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatı müessesesine dair esasları düzenleyen 14. maddesinin tatbik edileceği öngörülmektedir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca kıdem ve iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik bazı şartların varlığı gerekir<sup>182</sup>. Kıdem bakımından aranan şart, işçinin en az bir yıllık çalışma süresini tamamlamış/doldurmuş olmasıdır. Sona erme bakımından aranan şart ise, iş sözleşmesinin 14. maddede belirtilen hallerden birinin vuku bulması üzerine sona ermesidir. Nitekim mevzu bahis hükmün ilk fıkrasının ilk bendine göre iş sözleşmesi, işveren tarafından feshediliyorsa istisnai bir durum dışında işçinin kıdem tazminatı talep edebilmesi mümkündür. İstisnai bu durum, işverenin iş sözleşmesini işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları dolayısıyla haklı nedenle feshetmesidir. Böyle bir durumda işçinin kıdem tazminatına talep hakkı mevzu bahis olmayacaktır. İşçi tarafından gerçekleştirilecek fesihlere bakıldığında, 14. maddenin ilk fıkrasının iki ila beş numaralı bentleri ile 2. fıkrası çerçevesinde haklı nedenle fesih hallerinin kapsama alındığı, fakat bildirimle bağlı fesihler açısından bazı istisnai durumlar hariç aynı kabulün söz konusu olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, işçi haklı bir nedene dayanmaksızın fesih bildiriminde bulunmuş ve iş sözleşmesini feshetmişse kural olarak kıdem tazminatı talep edemez. Bu du-

181 Kıdem tazminatının “İş Hukuku’na has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türü” olarak tanımlanabileceği yönünde bkz. Cumhuriyet Sinan **Özdemir**, “İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçiye Kıdem Tazminatı Adı Altında Yapılan Ödemenin Niteliği”, Yaklaşım, S. 170, (2007), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025; Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda literatürde oldukça farklı yönde görüşlerle karşılaşılmaktadır. Nitekim kıdem tazminatını *tazminat* olarak kabul eden görüşlerin yanı sıra *ikramiye*, *ücret*, *işsizlik sigortası* veyahut da *kendine özgü bir müessese* olarak kabul eden görüşler de mevcut bulunmaktadır. Bkz. Muzaffer **Koç**, “Kıdem Tazminatı Kavramı, Hukuki Niteliği ve İşlevi”, E-Yaklaşım, S. 208, (2010), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025.

182 **Çelik ve diğerleri**, s. 706; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 254.

rumun istisnaları, işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmak için ya da bu konuda belli (yaş hariç diğer) şartları taşıdıktan sonra kendi isteği ile veya muvazzaf askerliğe gitmesi yahut da kadın işçinin evlenmesi dolayısıyla işten ayrılması olarak hükme bağlanmıştır. Nihai olarak belirtilmelidir ki, fesih dışındaki sona erme hallerinden olan işçinin ölümü de 14. maddenin 2. fıkrası çerçevesinde mirasçılara kıdem tazminatı talep hakkını doğurmaktadır<sup>183</sup>.

Buraya kadar sözü edilen şartların mevcudiyeti halinde kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, işçinin işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe<sup>184</sup> kadar doldurulan her bir tam yıl için otuz günlük ücret tutarında hesaplanmakta ve bir yıldan artan süre olması durumunda bu süre için de tazminat hesaplanmaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 10. fıkrası çerçevesinde, kıdem tazminatlarının hesaplanmasında işçinin son brüt ve giydirilmiş ücreti esas alınmakta<sup>185</sup> ve hesaplanacak tutar açısından mutlak emredici hüküm mahiyetini taşır surette 14. fıkrada azami bir sınır yani tavanın benimsendiği görülmektedir. Bu hüküm çerçevesinde kıdem tazminatının bir yıllık tutarının tavanını en yüksek devlet memurunun bir yıllık ikramiye tutarı oluşturmakta ve bunun ötesinde bir tutarın tayinine 14. madde cevaz vermemektedir<sup>186</sup>.

183 Bu noktada vurgulamak gerekir ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belli nedenlerle nihayete ermesini şart koşan kural mahiyeti itibarıyla nispi emredici olduğundan, bu konuda sözleşmelerle işçi lehine hükümler ihdas olunabilir. Dolayısıyla 14. madde muhtevasında belirtilenler haricinde belli durumların vuku bulması ihtimalinde de işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceği öngörülebilir. Bkz. **Süzek/Başterzi**, s. 783, 785; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 331; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 539; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 354-355; **Uşan**, İş Hukuku, s. 184; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 758-759; **Sümer/Kayırgan**, s. 606; **Ertürk**, s. 395-396.

184 **Süzek/Başterzi**, s. 801; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 344; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 555; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 267; **Sümer**, İş Hukuku, s. 137; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 234.

185 **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s. 204-205; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 25; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 754; **Sümer/Kayırgan**, s. 644 vd.; **Kurt/Koç**, s. 625 vd.

186 **Çelik ve diğerleri**, s. 740-746; **Süzek/Başterzi**, s. 815-819; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 585-592, 597-598; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 331, 351-352; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 267-269; **Uşan**, İş Hukuku, s. 191-192; **Korkmaz/Alp**, s. 254-256; **Ertürk**, s. 413-415; **Doğan Yenisey**, s. 83-85; İlgili hükmün mutlak değil de nispi emredici mahiyette olduğu yönündeki bazı görüşler için bkz. Müjdat **Şakar**, "İşçi Kıdem Tazminatı Hakkını Kaybetmeden Nasıl İşten Ayrılır?", Yaklaşım, S. 258, (2014), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 759-764; **Sümer**, İş Hukuku, s. 136.

Kıdem tazminatlarının vergilendirilmesi bakımından GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin a) alt bendinde bir istisna hükmü yer almaktadır. Bu hükümde 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ödenmesi lüzum gösteren kıdem tazminatlarının tamamıyla vergiden istisna edildiği öngörülmektedir.

Tabi burada dikkat edilmesi gereken husus, vergiden istisna olabilecek en yüksek tutarın, kıdem tazminatına dair genel esasların kurallaştırıldığı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi doğrultusunda hesaplanacak tutar olduğudur<sup>187</sup>. Eğer ilgili hükümde kıdem tazminatları açısından kabul edilen azami sınır ya da tavan somut bir iş ilişkisi bazında aşılacak olursa, aşan kısım gelir vergilemesi yönünden ücret olarak kabul edilir ve vergiye tabi tutulur<sup>188</sup>. Yine somut bir iş ilişkisi bazında işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz iken kendisine kıdem tazminatı ismiyle bir ödeme gerçekleştirilecek olursa bu ödeme vergi istisnasından yararlanamaz ve vergiye tabi tutulur. Aynı durum işçinin tavanı aşmayacak bir tutar ile kıdem tazminatına hak kazanmasına rağmen kendisine daha yüksek tutarda ödeme yapıldığı hallerde, fazlalık kısım için de geçerlilik taşımaktadır<sup>189</sup>.

## V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İKALE SÖZLEŞMESİ İLE SONA ERDİRİLMESİ DURUMUNDA BU SÖZLEŞME KAPSAMINDA

---

187 Kanun koyucu 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatları açısından belli bir tavan ihdas etmiş olduğundan GVK muhtevasında ilave bir sınır getirme gereksinimi duymamıştır. Bkz. Suat **Taş**, "1475 Sayılı İş Kanununa Göre Kıdem Tazminatı İhbar Tazminatı ve Vergilendirilmesi", Vergi Dünyası, S. 232, (2000), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.

188 Ahmet **Toksoy**, "Kıdem Tazminatı Ödemesinin Koşulları, Hesaplanması ve Vergilendirilmesi", Vergi Dünyası, S. 79, (1988), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 19.6.2025; **Işık**, s. 304; Mehmet **Maç/Cüneyt Büyükyaka**, "Kıdem Tazminatının Hangi Hallerde ve Ne Miktarda Verilebileceği, Yasaya Aykırı Olarak Ödenen Kıdem Tazminatının Durumu", MCD, S. 66, 2004, s. 57; Seyfi **Yıldız/Resul Kurt**, "854, 1475 ve 5953 Sayılı İş Kanunlarında Kıdem Tazminatı ve Vergilendirilmesi", E-Yaklaşım, S. 17, (2004), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025; **Yiğit Şakar**, Durum, s. 287-288; **Çolak**, Tazminatlar ve Vergilendirilmesi, s. 113; **Kurt**, Vergi Mevzuatı, s. 266; **Sarı**, s. 63; **Ekin/Topçu**, s. 138; Yasin **Kulaksız**, "Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatına Hak Kazanılması, Tazminatların Hesabı ve Vergisel Boyutu", Vergi Dünyası, S. 453, 2019, s. 135; **Sıdar**, s. 106; Suat **Taş**, "Kıdem Tazminatı Tavanına İlişkin Düzenlemenin Hukuki Niteliği ve Tavanı Aşan Ödemelerin Vergilendirilmesi", Vergi Dünyası, S. 510, 2024, s. 92.

189 **Uğurlu**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025; **Şakar/Yiğit Şakar**, s. 33-34; Çağlar **Türker**, "Kıdem Tazminatı Hangi Hallerde Vergiye Tabi Tutulur?", E-Yaklaşım, S. 321, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 11.10.2025.

## ÖDENECEK TUTARLARIN ÜCRET GELİRİNİN VERGİLENDİRİLMESİ BAKIMINDAN İRDELENMESİ

Arapça kökenli ve *bozma* anlamına gelen bir kelime olan ikale<sup>190</sup>, işveren ile işçinin aralarındaki iş sözleşmesini feshetmeksizin, karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle sona erdirmelerini ifade eden bir kavramdır<sup>191</sup>. İş ilişkisini nihayete erdirmeye yönelen ve iki tarafın serbest, karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile netice doğurmakta olan ikale hukuki niteliği itibarıyla sözleşmedir<sup>192</sup>. Böyle olunca da sözleşmelerin kurulması ve geçerliliğine dair borçlar hukukunun genel esasları ikale sözleşmeleri açısından da uygulanmaktadır<sup>193</sup>. Fakat iş hukukunun işçiyi koruma düşüncesine dayanan bakış açısı özellikle ikale sözleşmelerinin geçerliliği noktasında literatür ve uygulamada borçlar hukukunun genel manadaki geçerlilik koşullarına yeni bir ilave yapılmasını zaruri kılmıştır<sup>194</sup>. Gerçek-

190 **Günay**, İ kale, s. 5; Savaş **Taşkent**, “İş Sözleşmesinin İ kale Yolu ile Sona Erdirilmesi”, Kamu-İş, C. 11, S. 4, 2011, s. 1-2; **Duman**, s. 21; **Bacanak**, s. 17.

191 **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 336-337; Şahin **Çil**, “İbra Sözleşmesi ile İ kale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, SİHD, S. 7, 2007, (İ kale), s. 26-27; **Günay**, İ kale, s. 5, 7; **Süzek/Başterzi**, s. 541; **Korkmaz/Alp**, s. 182-183; K. Ahmet **Sevimli**, “İş Hukukunda İ bra ve İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, SİHD, S. 14, 2009, s. 85; **Astarlı**, s. 36-42; Burcu **Melekoğlu Keser**, İ kale ve İ bra Sözleşmeleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, (İ kale), s. 11-12; “...ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.” Bkz. Yarg. 9. HD., E. 2019/2019, K. 2019/16546, 23.9.2019, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025); “İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir.” Bkz. Yarg. 22. HD., E: 2011/13559, K: 2012/6375, 5.4.2012, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025).

192 **Çelik ve diğerleri**, s. 465; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 176; **Astarlı**, s. 5, 28-30; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (Uygulama), s. 403; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 540; Serkan Taylan **Karaç**, “Türk İş Hukuku Bağlamında İ kale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve ‘Makul Yarar’ Kavramı”, TAAD, S. 50, 2022, s. 390; “İ kale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibarıyla bir sözleşme olması sebebiyle...” Bkz. Yarg. HGK, E. 2013/22-2014, K. 2015/12, 14.1.2015, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025).

193 Ufuk **Aydın**, “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”, ÇİD, C. 18, S. 3, 2004, s. 4; **Günay**, İ kale, s. 6; **Çelik ve diğerleri**, s. 465; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 176; **Sevimli**, s. 84; Serkan **Elmas**, “Türk İş Hukukunda İ kale”, Kamu-İş, C. 11, S. 1, 2009, s. 93; **Melekoğlu Keser**, İ kale, s. 11.

194 Mustafa **Alp**, “İş Hukukunda İ kalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, İSGHD, S. 17, 2008, s. 29; **Günay**, İ kale, s. 21, 36; **Taşkent**, s. 2-3; **Senyen Kaplan**, s. 260; **Sevimli**, s. 94; **Astarlı**, s. 18-28, 218; **Elmas**, s. 93 vd.; Hasan Nüvit **Gerek**, “İş Sözleşmesinin İ kale ile Sona Ermesi”, ÇTD, S. 31, 2011, (İ kale), s. 44, 47; **Karaç**, s. 402.

ten de özellikle iş güvencesi sisteminin ihdası sonrasında işverenlerin, işçiler tarafından işletilecek işe iade sürecine muhatap olmama istekleri doğrultusunda ikale sözleşmeleri iş hayatında yaygınlaşmaya başlamış ve çoğu zaman baskı sonucunda ya da işçilerin konuyla alakalı bilgisizliklerinden istifade edilmek suretiyle akdedilerek İş Kanunu'nun işçiyi korumaya yönelik hükümlerinin dolanılması gayesi etrafında araç olarak kullanılmaya başlanılmıştır<sup>195</sup>. Çünkü ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, haksız fesih tazminatı ya da iş güvencesine tabi iş ilişkileri bakımından gündeme gelebilecek işe iade süreci ve işverenin işe iade kararına uymaması halinde ödemesi gerekeceği işe başlatmama tazminatı, doğrudan işverence gerçekleştirilen fesihler çerçevesinde ortaya çıkabilmektedir. Yine ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi işçinin kıdem tazminatı ya da işsizlik sigortası ödeneği talebinin de önüne geçmektedir<sup>196</sup>. Böyle olunca feshe bağlı haklardan ve iş güvencesi sisteminin faydalarından istifade imkanını ortadan kaldıran ikale uygulaması Yargıtay kararlarında borçlar hukukundaki genel mahiyetteki geçer-

---

195 **Ekmekçi/Yiğit**, s. 540; **Süzek/Başterzi**, s. 542; **Sevimli**, s. 89; **Korkmaz/Alp**, s. 183; **Astarlı**, s. 215 vd.; **Elmas**, s. 93; **Kayhan Özel**, "İkale ile Sona Eren İş Sözleşmesinde de Kıdem Tazminatı Tavanının Gözetileceği (Karar İncelemesi)", **İBD**, C. 86, S. 5, 2012, (İkale), s. 226; **Duman**, s. 18; **Karaç**, s. 402; "İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır." Bkz. Yarg. 9. HD., E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.4.2008, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025).

196 **Çil**, İkale, s. 27-28, 33; **Alp**, s. 29; **Günay**, İkale, s. 5, 18; **Çelik ve diğerleri**, s. 461-462; **Süzek/Başterzi**, s. 541; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 177; **Astarlı**, s. 14, 307-310; **Gerek**, İkale, s. 50; **Korkmaz/Alp**, s. 182; **Melekoğlu Keser**, İkale, s. 25; **Duman**, s. 98-102, 129-133; **Karaç**, s. 393-394.

lilik koşullarına ilave olarak yeni bir ölçüt çerçevesinde geçerlilik denetimine tabi tutulmaktadır<sup>197 198</sup>. Bu ilave ölçüt, işçinin ikale önerisinde bulunmasında ya da işverenin ikale önerisini kabul etmesinde makul bir faydasının bulunuyor olmasıdır. Tabi Yüksek Mahkeme zikredilen bu ölçütün somutlaştırılmasında her bir maddi olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamakta ve ikale önerisinin hangi taraftan geldiği hususuna özel bir önem atfetmektedir<sup>199</sup>. Gerçekten de makul faydanın mevcudiyetinin tayininde ikale önerisinin kimden geldiği, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz olması, işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığı, ücreti, kıdemi, işletmenin mali durumu gibi hususlar topluca değerlendirilerek bir kaniya varılmaktadır<sup>200</sup>. Eğer bu ölçüt bağlamında yetersizlik saptaması yapılacak olursa ikale sözleşmesi geçersiz kabul edilmekte ve iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş gibi hareket edilmektedir<sup>201</sup>.

197 **Taşkent**, s. 3; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 337-338; **Senyen Kaplan**, s. 260; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 183; **Astarlı**, 218; “*Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 Sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.*” Bkz. Yarg. 9. HD., E. 2018/9045, K. 2018/22754, 10.12.2018, (<http://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025).

198 Bunun temelinde ise aslında işçinin işverenin usulsüz, geçersiz yahut haksız feshini bekleyip, bu fesih dolayısıyla İş Kanunu’nun kendisine tanıdığı imkanlardan yararlanmak varken, ikale sözleşmesi ile hiçbir menfaat temin etmeden iş ilişkisini sona erdirmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu hakikati yatmaktadır. Bkz. **Süzek/Başterzi**, s. 542; **Eyrenci ve diğerleri**, s. 177; **Bacanak**, s. 41-42; **Karaç**, s. 402.

199 **Çelik ve diğerleri**, s. 462-463; **Astarlı**, s. 218; **Sümer**, Uygulama, s. 405-406; **Senyen Kaplan**, s. 260; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 183; **Sevimli**, s. 94-95; **Elmas**, s. 97-98; **Karaç**, s. 402 vd.; “...irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığına da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.” Bkz. Yarg. 9. HD., E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.4.2008, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.10.2025).

200 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 233; **Çelik ve diğerleri**, s. 463-464; **Duman**, s. 84-85; Arzu **Yıldırım Coşkun**, Türk İş Hukukunda İkale, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 92.

201 **Alp**, s. 38; **Gerek**, İkale, s. 53; Mehmet **Yücel**, “İkale Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Ek Tazminatlar Üzerinden Kesilen Gelir Vergisinin İadesi”, E-Yaklaşım, S. 318, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 20.10.2025; Mehmet İbrahim **Mihçakar**, “Yargı Kararları Çerçevesinde İkale Sözleşmelerinin İş Hukuku ve Gelir Vergisi Mevzuatındaki Yeri”, Vergi Raporu, S. 235, 2019, s. 80.

Çalışma konusu bakımından önem taşıyan ve üzerinde durulması gereken, makul fayda ölçütünü taşıyan ve bu bağlamda ikale sözleşmesi muhtevasında işverence işçiye yönelik ödenmesi kararlaştırılan maddi menfaatlerin hukuki niteliğinin ne olduğu hususudur<sup>202</sup>. Zira uygulamada ikale sözleşmeleri kapsamında ihbar, kıdem, işe başlatmama tazminatı vb. isimlerle pek çok ödeme kalemine yer verilebilmektedir.

Bu çerçevede belirtmek gerekir ki, ikale sözleşmeleri kapsamında işverenin yüklenebilecek olduğu ödemelerin bir kısmı tazminat bir kısmı da ücret niteliğinde olabilmektedir. İkinci ihtimal kapsamındakiler esas itibarıyla iş sözleşmesinin devamı sırasında işverence ödenmemiş olan ücret ya da ücret niteliğindeki ödemeleri ifade etmekte olup, ikale sözleşmesine yönelik görüşmeler öncesindeki yani geçmişteki işçi alacaklarına yöneliktir<sup>203</sup>. Fakat bir de tazminat üst başlığı altında değerlendirilebilecek bazı ödemeler vardır ki bunlar açısından iş hukuku mevzuatı esas alındığında ikili bir ayrıma gidilmesi gerekir. Bunlardan ilki, işçinin işini kaybetmesi dolayısıyla yaşayabileceği olumsuzlukları telafi edebilme ve ikale dolayısıyla işverenin elde edeceği fayda karşısında taraflar arasında menfaat dengesi kurabilme fonksiyonlarını ifa eden ve *ikale tazminatı*<sup>204</sup> ya da *makul yarar niteliğindeki tazminat* olarak da kavramsallaştırılan tazminattır<sup>205</sup>. Bu tazminat ikale sözleşmesi kapsamında işçinin kendisine sunulan ikale önerisini kabul etmesi (yani iş ilişkisini sona erdirmesi) karşılığında işverenin yüklediği bir edime dayanmakta olup, hukuki niteliği itibarıyla iş hukuku bağlamındaki yaptırım temelli tazminatlardan farklılık taşır. Gerçekten de ikale tazminatı ihbar, kötü niyet yahut da işe başlatmama gibi tazminatlardan farklı olarak temelini kanundan değil de doğrudan sözleşmeden almakta ve kendine özgü bir tazminat niteliğini haiz bulunmaktadır<sup>206</sup>. Diğer tazminat ise, ikale sözleşmesi kapsamında kararlaştırılacak olan kıdem tazminatıdır. Yukarıda değinildiği üzere, kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceğini tayin eden 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ilgili kuralları nispi emredici mahiyettedir. Böyle olunca da iş

---

202 Üstün/Mülayim, s. 702.

203 Astarlı, s. 352.

204 Bu yöndeki bir kullanım için bkz. Rençber/Buhan, s. 1157; Yıldırım Coşkun, s. 94.

205 Astarlı, s. 341-342; "İkale sözleşmesi tazminatı" şeklindeki kavramsallaştırma için bkz. Nurettin Bilici/Begüm Dilemre Öden, "Tazminatların Vergilendirilmesi", Dünya Gazetesi, 4.5.2019, <https://www.dunya.com/>, E.T. 21.10.2025; "İkale (anlaşma) bedeli" şeklindeki kavramsallaştırma için bkz. Kurt/Koç, s. 124.

206 Astarlı, s. 341-342, 344, 351-352.

hukuku bağlamında ikale sözleşmeleri kapsamında kıdem tazminatı ödeneceğinin öngörülmesi hukuken mümkündür<sup>207</sup>. Bunun bir neticesi olarak da ikale sözleşmesi sonucu ödenen kıdem tazminatları teknik anlamdaki kıdem tazminatı olarak değerlendirilir<sup>208</sup>. Fakat aynı durum söz gelimi ihbar tazminatı açısından geçerlilik taşımaz. Zira ihbar tazminatı İş Kanunu'nda usulsüz feshin karşılığında ödenen bir tazminat olup, ikale sözleşmesi kapsamında ihbar tazminatı tutarında bir ödeme yapılacağına kararlaştırılması, yapılan ödemenin teknik anlamda ihbar tazminatı vasfında olduğunu göstermez. Bu ödeme hukuki niteliği itibarıyla ikale ya da makul fayda mahiyetindeki tazminat olup, ihbar tazminatı ile yalnızca tutarın tayini noktasında irtibat halindedir<sup>209</sup>.

Buraya kadar ki açıklamalarla muhtevası ortaya konulmaya çalışılan ikale sözleşmeleri kapsamında yapılan ödemelerin ücret gelirinin vergilendirilmesi noktasındaki durumlarına 7103 sayılı Kanun ile GVK muhtevasında yapılan değişiklik ve ilaveler öncesi ve sonrası olmak üzere ikili bir tasnifle yaklaşmak gerekir<sup>210</sup>.

### A. 7103 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklik ve İlaveler Öncesindeki Durum

21.3.2018 tarihli 7103 sayılı Kanun ile ikale sözleşmeleri kapsamında yapılan ödemelerin ücret gelirinin vergilendirilmesi karşısındaki konumuna dair GVK'nin 61. ve 25. maddelerinde yapılan değişiklik ve ilaveler öncesinde mezkûr ödemelerin gelir vergisine tabi olup olmadıkları hususu gerek uygulamada gerekse de literatürde farklı yöndeki görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir<sup>211</sup>.

207 **Süzek/Başterzi**, s. 783, 785; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 331; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 539; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 354-355; **Uşan**, İş Hukuku, s. 184; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 758-759; **Sümer/Kayırgan**, s. 606; **Ertürk**, s. 395-396.

208 **Astarlı**, s. 354-355; Aksi yönde bkz. **Özel**, İkale, s. 227-229; Ahmet **Kazan**, "İkale Sözleşmesiyle Verilen Kıdem Tazminatının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu", Yaklaşım, S. 195, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Üzeltürk**, İkale, s. 89; Müjdat **Şakar**, "Tarafların Anlaşmasıyla Sözleşmenin Sona Ermesi (İkale) Konusunda Son Gelişmeler", Yaklaşım, S. 315, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, (Son Gelişmeler), E.T. 16.10.2025.

209 **Özel**, İkale, s. 227-229; **Astarlı**, s. 356.

210 **Üstün/Mülayim**, s. 703 vd.

211 Ersin **Nazalı/Ömer Emen**, "Son Düzenlemeler Işığında İkale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi", Yaklaşım, S. 305, (2018), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; Nuray **Aşçı Akıncı**, "Yeni Yasal Değişiklikler Karşısında İkale Sözleşmesinin Vergisel Boyutu", VSD, S. 367, 2019, s. 116; **Üstün/Mülayim**, s. 703.

Konuya dair ayrıksı yöndeki iki özelge dikkati çekmekte ve bu özelgeler muhtevasında ikale sözleşmeleri kapsamında kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının 7. bendi kapsamında vergiden istisna olup olmadığı tartışıldığı gözlemlenmektedir<sup>212</sup>. İstanbul VDB 2008 yılında vermiş olduğu özelgede, ikale sözleşmesi kapsamında kıdem tazminatı adı altında kararlaştırılan ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının 7. bendi kapsamına girmediğini, zira mevzu bahis ödemelerin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde tanımlanmış olan yani teknik manadaki kıdem tazminatı vasfını haiz olmadığını belirtmiştir<sup>213</sup>. Fakat Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) 2010 yılında vermiş olduğu özelge ile, ikale sözleşmesi kapsamında kıdem tazminatı adı ile yapılan ödemelerin teknik manada kıdem tazminatı niteliğini taşıdığını kabul ederek, 7. bentteki sınırlama dahilinde vergiden istisna olduklarını ifade etmiştir. GİB'e göre, kıdem tazminatı adı altında yapılan ödeme bu sınırı aşarsa, aşan kısım ücret olarak kabul edilmeli ve vergiye tabi tutulmalıdır<sup>214 215</sup>.

İkale sözleşmeleri kapsamında yapılan ödemelerin gelir vergisine tabi olup olmadıklarına dair tartışma Danıştayın da önüne gelmiş ve bir kararında Yüksek Mahkeme mevzu bahis ödemeyi hizmet karşılığına dayanmaması sebebiyle vergiye tabi ücret vasfında görmemiştir<sup>216</sup>.

212 **Özgenç**, s. 119, 121; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 499.

213 **Özgenç**, s. 120; **Bayar**, s. 101-102; **Üzeltürk**, İkale, s. 86-87; Mezkûr idari yorum ile aynı yöndeki görüşler için bkz. **Yiğit Şakar**, İkale, s. 227-228; **Kazan**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; Resul **Kurt**, "İkale (Bozma) Sözleşmesinin; Vergi, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Yaklaşım, S. 222, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Şakar**, Son Gelişmeler, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

214 **Özgenç**, s. 120; **Bayar**, s. 102; **Üzeltürk**, İkale, s. 87; GİB 2017 yılında vermiş olduğu diğer bir özelgede de aynı yönde görüş benimsemiştir. Bkz. **Bayar**, s. 102; **Üzeltürk**, İkale, s. 85.

215 Mezkûr idari yorum ile aynı yöndeki görüşler için bkz. Filiz **Keskin**, "İkale Sözleşmesi Uyarınca İşçiye Ödenen Kıdem Tazminatında Gelir Vergisi Uygulaması", E-Yaklaşım, S. 245, (2013), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; Utku **Gelbal**, "İkale Sözleşmesi Sonucu İşçiye Ödenen Kıdem Tazminatının Vergisel Sonuçları", 20.4.2016, <https://www.verginet.net/>, E.T. 11.10.2025; Ersin **Nazalı/Ömer Emen/Büşra Kahraman**, "İkale Sözleşmeleri ve İkale Sözleşmesi Uyarınca İşçiye Ödenen Tazminatın Vergisel Yönden Değerlendirilmesi", Yaklaşım, S. 289, (2017), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

216 Bu karar esas itibarıyla İstanbul 5. Vergi Mahkemesinin somut uyuşmazlık bağlamında ikale sözleşmesi kapsamında iş güvencesi tazminatı adıyla yapılan bir ödemenin vergiye tabi ücretin ortak özelliklerini taşımadığı yönündeki bir kararının onanmasına yöneliktir. Bkz. Dan. 4. D., E. 2014/3676, K. 2016/4376, 13.12.2016,

## B. 7103 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklik ve İlaveler Sonrasındaki Durum

7103 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile GVK'nin 61. maddesinin 3. fıkrasına yeni bir bent eklenmiş ve "...*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*"ın gelir vergilemesinde vergiye tabi ücret olarak dikkate alınacakları kanun düzeyinde hükme bağlanmıştır<sup>217</sup>.

Fakat 7103 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının 7. bendinde değişiklik yapılmak suretiyle mevzu bahis ödemeler aynı zamanda belli bir sınır dahilinde vergiden istisna edilmiştir<sup>218</sup>.

---

(<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 18.10.2025). Danıştay yakın tarihli bir kararında 7103 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ve ilaveler öncesinde vergi yargısının konuya dair tutumunu şu şekilde ifade etmektedir: "*Uyuşmazlık konusu olayda gerek vergi mahkemeleri ve bölge idare mahkemeleri gerekse Danıştayın ilgili daireleri tarafından öteden beri verilen pek çok karar ile 27/03/2018 tarihinden önce yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri uyarınca bu tarihten önce akdedilen ikale sözleşmeleri kapsamında yasal hak ve alacaklara ilave olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçiye ödenen tazminatların ( iş kaybı tazminatı, iş sonu tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi çeşitli adlar altında adlandırılması farketmeksizin ) ücret mahiyetinde olmadığı müstakar hale gelen içtihatlar ile açıklığa kavuşturulmuş bulunmaktadır.*" Bkz. Dan. VDDK, E. 2022/1012, K. 2022/1453, 7.12.2022, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 22.10.2025).

217 Kanaatimce böyle bir hüküm ihdas edilmemiş olsaydı, ikale sözleşmesi kapsamında ve makul fayda ölçütünü sağlamaya yönelik ödenmesi kararlaştırılan ikale tazminatlarının, işçinin ifa ettiği hizmet karşılığında yapılan bir ödeme olmamaları gerekçeyle vergiye tabi ücret olarak nitelendirilmemeleri gerekirdi. Bu yönde bkz. Aydın **Kocabeyoğlu**, "İkale Tazminatı Vergiye Tabi Midir?", Yaklaşım, S. 225, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025; **Özgenç**, s. 125, 127; **Rençber/Buhan**, s. 1161-1163; **Aşçı Akıncı**, s. 124-125; Fakat mevzu bahis ödemeler 7103 sayılı Kanun ile yapılan ilave sonrası GVK'nin 61. maddesinin 3. fıkrasında ismen zikredilmiş olduklarından artık ilk fıkraya girip girmedikleri yönünde bir tartışma yürütülmesine lüzum kalmamıştır. Bununla birlikte, ikale sözleşmesi kapsamında kıdem tazminatı adı altında kararlaştırılan ödemeler yukarıda değinildiği üzere teknik anlamda kıdem tazminatı mahiyeti taşıdığından (bu yönde bkz. **Astarlı**, s. 354-355), bu ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinde düzenlenen istisna kapsamında ele alınması, 7103 sayılı Kanun ile yapılan ilave öncesinde gereklilik taşımaktaydı.

218 Ayrıca 18.1.2019 tarihli 7162 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile GVK'ye geçici 89. madde eklenmiş ve bu düzenlemeyle 27.3.2018 tarihinden evvel GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendi kapsamına giren tazminatlar için tahsil edilen vergilerin VUK'un hata düzeltme müessesesi çerçevesinde ret ve iade olunabileceği, bunun için mükellefin vergi dairesine başvuruda bulunmasının gerekeceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca düzenlemede ret ve iade için mükelleflerin dava açmamaları, açmışlarsa vazgeçmeleri gerektiği de belirtilmiştir.

Yeni düzenleme sonrası 7. bent a) ve b) alt bentlerinden oluşmakta ve a) alt bendinde kıdem tazminatlarına yönelik istisnaya yer verilmektedir. 7. bendin b) alt bendinde ise yukarıda alıntılanan ödemelerin a) alt bendindeki sınır dahilinde vergiden istisna olacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı Kanun ile öngörülen tavan uygulamasının sadece a) alt bendi açısından değil, ayrıca b) alt bendi bakımından da dikkate alınması gerektiğini vurgulamak gerekir<sup>219</sup>.

Bu noktada 7103 sayılı Kanun ile hem vergiye tabi ücret olarak GVK'nin 61. maddesinin 3. fıkrasına 7. bent olarak eklenen hem de 25. maddenin 7. bendinde yapılan değişikliklerle vergiden istisna tutulan ödemelerin kapsamını tayin etmek gerekir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, ikale sözleşmeleri kapsamında geçmişe dönük işçi alacakları (söz gelimi ödenmemiş ücret, prim, ikramiye vb.) açısından ödeme yapılması kararlaştırılmışsa bu ödemeler ikale tazminatı olarak değerlendirilemez. Bunlar gelir vergilemesi açısından doğrudan GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrasının kapsamına girdiklerinden vergiye tabi ücret vasfındadır ve 25. maddenin 7. bendi kapsamına girmez yani vergiden istisna değildirler<sup>220</sup>. Fakat ikale sözleşmesi kapsamında ve makul fayda ölçütünü sağlamaya yönelik ödenmesi kararlaştırılan işe başlatmama tazminatı, iş kaybı tazminatı, iş sonu tazminatı gibi çeşitli adlarla da zikredilebilen ödemelerin toplamı *ikale tazminatını* ifade eder ve GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendine girer<sup>221</sup>. Yine ikale

219 Bu sınırın işçiler yönünden ikale sözleşmelerinin cazibesini azalttığı, zira fesih neticesinde elde edilebilecek tazminatlara yönelik uygulanacak istisnalar dikkate alındığında ikale sözleşmesi akdedilmesinin daha fazla vergi yükü ile karşılaşılmasına sebebiyet vereceği yönündeki eleştiri için bkz. Erdoğan **Sağlam**, “İş Akdinin Sona Ermesiyle Çalışanlara Ödenen Kıdem, İhbar, İşe Başlatmama ve İkale Tazminatlarının Vergisel Durumu”, T24, 8.7.2020, <https://t24.com.tr/>, E.T. 6.10.2025.

220 **Özgenç**, s. 123; **Rençber/Buhan**, s. 1164; **Aşçı Akıncı**, s. 123-124; **Fatih Türk**, “İkale Sözleşmesi Uyarınca Haksız Tevkifatların İadesi Usulü”, MHD, C. 16, S. 184, 2020, s. 1002-1003.

221 Bir görüşe göre, ikale sözleşmesi kapsamında işe başlatmama tazminatı adı altında bir ödeme yapılacak olursa bu ödemenin GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendi çerçevesinde herhangi bir sınırlama olmaksızın vergiden istisna olduğunun kabulü gerekir. Bkz. **Yılmaz Ay**, “İkale Sözleşmesine Dayalı Olarak Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi”, *Vergi Dünyası*, S. 443, 2018, s. 68; Fakat kanaatimizce GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendinin açık lafzı karşısında bu görüşe katılmak mümkün değildir. Aynı yönde bkz. **Aşçı Akıncı**, s. 127-128; Bir an için işe başlatmama tazminatının b) alt bendi muhtevasında açıkça zikredilmediği varsayılsa bile, iş sözleşmesi henüz sonlandırılmadan akdedilen ikale sözleşmesi kapsamında yapılması kararlaştırılacak bu isimdeki bir ödemenin teknik anlamda işe başlatmama tazminatı ola-

sözleşmesinde ödenmesi kararlaştırılan kıdem tazminatı da *ikale tazminatı* gibi aynı alt bent muhtevasında olup, vergiden istisnadır<sup>222</sup>.

Belirtmek gerekir ki, ikale sözleşmesi kapsamında ihbar tazminatı adı altında yapılmış kararlaştırılan ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendine dahil olup olmadığı tartışmalıdır. Bu ödemeler yukarıda değinildiği üzere kıdem tazminatından farklı olarak iş hukuku perspektifi ile teknik anlamda ihbar tazminatı değildir<sup>223</sup>. Kanaatimizce bu ödemeler vergi hukuku açısından ücret olarak nitelendirilemeyeceğinden *ikale tazminatı* olarak kabul edilmeli ve b) alt bendi muhtevasında değerlendirilmelidir<sup>224</sup>. Bununla birlikte konuya dair idari yorum, ikale sözleşmesi kapsamında ihbar tazminatı adı altında yapılması kararlaştırılan ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendi kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönündedir<sup>225</sup>. Diğer bir ifadeyle, idare ihbar

---

rak nitelendirilemeyeceği hakikati karşısında her halükarda ikale tazminatı muhtevasında değerlendirilmesi ve istisna uygulamasında b) alt bendi dahilinde dikkate alınması gereklilik taşırdı.

- 222 Bu noktada yukarıda ikale sözleşmesi kapsamında ödenmesi kararlaştırılan kıdem tazminatlarının hukuki nitelikleri itibariyle teknik anlamdaki kıdem tazminatlarına denk düştüğünden (bu yönde bkz. **Astarlı**, s. 354-355) söz edilmişti. Böyle olunca bir an için istisna uygulamasında ikale sözleşmesi dahilinde kararlaştırılan kıdem tazminatlarının GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendi kapsamında değil de a) alt bendi kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı düşünülebilir. Kanaatimizce her ne kadar teknik anlamda kıdem tazminatı mahiyetini taşısa da bu kapsamda yapılacak ödemeler ikale sözleşmesi muhtevasında kararlaştırılmak suretiyle ödendiğinden b) alt bendi muhtevasında düşünülmeli ve istisna açısından tatbik olunacak sınırın tayininde sözleşme uyarınca ödenecek ikale ve kıdem tazminatları tutarının toplamı dikkate alınmalıdır. Aynı yönde bkz. İmdat **Türkay**, “İşverenler Tarafından Karşılıklı Sonlandırma Sözleşmesi veya İkale Sözleşmesi Kapsamında Çalışanlara Ödenen Tazminatların Vergilendirilmesi”, MÇD, C. 29, S. 151, 2019, s. 167; **Yücel**, <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 20.10.2025; Serkan **Tolga**, “Hizmet Erbabına Ödenen Tazminatların Vergilendirilmesi”, Vergi Raporu, S. 234, 2019, s. 163; **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 502; 303 Seri No'lu GVG'T'de de aynı yaklaşım benimsenmiştir.
- 223 **Özel**, İkale, s. 227-229; **Astarlı**, s. 356; Zira burada fesih bildiriminden ve bildirim sürelerine işverence uyulmamasından söz edilememektedir. Bkz. **Yiğit Şakar**, İkale, s. 227.
- 224 **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 502-503; Üzeltürk de ikale sözleşmesi kapsamında kararlaştırılabilecek ödemeler açısından örnek verirken ihbar tazminatından da söz etmekte ve bahsetmiş olduğu ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendi çerçevesinde vergiden istisna olmaları gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. **Üzeltürk**, İkale, s. 89.
- 225 Literatürde bu yöndeki görüşler için bkz. **Yiğit Şakar**, İkale, s. 227-228; **Tolga**, s. 165; Nilüfer **Coşkun**, “Gelir Vergisi Kanununda İkale ve İkale Yoluyula Yapılan Ödemelere İlişkin Gelir Vergisi Kesintisinin İadesinde Hukuki Sorumluluk”, DÜHFD, C. 27, S. 46, 2022, s. 215-216.

tazminatı adıyla yapılan ödemeleri yukarıda sözü edilen geçmişe dönük işçi alacakları ile özdeş görmekte ve bu ödemelerin vergi kesintisine tabi tutulmasının zorunlu olduğunu kabul etmektedir<sup>226</sup>. Kanaatimizce hizmet karşılığı olmayan ve ikale sözleşmesi kapsamında makul fayda muhtevasında değerlendirilebilecek bu ödemelerin vergiye tabi tutulması gelir verilemesi metodolojisine aykırılık taşımaktadır<sup>227</sup>.

## SONUÇ

Gelir kavramının vergi hukukundaki görünümünü teşkil eden vergiye tabi gelir, GVK ile kendisine has bir içerikle ve yedi gelir unsurundan meydana gelecek surette tasarlanmış bulunmaktadır. Vergiye tabi gelirin kendisine haslığı tüm gelir unsurları yönünden etkisini göstermekte ve her birine yönelik GVK muhtevasında detaylı bir kapsam ve içerik tayinine gidilmiştir. Bu durum ücret geliri açısından da geçerlilik taşımakta ve vergi hukuku alanında başta iş hukuku olmak üzere diğer hukuk dallarına

---

226 Gerçekten de GVK'nin geçici 89. maddesi ile tanınan usul ve esasları düzenleme yetkisinin idarece somutlaştırıldığı 306 Seri No'lu GVGT'de şu ifadelerle yer verilmiştir: "...ikale sözleşmesinde yer verilen veya bu sözleşmeler kapsamında yapılan ödemelerin dahil edildiği ilgili ayın ücret bordrosunda yer alan ve ek tazminat niteliğinde olmayan ihbar tazminatı, normal ücret, mesai ücreti, resmi tatil ücreti, yıllık izin ücreti, yol ücreti, yemek ücreti, sigorta ödemeleri, sosyal yardımlar, geçmiş veya mevcut dönemdeki çalışmalar karşılığı yapılan hizmet primi ve ikramiye ödemeleri ile ücret kapsamında olan benzeri ödemelerden kesilen gelir vergisinin iade edilmesi söz konusu değildir."

227 **Türk**, s. 1001-1002; Danıştay yakın tarihli ve yukarıda ihbar tazminatı ile alakalı açıklamalarda ele alınan bir kararında, 7103 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ve ilaveler öncesindeki dönemde ikale sözleşmeleri kapsamında kararlaştırılan ve ihbar tazminatı adı altındaki ödemeleri vergiye tabi ücret olarak nitelendirmiş ve kararın *hukuki değerlendirme* başlığının altında son olarak şu ifadeye yer vermiştir: "*Sonuç olarak...7103 Sayılı Kanun'un ilgili maddesinin yürürlüğe girdiği tarih olan 27/03/2018 tarihinden önce imzalanan ikale sözleşmesi...kapsamında ödenen ihbar tazminatının, 193 Sayılı Kanun'un 61. maddesine göre ücret niteliğinde bir gelir olduğu ve istisna kapsamında bulunmayan bu gelirin vergilendirilmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.*" Bkz. Dan. VDDK, E. 2020/17, K. 2021/2, 27.1.2021, (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.9.2025); Bir görüşe göre, Danıştayın kararda geçen bu ifadeleri 7103 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ve ilaveler sonrasında ikale sözleşmeleri kapsamında kararlaştırılan ve ihbar tazminatı adı altındaki ödemelerin GVK'nin 25. maddesinin 7. bendinin b) alt bendi kapsamında değerlendirilerek vergiden istisna tutulması gerektiği yönünde yorumlanmalıdır. Bkz. **Taş**, Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, s. 503; Fakat kanaatimizce mevzu bahis kararda Danıştay, 7103 sayılı Kanun sonrasındaki döneme dair bir tespit gerçekleştirmemekte ve alıntılanan kısımda, ele aldığı uyumsuzluk 7103 sayılı Kanun öncesine ilişkin olduğundan, ilgili değişiklik ve ilaveler sonrası bakımından kasıtlı bir biçimde sessiz kalmaktadır.

nazaran farklı bir ücret kavramı tasarlanmaktadır. Bu çerçevede GVK'nin 61. maddesinde öncelikle vergiye tabi ücretin tanımına (ilk fıkra), ardından bu tanıma dahil ödemelerin ne surette isimlendirildiğinin vergilendirme açısından önem arz etmeyeceğine (2. fıkra), son olarak da tanım kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın ücret kabul edilerek vergilendirilecek ödemelere ismen zikredilmek suretiyle yer verilmiştir (3. fıkra). GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrasındaki tanım doğrultusunda, yapılan bir ödemenin vergiye tabi ücret olarak değerlendirilebilmesi için hizmet erbabının işverene tabi olması, işyerine bağlı olması, ödemenin hizmet karşılığında yapılması ve para, mal yahut para ile temsil edilebilen bir menfaat olması unsurlarının bir bütün halinde mevcudiyeti zorunluluk taşır. Tabi belirtilmelidir ki 61. maddenin 3. fıkrasında, ilk fıkrada verilen tanımın kapsamına girmese bile, yedi bent dahilinde sayılan ödemelerin de gelir vergilemesinde ücret olarak kabul edileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla bir ödemenin ücret olarak kabul edilip gelir vergisine tabi tutulabilmesi için iki fıkradan en az birinin muhtevasına dahil olması gerekir. Yine GVK muhtevasında 23 ila 29. maddeler arasında vergiye tabi ücret kavramına dahil ödemelerden bazılarının tamamı ya da bir kısmı itibariyle vergiden istisna edildiği görülmektedir.

GVK ile inşa edilen gelir vergilemesi sistematüğinde vergiye tabi olup olmama yönündeki irdelemelerde öncelikle iktisadi anlamdaki bir gelirin yedi gelir unsurundan birisinin kapsam ve çerçevesine dahil olup olmadığına bakılması gerekir. Eğer dahil değilse mesele yoktur ve vergilendirme yapılmamaktadır. Fakat bir gelir unsuru ile örtüşme hali söz konusuysa bu kez de geliri elde eden yönünden bir vergi muafiyetinin ya da elde edilen gelir yönünden bir vergi istisnasının bulunup bulunmadığına odaklanılması gerekir. Bu yaklaşım tarzı GVK'nin genel sistematüğünden hareketle oluşturulmakta ve vergi hukuku literatüründe yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Dolayısıyla bir ödemenin vergiye tabi ücret geliri kapsamında kabul edilip vergilendirilebilmesi için yukarıda açıklanan çerçeve dahilinde meseleye yaklaşılması gelir vergilemesi metodolojisine uygunluk bakımından elzemdir.

İşbu çalışmada İş Kanunu'na tabi işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi sebebiyle lehlerine doğacak bazı işçi alacaklarının ücret geliri yönünden gelir vergisine tabi olup olmadıkları hususu ele alınmaktadır. İş sözleşmesinin devamı sırasında işçi tarafından sunulan hizmetin karşılığında yapılan ödemelerin vergiye tabi olduğu açık olsa da sözleşmenin sona ermesi akabinde gerek iş mevzuatından kaynaklanan gerekse de ikale sözleşmesi çerçevesinde ödenen bazı işçi alacaklarının gelir vergisine tabi olup olmadığı uzunca bir süredir literatür ve uygulamada tartışılmakta ve

bazıları yönünden henüz bir uzlaşmaya varılamamıştır. Tarihsel süreçte çalışma kapsamında irdelenen işçi alacaklarından bazılarına yönelik kanuni düzenlemeler ihdas edilmek suretiyle bunlar yönünden yaşanan tartışmalar sona erdirilmeye çalışılmıştır. Söz gelimi kıdem tazminatı, işe başlatmama tazminatı ve ikale sözleşmesi sonucu ödenen tazminatlar yönünden bu tespiti yapabilmek mümkündür. Nitekim işe başlatmama tazminatları herhangi bir sınır öngörülmezsizin GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendi çerçevesinde vergiden istisna edilmiştir.

Kıdem tazminatları açısından yaklaşıldığında, GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının 7. bendinin a) alt bendi çerçevesinde 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tümü itibariyle vergiden istisna edildiği görülmektedir. Fakat vurgulamak gerekir ki burada vergiden istisna olabilecek en yüksek tutar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi doğrultusunda hesaplanacak tutardır. İlgili hükümdeki azami sınır ya da tavanın aşılması ihtimalinde, aşan kısım vergiye tabi ücret olarak kabul edilir ve gelir vergisine tabi tutulur.

İkale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar açısından yaklaşıldığında ise, 7103 sayılı Kanun ile GVK'nin 61. ve 25. maddelerinde yapılan değişiklik ve ilaveler sonrasında ikale sözleşmeleri muhtevasında ödenmesi kararlaştırılan ve işe başlatmama tazminatı, iş kaybı tazminatı, iş sonu tazminatı gibi çeşitli adlarla da zikredilebilen ödemelerin toplamı hem vergiye tabi ücret olarak nitelendirilmiş hem de belli sınırlar dahilinde vergiden istisna tutulmuştur. İstisna açısından getirilen sınır GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının 7. bendinin b) alt bendinde aynı bendin a) alt bendindeki sınırla eş tutulmuştur. Tabi burada vergiden istisna edilen tutarların makul fayda ölçütünü sağlamaya yönelik ikale sözleşmesi kapsamında ödenmesi kararlaştırılan ikale tazminatları olduğunu vurgulamak gerekir. Yoksa ödenmesi kararlaştırılan geçmişe dönük işçi alacakları değinilen kapsama girmemektedir. Zira daha önce ödenmemiş olan ücret ya da prim gibi bu ödemeler vergiye tabi ücret vasfını taşımaktadırlar. Bu noktada ifade etmek gerekir ki, yeni düzenleme sonrasında literatür ve idari uygulama ekseninde ihbar tazminatı yönünden farklı bir bakış açısı sergilenmektedir. Kanaatimizce ikale sözleşmesi kapsamında ihbar tazminatı adı altında ödenmesi kararlaştırılan tutarlar teknik anlamda ihbar tazminatı olmamakla beraber yukarıda değinilen ayırım bakımından geçmişe dönük işçi alacakları arasında değil, ikale tazminatları kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü bu ödemeler vergi hukuku bağlamında vergiye tabi ücret vasfını haiz bulunmamaktadırlar. Bu sebeple ikale sözleşmesi kapsamında ihbar tazminatı adı altında ödenmesi kararlaştırılan

tutarların idari görüşün aksine vergiye tabi ücret vasfında olmadığını düşünmekteyiz.

Belirtmek gerekir ki, buraya kadar değinilen alacaklar dışında ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve onun özel bir türü olan sendikal tazminat, boşa geçen süreye ait ücret ile haksız fesih tazminatının vergiye tabi ücret kavramına girip girmediklerine, girmekteler ise vergiden istisna olup olmadıklarına dair GVK muhtevasında açık bir hükme rastlanılmamaktadır. Böyle olunca da zikredilen her bir alacak yönünden öncelikle 61. maddenin kapsamına girip girmediklerine, eğer girmekteler ise bu kez de kanuni bir düzenleme çatısı altında vergiden istisna edilip edilmediklerine bakılması gerekir.

İhbar tazminatı, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasına göre işverenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi sona ermeden işçiye bildirim süresi kadar daha çalışma imkanı tanınması ya da bu imkanı tanımak yerine bu sürelerle ait ücreti peşin olarak ödemesi gerekirken böyle davranmaması yani usulsüz feshe yönelmesi ihtimallerinde doğmaktadır. İşverenin kanuni bir gerekliliğe riayet etmemesi sebebiyle ödemek zorunda kaldığı ihbar tazminatı, teknik manada olmasa da kanundan doğan götürü bir tazminat niteliğinde olup, GVK'nin 61. maddesinin ilk fıkrası ile kapsam ve çerçevesi ortaya konulan vergiye tabi ücret kavramına dahil bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu'ndan kaynaklanan bu ödemenin hizmet karşılığı yapıldığından söz edilemeyeceği gibi, bu ödeme bağlamında işçinin işverene tabi olmasından ya da işyerine bağlılığından da söz edilememektedir. Yine 2. fıkra çerçevesinde ihbar tazminatının tazminat olarak adlandırılması da onu vergiye tabi hale getirmez, zira 2. fıkra muhtevasında kastedilen ilk fıkra kapsamındaki bir ödemenin fiiliyatta tazminat olarak isimlendirilmesinin onun vergilendirilmesinin önüne geçmeyecek olmasıdır. Ayrıca ihbar tazminatı 3. fıkra da yedi bent dahilinde sayılan ödemelerden de olmadığından 61. madde muhtevasına girmeyen böylesine bir ödemenin vergi istisnalarından biri ile örtüşüp örtüşmediğine de bakılması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun 17. maddesinin 5. fıkrasıyla tanınan imkan doğrultusunda, işverence bildirim süresine dair ücretin peşin ödemesi hallerinde de vergiye tabi ücretten söz edilememektedir. Zira bu hallerde işveren bildirim süresi içerisinde işçiyi işyerinde çalıştırmak istemediğinden, hizmet karşılığı olmaksızın ve kanuni mecburiyetten ötürü bir ödeme gerçekleştirmekte ve ihbar tazminatına yönelik yukarıda sözü edilen tespitler aynı şekilde burada da geçerlilik taşımaktadır.

Kötü niyet tazminatı, iş güvencesine tabi olunmayan iş ilişkilerinde işveren tarafından feshe başvurulabilmesi için geçerli bir sebebe dayanılması mecburi olmasa da fesih hakkının kötüye kullanıldığı ihtimallerde

bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında ödenmektedir. İş güvencesine tabi olunsun yahut olunmasın iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle feshedilmesi ihtimallerinde ise mahkemece işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmolunmaktadır. Burada sözü edilen iki tazminat da GVK'nin 61. maddesi muhtevasına dahil bulunmamaktadır. Zira işverenin kötü niyetli olarak ya da sendikal sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi dolayısıyla işçiye ödemek zorunda kaldığı böylesine ödemelerin işçinin hizmeti yani emek unsurunu üretim sürecine sokması karşılığı olduğunu söyleyebilmek mümkün görünmemektedir.

İş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz feshi ve mahkemece feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi ihtimallerinde işçinin belli bir süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması gerekir. İşveren bu süre içerisinde işçiyi işe başlatırsa fesih hiç vuku bulmamış gibi iş ilişkisi taraflar arasında devam eder, fakat işverenin boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aya kadar mahkemece hükmedilmiş ücreti işçiye ödemesi gerekir. Eğer başlatmazsa hem bu ödemeyi hem de en az dört ve en çok sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatını ödemesi gerekir. GVK'nin 25. maddesinin ilk fıkrasının ilk bendinde işe başlatmama tazminatı vergiden istisna edilmiş iken, boşta geçen süreye ait ücret bakımından GVK muhtevasında bir hükme yer verilmemiştir. Böyle olunca bu ödemelerden gelir vergisi kesintisi yapıp yapılmayacağı tartışmalı hale gelmektedir. Fakat bu ödemeler de işçinin sunmuş olduğu hizmetin karşılığı olmayıp, işverenin iş sözleşmesini geçersiz surette feshetmesi akabinde işçinin dava açıp işe dönme gayreti içerisinde bulunduğu süreçte çalışmaktan alıkonması dolayısıyla yapıldığından, vergiye tabi ücret vasfını haiz bulunmamaktadır.

Haksız fesih tazminatı ise, işverenin haklı bir nedene dayanmaksızın iş sözleşmesini derhal feshetmesi halinde TBK'nin 438. maddesinin 3. fıkrası çerçevesinde mahkemece işçinin altı aylık ücretinden az olmamak üzere takdir edilerek ödenmektedir. İşverenin iş sözleşmesini haksız surette feshetmesi dolayısıyla hakim tarafından takdir edilecek böylesine bir ödemenin de işçinin sunduğu hizmetin karşılığı olmadığı, bu nedenle GVK'nin 61. maddesinin kapsamına girmediği açıktır.

**KAYNAKÇA**

**Akı**, Erol/**Altıntaş**, H. Olcay/**Bahçivancılar**, İbrahim, Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

**Akkaya**, Mustafa, “İş Güvencesi Tazminatı’nın Gelir Vergisine Tabi Olup Olmadığı Sorunu”, SİHD, S. 6, 2007, s. 224-229.

**Aksoy**, Şerafettin, Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, 6. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2010.

**Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Özdemir Ertürk**, Olgu, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

**Akyiğit**, Ercan, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, (İş Güvencesi).

**Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku).

**Akyiğit**, Ercan, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (Toplu İş Hukuku).

**Alp**, Mustafa, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, İSGHD, S. 17, 2008, s. 26-45.

**Alpagut**, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart, ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, İSGHD, C. 2, S. 31, 2011, (Borçlar), s. 913-959.

**Alpagut**, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008, (İş Güvencesi), s. 89-110.

**Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.

**Aşçı Akıncı**, Nuray, “Yeni Yasal Değişiklikler Karşısında İkale Sözleşmesinin Vergisel Boyutu”, VSD, S. 367, 2019, s. 115-130.

**Atay**, Tezcan/**Özandaç**, Okan, “İhbar Tazminatı ve Vergi Hukukundaki Yeri-I”, Yaklaşım, S. 88, (2000), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 17.10.2025.

**Ateş**, Sefer Adnan, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası ve Vergisel Boyut”, VSD, S. 329, 2016, s. 197-204.

**Avcı Bolat**, İzel, Türk Vergi Hukuku Yönüyle Arabuluculuk, Yetkin Yayınları, Ankara 2025.

**Ay**, Yılmaz, “İkale Sözleşmesine Dayalı Olarak Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 443, 2018, s. 66-89.

**Aydemir**, Murteza, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davasının Sonuçları, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

**Aydın**, Ufuk, “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”, ÇİD, C. 18, S. 3, 2004, s. 4-9.

**Bacanak**, Meyyitzade, Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

**Bahar**, Cevdet Okan, Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2005.

**Başar**, Ömer, “Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığında Hesaplanması”, ERÜHFD, C. 16, S. 1, 2021, s. 15-58.

**Başaran Yavaşlar**, Funda, “Bir Adaletsizlik Örneği: Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi”, Fasikül, S. 30, 2012, s. 6-12.

**Başbuğ Aydın/Yücel Bodur**, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.

**Batı**, Murat, “Ücretlerin Vergilendirilmesinde Son Durum”, VSD, S. 386, 2020, s. 30-35.

**Bayar**, Erhan, “İkale Sözleşmesine İstinaden Ödenen Kıdem Tazminatında Gelir Vergisi Kesintisi”, VSD, S. 346, 2017, s. 100-103.

**Benokan**, Ömer/Özcan, Turgut, İş Kanunu ve Vergi Uygulaması, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, İstanbul 2007.

**Beytar**, Erbil, “Ayrımcılık Bağlamında Sendikal Ayrımcılık”, KÜHFD, S. 11, 2015, s. 77-108.

**Bilen**, Cavit, “İşe İade Kararlarına Uyulmaması Nedeniyle Yapılan Ödemelerin SSK Primi ve Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, Yaklaşım, S. 155, (2005), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Bilgili**, Abbas, “İşe Başlatmama Tazminatının Gelir Vergisi Açısından Durumu”, İBD, C. 86, S. 3, 2012, (İşe Başlatmama), s. 121-129.

**Bilgili**, Abbas, İş Güvencesi Hukuku: İşe İade Davaları, 2. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2005, (İş Güvencesi).

**Bilici**, Nurettin, Türk Vergi Sistemi, 48. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara 2024.

**Bilici**, Nurettin/Dilemre Öden, Begüm, “Tazminatların Vergilendirilmesi”, Dünya Gazetesi, 4.5.2019, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/tazminatlarin-vergilendirilmesi/444467>, E.T. 21.10.2025.

**Bingöl**, Mehmet, “Vergi Mevzuatı Yönünden Arabuluculuk Müessesesi”, Finansın Gündemi, 1.2.2018, <https://www.finansingundemi.com/yazarlar/vergi-mevzuati-yonunden-arabuluculuk-muessesesi-yazisi/1273679>, E.T. 6.10.2025.

**Birsenoğul**, Hakan, “Vergi Hukukunda Kıyas Yasağı Yoluyla Hukuk Güvenliği Mi?”, AÜEHFD, C. 7, S. 3-4, 2003, s. 157-169.

**Biyan**, Özgür/Yılmaz, Güneş, “Ücretlerin Vergilendirilmesine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Öneri: Beyanname Yükümlülüğü”, Maliye Dergisi, S. 162, 2012, s. 184-218.

**Bulutoğlu**, Kenan, Türk Vergi Sistemi, 8. Baskı, Batı Türkeli Yayıncılık, İstanbul 2004.

**Cenk**, Ramazan, “İhbar, İşsizlik ve Kötü Niyet Tazminatının; Gelir, SSK ve İş Kanunları Karşısındaki Durumu”, E-Yaklaşım, S. 4, (2003), <https://portal.yaklasim.com/>, (Kötü Niyet), E.T. 16.10.2025.

**Cenk**, Ramazan, “Ücret Kapsamına Giren Ödemelerin; Gelir, Damga ve SSK Mevzuatları Karşısındaki Durumu ile Muhasebe Kaydı-II”, E-Yaklaşım, S. 195, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 11.9.2025.

**Centel**, Tankut, “İş Güvencesi Tazminatından Vergi Kesintisi”, SİHD, S. 7, 2007, (Vergi Kesintisi), s. 172-176.

**Centel**, Tankut, İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, (İş Güvencesi).

**Coşkun**, Nilüfer, “Gelir Vergisi Kanununda İkale ve İkale Yoluyla Yapılan Ödemelere İlişkin Gelir Vergisi Kesintisinin İadesinde Hukuki Sorumluluk”, DÜHFD, C. 27, S. 46, 2022, s. 201-248.

**Çağlar**, Kamuran, “Zarar, Ziyan ve Tazminatların Vergisel Boyutu-II”, LYMD, S. 188, (2019), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.

**Çakır**, Erdem Utku, “Vergi Hukuku Uygulamasında İhbar Tazminatı”, V. Genç Vergi Hukukçuları Sempozyumu (Genç Hukukçular/Yeni Yaklaşımlar), Ekin Yayınevi, Bursa 2015, (İhbar Tazminatı), s. 203-220.

**Çakır**, Erdem Utku, Tazminatların Vergi Hukukundaki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE, 2014.

**Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.

**Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1976.

**Çil**, Şahin, “İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, SİHD, S. 7, 2007, (İkale), s. 25-35.

**Çil**, Şahin, İş Kanunu Şerhi C. I, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, (Şerh-I).

**Çil**, Şahin, İş Kanunu Şerhi C. II, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, (Şerh-II).

**Çolak**, Mahmut, “Kötü Niyet Tazminatı, SGK ve Vergi Kesintileri”, Yaklaşım, S. 349, (2022), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Çolak**, Mustafa, Tüm Yönleriyle Çalışma Hayatındaki Toplu Ödeme, Tazminatlar ve Vergilendirilmesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2012, (Tazminatlar ve Vergilendirilmesi).

**Değirmendereli**, Ali, Türk Vergi Sistemi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

**Demir**, Baran, “İhbar Tazminatının Vergilendirilmesi Konusunda Son Yargı Kararları”, Vergi Dünyası, S. 142, (1993), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, (İhbar Tazminatı), E.T. 18.6.2025.

**Demir**, Cuma Arif, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara 2007.

**Demir**, Ender, “İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklileriyle Yapılan Fesihler Bağlamında Sendikal Tazminat”, Fasikül, S. 100, 2018, s. 201-205.

**Demirbaş Aksüt**, Burcu, “Vergi Hukukunda Sosyal Devlet İlkesi”, Vergi Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler (Makaleler), Editör, Yusuf Karakoç, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 195-253.

**Demircioğlu**, A. Murat/**Centel**, Tankut/**Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2019.

**Doğan Yenisey**, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

**Doğrusöz**, Ahmet Bumin, “İşe Başlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi”, Referans Gazetesi, 21.6.2007, [http://www.mevzuatbankasi.com/portal/konuk\\_yazarlar/mevzuat.asp?kategori=35&id=2112](http://www.mevzuatbankasi.com/portal/konuk_yazarlar/mevzuat.asp?kategori=35&id=2112), (İşe Başlatmama), E.T. 29.12.2025.

**Doğrusöz**, Ahmet Bumin, Türk Vergi Sisteminde Kaynakta Vergileme “Stopaj”, İSMMM Yayınları, Yayın No: 3, İstanbul 1992.

**Duman**, Berna, Türk İş Hukukunda İkale, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

**Dursun**, Şentürk, İşçi Alacakları – İşe İade, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025.

**Ekin**, Ali/**Topçu**, K. Melis, “İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi ve Yasal Kesintiler”, UMD, S. 8, 2016, s. 115-149.

**Ekmekçi**, Ömer, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar”, ÇİD, C. 30, S. 3, 2016, s. 8-21.

**Ekmekçi**, Ömer/**Ceyhan**, Murat, “İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları”, MÇD, S. 141, 2017, s. 249-264.

**Ekmekçi**, Ömer/**Uçum**, Mehmet, “İş Güvencesi Tazminatı Gelir Vergisi Kesintisine Tabi Midir?”, İSGHD, S. 9, 2006, s. 41-48.

**Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

**Ekonomi**, Münir, “Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi”, Yargıtay Dergisi, C. 15, S. 1-4 (Özel Sayı), 1989, (Hizmet Akdinin Feshi), s. 441-465.

**Ekonomi**, Münir, “Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler”, ÇİD, C. 17, S. 2, 2003, (İş Güvencesi), s. 1-20.

**Elif Yılmaz**, Binhan/**Batı**, Murat, Türk Vergi Sistemi, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025.

**Elmas**, Serkan, “Türk İş Hukukunda İkale”, Kamu-İş, C. 11, S. 1, 2009, s. 85-106.

**Eraslan**, Eyüp, “İşe İade Davası Sonucu Verilen Tazminattan Vergi Kesilmesi”, İBD, C. 81, S. 3, 2007, s. 971-980.

**Erdem**, Haluk, “Ücret Uygulanan İşyerlerinde İşe Başlatmama Tazminatları Üzerinden Ödenen Stopajın Kime İade Edileceği”, Yaklaşım, S. 202, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Eroğlu**, Cumhuriyet Dorukhan, İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

**Ertekin**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

**Ertürk**, Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

**Esemen**, Andaç, İşe İade Davaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

**Esener**, Turhan, İş Hukuku, 2. Baskı, AÜHF Yayınları No: 374, Sevinç Matbaası, Ankara 1975.

**Esener**, Turhan/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

**Evren**, Öcal Kemal, İş Güvencesi El Kitabı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

**Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim/**Baskan**, Esra, İş Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024.

**Gelbal**, Utku, “İkale Sözleşmesi Sonucu İşçiye Ödenen Kıdem Tazminatının Vergisel Sonuçları”, 20.4.2016, <https://www.verginet.net/dtt/1/ikale-sozlesmesi-tazminat-vergi.aspx>, E.T. 11.10.2025.

**Gerek**, Hasan Nüvit, “Geçersiz Fesih Sonucunda Yapılması Gereken Ödemelerle İlgili Ücret Tespiti, Vergi ve Sosyal Sigorta Sorunları”, SİHD, S. 8, 2007, (Vergi Sorunları), s. 186-191.

**Gerek**, Hasan Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale ile Sona Ermesi”, ÇTD, S. 31, 2011, (İkale), s. 43-58.

**Gökçay**, Şerif Emre, Vergi Hukukunda Ekonomik Yaklaşım İlkesinin Kapsamı, Niteliği ve Sınırları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

**Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

**Güçlü**, Hamide Merve, “İhbar Tazminatının Hukuki Niteliği ve Hesaplanmasına İlişkin Esaslar”, MHD, C. 20, S. 238, 2024, s. 1993-2021.

**Günay**, Cevdet İlhan, “İkale Sözleşmesi”, ÇİD, C. 23, S. 5, 2009, (İkale), s. 4-25.

**Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025, (İş Davaları).

**Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku: Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, (İş Yasaları).

**Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukukunun Temel Esasları, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, (Temel Esaslar).

**Güner**, Erol, “İhbar Tazminatı Nedir?”, Yaklaşım, S. 157, (2006), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Güner**, Erol, Kötü Niyetli Feshin Yaptırımı Kötü Niyet Tazminatı”, E-Yaklaşım, S. 364, (2023), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Hacısalihoğlu**, Samet, “İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculukta İŖe BaŖlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi”, LYMD, S. 256, (2025), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025.

**Hatipoğlu**, Özlem, “İŖ Mahkemesi Kararlarında Öngörülen İŖe BaŖlatmama Tazminatı Üzerinden Gelir Vergisi Tevkifatı Yapılmalı Mı?”, LYMD, S. 79, (2010), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025.

**İŖık**, Ekrem, Vergi ve Sigorta Mevzuatında İŖveren ve ÇalıŖanların Ücret, Harcırak ve Kıdem Tazminatı Hesaplanması ve Vergilendirilmesi, Ermete Matbaası, İstanbul 1988.

**İŖıklı**, İbrahim, “İŖ Güvencesi ve Kötü Niyet Tazminatında Vergilendirme”, Dünya Gazetesi, 29.6.2010, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/is-guvencesi-ve-kotu-niyet-tazminatinda-vergilendirme/7338>, E.T. 25.9.2025.

**Kahraman**, Abdullah, “İŖ Sözleşmesinde Feshin Geçersiz Sayılması Sonucunda Yapılan Ödemelerin Mali Hukuk ve Sosyal Sigortalar Açısından Analizi”, Kamu-İŖ, C. 8, S. 3, (2005), <https://www.tu-his.org.tr/pdf/839.pdf>, E.T. 27.9.2025.

**Kar**, BektaŖ, “Haksız Fesih Tazminatı”, Prof. Dr. SavaŖ TaŖkent’e Armağan, Editör, Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 9.10.2025.

**Karaç**, Serkan Taylan, “Türk İŖ Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve ‘Makul Yarar’ Kavramı”, TAAD, S. 50, 2022, s. 385-415.

**Karademir**, Artür/**Ekinci**, Hakan, İŖ Davaları Dizisi: İŖçilik Alacakları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

**Karakoç**, Yusuf, “İŖe BaŖlatılmayan İŖçiye Ödenen Tazminatın Gelir Vergisi Açısından İrdelenmesi”, SİHD, S. 7, 2007, (Gelir Vergisi), s. 189-193.

**Karakoç**, Yusuf, Genel Vergi Hukuku: Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

**Kazan**, Ahmet, “İkale Sözleşmesiyle Verilen Kıdem Tazminatının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, Yaklaşım, S. 195, (2009), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Keser**, Hakan, “İŖ Sözleşmesinin İK.”nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İŖçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat”, SİHD, S. 51, 2024, s. 52-75.

**Keser**, Hakan, 4857 Sayılı İŖ Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İŖ Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, (Geçerli Sebep).

**Keskin**, Filiz, “İkale Sözleşmesi Uyarınca İşçiye Ödenen Kıdem Tazminatında Gelir Vergisi Uygulaması”, E-Yaklaşım, S. 245, (2013), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Kılıç**, Taki, “İş Sözleşmesi Feshedilen Sigortalıların Mahkeme Kararıyla İşe İade Edilmelerine Rağmen İşe Başlatılmamaları Halinde SSK Primi ve Gelir Vergisi Stopajı Uygulaması”, Yaklaşım, S. 164, (2006), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

**Kırman**, Ahmet, “Nedensiz veya Geçersiz İş Sözleşmesi Sonlandırmalarına Bağlı Ödemelerin Vergilendirilmesi”, SİHD, S. 13, 2009, s. 207-219.

**Kızılot**, Şükrü, “İşe Başlatılmayan İşçiden Sineğin Yağı”, Hürriyet, 15.8.2007, <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/sukru-kizilot/ise-baslatilmayan-isciden-sinegin-yagi-7087019>, E.T. 28.7.2025.

**Kızılot**, Şükrü/**Taş**, Metin, Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.

**Kocabeyoğlu**, Aydın, “İkale Tazminatı Vergiye Tabi Midir?”, Yaklaşım, S. 225, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Koç**, Muzaffer, “Kıdem Tazminatı Kavramı, Hukuki Niteliği ve İşlevi”, E-Yaklaşım, S. 208, (2010), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025.

**Kont**, Özge, İş Hukukunda Geçersiz Sebep ile Yapılan Fesih ve Sonuçları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

**Korkmaz**, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

**Koyuncu**, Ali, “2013 Takvim Yılında Elde Edilen Ücret Gelirinin Tespitine İlişkin Esaslar”, Vergi Dünyası, S. 391, 2014, s. 95-105.

**Kökey**, Yalçın, Gelir Vergisi Kanunu ve İş Kanunu Açısından Ücret, Sosyal Yardımlar, Tazminatlar, İleri Sanat Matbaası, İstanbul 1977.

**Köseoğlu**, Ali Cengiz, “İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi”, SİHD, S. 20, 2010, s. 88-101.

**Kulaksız**, Yasin, “Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatına Hak Kazanılması, Tazminatların Hesabı ve Vergisel Boyutu”, Vergi Dünyası, S. 453, 2019, s. 131-136.

**Kumrulu**, Ahmet, “Uzlaşmaya İlişkin Bir İçtihatları Birleştirme Kararının Işığında Vergi Hukukunda Teori, Uygulama ve Öğretim”, Danıştay Dergisi, S. 72-73, 1989, s. 8-26.

**Kurt**, Resul, “İkale (Bozma) Sözleşmesinin; Vergi, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Yaklaşım, S. 222, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Kurt**, Resul, “İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümleri Kapsamında Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, MHD, S. 2, 2005, (İş Güvencesi), s. 337-348.

**Kurt**, Resul, “Sineğin Yağından Vergi Alınmayacak”, Dünya Gazetesi, 10.7.2009, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/sinegin-yagindan-vergi-alinmayacak/4705>, (Vergi Alınmayacak), E.T. 29.7.2025.

**Kurt**, Resul, Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler, TÜRMOB Yayınları-404, Ankara 2011, (Vergi Mevzuatı).

**Kurt**, Resul/**Koç**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvenesi ve İşe İade Davaları, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

**Maç**, Mehmet/**Büyükyaka**, Cüneyt, “Kıdem Tazminatının Hangi Hallerde ve Ne Miktarda Verilebileceği, Yasaya Aykırı Olarak Ödenen Kıdem Tazminatının Durumu”, MÇD, S. 66, 2004, s. 53-60.

**Maç**, Mehmet/**Kurt**, Resul, “Vergi ve/veya SSK Primi Hesaplamaksızın Personele Sağlanabilecek Menfaatler”, SİHD, S. 1, 2006, s. 171-189.

**Manav**, A. Eda, “İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller”, Kamu-İş, C. 11, S. 2, 2010, s. 1-21.

**Melekoğlu Keser**, Burcu, İ kale ve İbra Sözleşmeleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, (İ kale).

**Melekoğlu Keser**, Burcu, İşe İade Davası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.

**Mihçakar**, Mehmet İbrahim, “Yargı Kararları Çerçevesinde İ kale Sözleşmelerinin İş Hukuku ve Gelir Vergisi Mevzuatındaki Yeri”, Vergi Raporu, S. 235, 2019, s. 76-85.

**Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı C. I: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2021.

**Mortaç**, Adem/**Koç**, Muzaffer, “İhbar Süresi ve Tazminatı”, MÇD, S. 99, 2010, s. 119-154.

**Mutluer**, M. Kamil/**Dayanç Kuzeyli**, N. Nilay, Vergi Hukuku: Genel ve Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler”, İSGHD, S. 41, 2014, s. 27-44.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, SİHD, S. 38, 2017, (Dava), s. 9-21.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, “İşe Başlatmama Tazminatı”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi (Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan), C. 8, S. Özel Sayı, 2013, (İşe Başlatmama), s. 1957-2051.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi”, İSGHD, C. 2, S. 5, 2005, (Talep), s. 27-44.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku (Ferdi İş İlişkileri I), 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, (İş Hukuku).

**Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri), 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2016, (Toplu İş İlişkileri).

**Narter**, Sami, “İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre İçin Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mı?”, Kamu-İş, C. 13, S. 2, 2013, (Boşta Geçen Süre), s. 1-33.

**Narter**, Sami, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, (İşe İade).

**Nazalı**, Ersin/**Emen**, Ömer, “Son Düzenlemeler Işığında İkale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi”, Yaklaşım, S. 305, (2018), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 16.10.2025.

**Nazalı**, Ersin/**Emen**, Ömer/**Kahraman**, Büşra, “İkale Sözleşmeleri ve İkale Sözleşmesi Uyarınca İşçiye Ödenen Tazminatın Vergisel Yönden Değerlendirilmesi”, Yaklaşım, S. 289, (2017), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Neumark**, F., Türkiye’de ve Yabancı Memleketlerde Gelir Vergisi: Teori-Tarihçe-Pratik, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1946.

**Oktar**, S. Ateş, Türk Vergi Sistemi, 3. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2022.

**Onaylar**, Ahmet, “İhbar Tazminatı ve Vergisel Açından Değerlendirilmesi”, İş ve Hayat Dergisi, S. 14, 2021, s. 9-27.

**Öğredik**, Güray, “Arabulucu Nezaretinde Yapılan Görüşmeler Sonucu Ödenen Tutarların Vergi Mevzuatı Yönünden İncelenmesi”, LYMD, S. 176, (2018), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 5.10.2025.

**Öncel**, Mualla/**Kumrulu**, Ahmet/**Çağan**, Nami/**Göker**, Cenker, Vergi Hukuku, 34. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2025.

**Öner**, Erdoğan, Türk Vergi Sistemi, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

**Özbalcı**, Yılmaz, Gelir Vergisi Kanunu Yorum ve Açıklamaları, Oluş Yayıncılık, Ankara 2010.

**Özcan**, Turgut, “İşverenlerin İşçilere Yaptıkları Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Karşısındaki Durumu”, SİHD, S. 29, 2013, s. 215-230.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, “İkale Sözleşmesi Sonucu Kesilen Verginin İadesi”, Vergi Dünyası, S. 455, 2019, s. 109-114.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, “İş Güvencesi Kapsamında Kötü Niyet ve İş Kaybı Tazminatı”, THD, S. 150, 2010, s. 157-164.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, “İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçiye Kıdem Tazminatı Adı Altında Yapılan Ödemenin Niteliği”, Yaklaşım, S. 170, (2007), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025.

**Özdemir**, Erdem, “Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, SİHD, S. 27, 2012, s. 25-46.

**Özdemirci**, Fahrettin, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun 21’inci Maddesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu”, Vergi Dünyası, S. 277, (2004), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 15.10.2025.

**Özel**, Kayhan, “İhbar Tazminatında Vergi Kargaşası Üzerine”, LYMD, S. 58, (2008), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, (Vergi Kargaşası), E.T. 19.6.2025.

**Özel**, Kayhan, “İkale ile Sona Eren İş Sözleşmesinde de Kıdem Tazminatı Tavanının Gözetileceği (Karar İncelemesi)”, İBD, C. 86, S. 5, 2012, (İkale), s. 222-230.

**Özgenç**, A. Selçuk, “Gelir Vergisi Kanunu Açısından İkale Sözleşmesi”, MÜHFHAD, C. 22, S. 2, 2016, s. 115-130.

**Özkaraca**,ERCÜMENT, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, ÇTD, S. 38, 2013, s. 173-215.

**Öztürk**, Berna, “Sendikal Tazminat”, ABD, S. 4, 2013, s. 79-119.

**Pehlivan**, Osman, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, Celepler Matbaacılık, Trabzon 2018.

**Rençber**, Altan/**Buhan**, Melis, “İkale Sözleşmelerinin Vergisel Açıdan Sonuçları ve Değerlendirilmesi”, MHD, C. 14, S. 160, 2018, s. 1145-1167.

**Saban**, Nihal, Vergi Hukuku, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.

**Sağlam**, Erdoğan, “Aman Dikkat! İhtiyari Arbuluculuk Kapsamında Ödenen Tazminatlara Gelir Vergisi İstisnası Uygulanmıyor!”, T24, 6.9.2021, <https://t24.com.tr/yazarlar/erdogan-saglam/aman-dikkat-ih-tiyari-ara-buluculuk-kapsaminda-odenen-tazminatlara-gelir-vergisi-istisnasi-uygulanmiyor,32363>, (İhtiyari Arbuluculuk), E.T. 6.10.2025.

**Sağlam**, Erdoğan, “İş Akdinin Sona Ermesiyle Çalışanlara Ödenen Kıdem, İhbar, İşe Başlatmama ve İkale Tazminatlarının Vergisel Durumu”, T24, 8.7.2020, <https://t24.com.tr/yazarlar/erdogan-saglam/is-akdinin-sona-ermesiyle-calisanlara-odenen-kidem-ihbar-ise-baslatmama-ve-ikale-tazminatlarinin-vergisel-durumu,27306>, E.T. 6.10.2025.

**Saka**, Zafer, “Sendikal Tazminat”, Adalet Dergisi, S. 12, 1973, s. 998-1001.

**Saracel**, Nükhet, “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, GÜHFD (Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu’na Armağan), C. 2, S. 1-2, 1998, [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789913#:~:text=İş%20Kanunu'nun%20kıdem%20tazminatını,tür%20bir%20kıdem%20koşulu%20aranmamaktadır.#608868\]-789913.pdf](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789913#:~:text=İş%20Kanunu'nun%20kıdem%20tazminatını,tür%20bir%20kıdem%20koşulu%20aranmamaktadır.#608868]-789913.pdf), E.T. 16.9.2025.

**Saraçoğlu**, Fatih, Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2020.

**Sarı**, Hamit, “Tazminat Gelir Midir? (II)”, Vergi Dünyası, S. 358, 2011, s. 59-70.

**Sarılı**, Mustafa Ali, Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, Hermes Tanıtım Ofset Baskı Hizmetleri, Ankara 2024.

**Selcik**, Tarık, “İhbar Tazminatı Ücret Geliri Midir?”, Yaklaşım, S. 244, (2013), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Senyen Kaplan**, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.

**Seviğ**, Veysi, “İşe İade İşlemlerinde İhbar ve Kıdem Tazminatının Mahsubu Sırasında Ortaya Çıkan Vergisel Sorun”, SİHD, S. 8, 2007, s. 192-195.

**Seviğ**, Veysi, “Ücretlerin Vergilendirilmesinde Dikkate Alınması Gereken Özellikler”, SİHD, S. 26, 2012, s. 141-150.

**Sevimli**, K. Ahmet, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, SİHD, S. 14, 2009, s. 84-107.

**Sıdar**, Gizem, “Sözleşmesi Sona Eren İşçiye Ödenen Tazminatların Türleri ve Güncel Mevzuat Işığında Vergilendirilmesi”, VSD, S. 412, 2023, s. 103-111.

**Sur**, Melda, İş Hukuku: Toplu İlişkiler, 9. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2020.

**Sümer**, Haluk Hadi, “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi”, İSGHD (Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan), S. Özel Sayı, 2016, (Sendikal), s. 229-249.

**Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (Uygulama).

**Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 27. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku).

**Sümer**, Haluk Hadi/**Kayrgan**, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

**Süzek**, Sarper, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Kamu-İş, C. 6, S. 4, (2002), <https://www.tuhis.org.tr/pdf/644.pdf>, E.T. 27.8.2025.

**Süzek**, Sarper/**Başterzi**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024.

**Şahlanan**, Fevzi, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)”, İSGHD, C. 10, S. 37, 2013, s. 3-13.

**Şahlanan**, Fevzi, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

**Şakar**, Müjdat, “İşçi Kıdem Tazminatı Hakkını Kaybetmeden Nasıl İşten Ayrılır?”, Yaklaşım, S. 258, (2014), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025.

**Şakar**, Müjdat, “Tarafların Anlaşmasıyla Sözleşmenin Sona Ermesi (İkale) Konusunda Son Gelişmeler”, Yaklaşım, S. 315, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, (Son Gelişmeler), E.T. 16.10.2025.

**Şakar**, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024, (İş Hukuku).

**Şakar, Müjdat/Yiğit Şakar, Ayşe, İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar, 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011.**

**Şenses, Nevzat, “İşe Başlatmama ve İhbar Tazminatlarının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, Vergi Dünyası, S. 370, 2012, s. 178-183.**

**Şenyüz, Doğan/Yüce, Mehmet/Gerçek, Adnan, Türk Vergi Sistemi, 22. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2025.**

**Taş, Suat, “1475 Sayılı İş Kanununa Göre Kıdem Tazminatı İhbar Tazminatı ve Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 232, (2000), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.**

**Taş, Suat, “İkale Sözleşmesi ve İkale Sözleşmesi Kapsamında İşçiye Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 426, 2017, s. 55-59.**

**Taş, Suat, “Kıdem Tazminatı Tavanına İlişkin Düzenlemenin Hukuki Niteliği ve Tavanı Aşan Ödemelerin Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 510, 2024, s. 86-93.**

**Taş, Suat, İş Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2024, (Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesi).**

**Taşbaşı, Ekrem, “İşe İade Tazminatından Gelir Vergisi Kesintisi Yapılması”, Vergi Raporu, S. 114, 2009, s. 117-121.**

**Taşkan, Yusuf Ziya, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, 8. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2025.**

**Taşkent, Savaş, “İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi”, Kamu-İş, C. 11, S. 4, 2011, s. 1-7.**

**Temel, Didem Damra/Bayrak, Yıldırım, Uygulamada İşçilik Alacakları-İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.**

**Terzioğlu, Ahmet, “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikalar Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, s. 49-75.**

**Toksoy, Ahmet, “İhbar Tazminatının Gelir Vergisi Yasası Açısından İrdelenmesi”, Vergi Dünyası, S. 43, (1985), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, (İhbar Tazminatı), E.T. 19.6.2025.**

**Toksoy, Ahmet, “Kıdem Tazminatı Ödemesinin Koşulları, Hesaplanması ve Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 79, (1988), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.**

**Tolga, Serkan, “Hizmet Erbabına Ödenen Tazminatların Vergilendirilmesi”, Vergi Raporu, S. 234, 2019, s. 159-168.**

**Tolu, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınevi, İstanbul 2017.**

**Tosuner, Mehmet/Arıkan, Zeynep/Bay, Hakan, Türk Vergi Sistemi, Kanyılmaz Matbaası, İzmir 2024.**

**Tulukçu**, Nezihe Binnur, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İşçi Sendikası Üyeliğinin ve Sendikal Faaliyetin Güvencesi”, THD, S. 196, 2022, (Sendikal), s. 124-138.

**Tulukçu**, Nezihe Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi – İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, (İşe İade).

**Tuncay**, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Burcu/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.

**Tuncer**, Selahattin, “Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi”, LYMD, S. 71, (1998), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 11.9.2025.

**Tunçomağ**, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022.

**Turgay**, Recep, Gelir Vergisi Kanunu ve Tatbikatı C. II, 4. Baskı, N. Uycan Basım Sanayii A.Ş., İstanbul 1976.

**Türk**, Fatih, “İkale Sözleşmesi Uyarınca Haksız Tevkifatların İadesi Usulü”, MHD, C. 16, S. 184, 2020, s. 995-1015.

**Türkay**, İmdat, “İş Kanununa Göre İş Aktinin Feshi ve İşe Başlatmama Tazminatının Vergilendirilmesi”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 6, S. 15, 2017, s. 361-379.

**Türkay**, İmdat, “İşverenler Tarafından İş Akti Sonlandırılan Çalışanlara Ödenen İhbar Tazminatının Vergilendirilmesi ve Gider Yazılması”, MÇD, C. 29, S. 154, 2019, (İhbar Tazminatı), s. 149-164.

**Türkay**, İmdat, “İşverenler Tarafından Karşılıklı Sonlandırma Sözleşmesi veya İkale Sözleşmesi Kapsamında Çalışanlara Ödenen Tazminatların Vergilendirilmesi”, MÇD, C. 29, S. 151, 2019, s. 157-175.

**Türkay**, İmdat, 361 Soru ve Cevapla Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

**Türker**, Çağlar, “Kıdem Tazminatı Hangi Hallerde Vergiye Tabi Tutulur?”, E-Yaklaşım, S. 321, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 11.10.2025.

**Uçmazbaş**, Erol, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İhbar Tazminatı ve Vergilendirilmesi”, Vergi Dünyası, S. 279, (2004), <https://www.vergidunyasi.com.tr/>, E.T. 18.6.2025.

**Uğurlu**, Uğur, “İhbar Tazminatı, Kıdem Tazminatı ve İşe Başlatmama Tazminatının Ücret Stopajı Karşısındaki Durumu”, E-Yaklaşım, S. 221, (2011), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Ulubey**, Raşit, “Tazminatlar, Güncel ve Geçmişe Dönük Olarak Gelir Vergisinden İstisna Kılındı”, LYMD, S. 184, (2019), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 25.10.2025.

**Uslu**, Tuncay, “Kıdem Tazminatları ve İhbar Tazminatlarının İş Kanunu ve Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu”, LYMD, S. 141, (2015), <https://mevbankneo.lebibyalkin.com.tr/>, E.T. 19.6.2025.

**Uşan, M. Fatih**, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, (İşe İade), s. 1-47.

**Uşan, M. Fatih**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, (İş Hukuku).

**Üstün, Ümit Süleyman/Mülayim, Baki Oğuz**, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesinin Vergi Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları”, NEÜHFD, C. 8, S. 2, 2025, s. 696-733.

**Üzeltürk, Hakan**, “İkale Sözleşmesi Kapsamında Yapılan Ödemelerin Vergi Hukuku Boyutu”, SİHD, S. 39, 2018, (İkale), s. 78-89.

**Üzeltürk, Hakan**, “İşe Başlatmama Tazminatının Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu”, SİHD, S. 15, 2009, (İşe Başlatmama), s. 240-241.

**Yalçın, Hüseyin**, Ücretlerin Vergilendirilmesi, Kılavuz Yayınları, İstanbul 1998.

**Yanık, Zeki**, “İhbar Tazminatlarının Ödenmesi, Gelir Vergisi Karşısındaki Durumu ile Muhasebeleştirilmesi”, Yaklaşım, S. 57, (1997), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 19.6.2025.

**Yıldırım Coşkun, Arzu**, Türk İş Hukukunda İkale, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

**Yıldız, Seyfi/Kurt, Resul**, “854, 1475 ve 5953 Sayılı İş Kanunlarında Kıdem Tazminatı ve Vergilendirilmesi”, E-Yaklaşım, S. 17, (2004), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 25.10.2025.

**Yılmaz, Kazım**, Ücretlerin Vergilendirilmesi, 2. Baskı, Ce-Ka Yayıncılık, Ankara 2005.

**Yiğit Şakar, Ayşe**, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Erdirilmesinin Vergi Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, SİHD, S. 16, 2009, (İkale), s. 225-229.

**Yiğit Şakar, Ayşe**, “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, SİHD, S. 17, 2010, (Durum), s. 287-291.

**Yiğit Şakar, Ayşe**, “İşçiye Ödenen Ücret ve Tazminatların Vergilendirilmesine İlişkin Bazı Meseleler”, SİHD, S. 12, 2008, (Bazı Meseleler), s. 219-224.

**Yiğit, Uğur**, Vergi Hukuku: Genel Hükümler ve Türk Vergi Sistemi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025.

**Yücel, Mehmet**, “İkale Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Ek Tazminatlar Üzerinden Kesilen Gelir Vergisinin İadesi”, E-Yaklaşım, S. 318, (2019), <https://portal.yaklasim.com/>, E.T. 20.10.2025.

**Yürekli, Sabahattin**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.