Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir

İş sözleşmesinin sona ermesi ve feshe bağlı alacaklar



İş Teftiş ve Rehberlik
El Kitapları Serisi
Aralık 2025

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü

İçindekiler

Kıdem tazminatı nedir? 3

- Kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır? 3
- Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır? 4
- Kıdem tazminatı hesaplamasında bir üst sınır var mıdır? 6
- Kıdem tazminatı taksitle ödenebilir mi? 6

İhbar tazminatı nedir? 7

- İhbar tazminatı nasıl hesaplanır? 8

Çalışma hayatında iş güvencesi nedir? 9

- İş güvencesine sahip işçilerin işten çıkartılmaları halinde sahip oldukları haklar nelerdir? 10
- Tekrar işe başlatılmayan işçinin hakları nelerdir? 11
- İş güvencesinden yararlanamayan işçi ne yapabilir? 11

Sendikal tazminat nedir? 12

Ayrımcılık tazminat nedir? 12

Tazminatların ödenmesi için nasıl bir yol izlemeliyim? 13

Bireysel alacaklarım için zaman aşımı süresi ne kadardır? 13

Kıdem tazminatı nedir?

Kıdem tazminatı çalışanların emeklerinin karşılığında tanınmış bir güvencedir.

Kıdem tazminatından yararlananlar;



- İş Kanunu kapsamında işçiler



- Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamları



- Basın İş Kanunu kapsamında gazeteciler

Kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır?

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için:

- İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde haklı ve geçerli nedenle sona ermesi,
- İşçinin işyerinde en az 1 yıl hizmet süresinin bulunması,
- İş sözleşmesi sona erdikten sonra zamanaşımına uğramamış olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin iş sözleşmeleri aşağıdaki sebeplerle sona erdiğinde, işçiye kıdem tazminatı ödenir:

1. İşveren tarafından haklı bir neden olmaksızın işten çıkarılması (İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık gibi nedenler hariç),
2. İşçi tarafından haklı bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi, (4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi kapsamındaki sebeplerle örneğin sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık gibi),
3. Zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılma,
4. Emeklilik nedeniyle işten ayrılma,
5. Emeklilik için gereken sigortalılık süresi ve prim gün sayısını tamamlayan işçinin, yaş şartı dışında kalan bu şartları sağlayarak kendi isteğiyle işten ayrılması,
6. Kadın işçinin evlenmesinden sonra 1 yıl içinde kendi isteğiyle işten ayrılması,
7. İşçinin ölümü.

Kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

Kıdem tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır.

- İş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ay brüt ücreti,
- Her tam yıl çalışmaya karşılık 30 günlük ücreti,
- İşyerindeki toplam hizmet süresi,
- Ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.



Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınan kalemler

- İkramiye,
- Devamlılık arz eden prim,
- Yakacak yardımı,
- Giyecek yardımı,
- Kira yardımı,
- Servis yardımı,
- Özel sağlık ve hayat sigortası primleri,
- Yemek yardımı ve benzeri ödemeler,



Kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayan kalemler

- İşçiye sağlanan işin ifası sırasında kullanılan koruyucu elbise,
- İşyerinde kullanılmak üzere verilen havlu, sabun yardımı,
- İstisnai olarak yapılan fazla çalışma ücreti,
- Ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti,
- Hafta tatili ücreti

örnek olarak verilebilir.

Kıdem tazminatı hesaplamasında bir üst sınır var mıdır?

Kıdem tazminatı hesabı **her yıl 6 ayda bir yapılan hesaplama** ile tavan üst sınırına tabidir.

01.01 2026 – 30.06 2026

64.948,77 TL

Bu sınır 01.01.2026 - 30.06.2026 dönemi için 64.948,77 TL'dir. Bu tutarın üzeri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

İşçi ve işveren aralarında yapacakları anlaşma ile kıdem tazminatı tavan üst sınırını değiştiremez.



Kıdem tazminatı taksitle ödenebilir mi?

Kıdem tazminatının taksitle işçiye ödenmesi noktasında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi ve işveren kendi aralarında yapacakları anlaşma ile kıdem tazminatının taksitle ödenmesi hususunda anlaşabilirler. İşçi ve işverenin aralarında anlaşmaları kaydıyla taksit sayısında bir sınır bulunmamaktadır.

İşveren tarafından kıdem tazminatı taksitlerinin zamanında ödenmemesi halinde işçi fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır.

Kendi isteği ile istifa ederek işten ayrılan işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunmadığını biliyor muydunuz?

İhbar tazminatı nedir?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa önceden bildirilmesi gerekir. Tarafların iş sözleşmesini sona erdirmeden önce diğer tarafa önceden bildirmesi gereken süreye ihbar süresi/öneli denir. Taraflardan herhangi birisi, bu sürelere uymadan ve haklı nedene dayanmaksızın iş sözleşmesini sona erdirdiği takdirde ihbar süresi kadar karşı tarafa ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür.



> 6 ay

İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,



6 ay - 1.5 yıl

İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,



1.5 - 3 yıl

İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,



> 3+ yıl

İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İhbar sürelerinin tarafların anlaşması ile artırılabileceğini biliyor muydunuz?

İhbar tazminatı nasıl hesaplanır?

İhbar tazminatı da kıdem tazminatında olduğu gibi giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır. İhbar tazminatı hesabında işçinin kıdemine uygun bildirim süresi kadar tazminat hesabı yapılır.

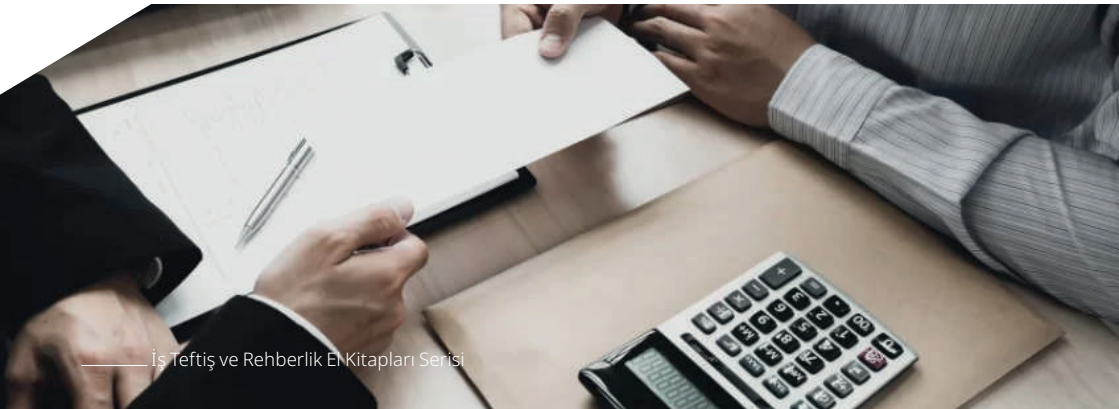
İhbar tazminatı hesabında:

0-6 aya kadar kıdemi olan işçi için	**2 hafta (14 gün)**
6 ay-1.5 yıla kadar kıdemi olan işçi için	**4 hafta (28 gün)**
1.5 yıl-3 yıla kadar kıdemi olan işçi için	**6 hafta (42 gün)**
3 yıl ve daha uzun süreli kıdemi olan işçi için	**8 hafta (56 gün)**

ve giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılır.

İhbar tazminatının hesabında kıdem tazminatındaki gibi tavan üst sınırı olmadığını biliyor muydunuz?

Tarafların anlaşması halinde ihbar tazminatının taksitle ödenebileceğini biliyor muydunuz?



Çalışma hayatında iş güvencesi nedir?

İş güvencesi belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından keyfi olarak feshedilmesini engelleyen, iş sözleşmesinin haksız feshinde işçileri korumayı hedefleyen kurallar bütünüdür.

İş güvencesinden 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde en az 6 ay kıdem süresine sahip çalışanlardan:

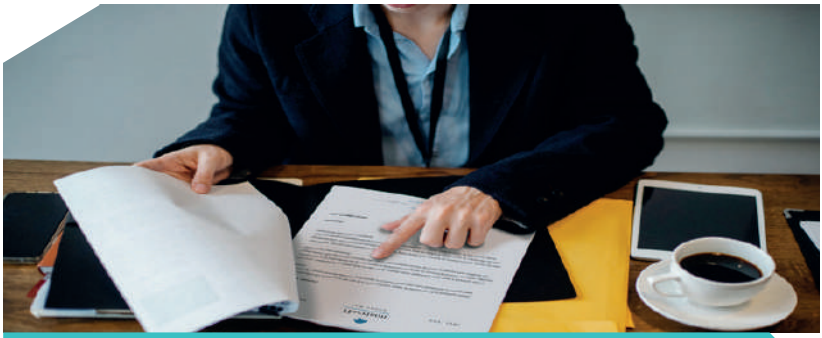
- İş Kanunu kapsamındaki işçiler,
- Basın İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar,

yararlanabilmektedir.

İş güvencesine sahip işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi:

- İşçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından veya
- İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden

kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.



Yer altı maden işçilerinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için kıdem şartı aranmadığını, 6 aylık kıdeme sahip olmayan işçilerin de iş güvencesinden yararlanabileceğini biliyor muydunuz?

İş güvencesine sahip işçilerin işten çıkartılmaları halinde sahip oldukları haklar nelerdir?



İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Mahkemece iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanarak feshedilmediği tespit edilirse işçilerin işe tekrar başlama hakları bulunmaktadır. İşe başlamak için işverene başvuru yapmak zorunludur.

Geçerli nedene dayanmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi işe başlasın ya da başlamasın boşta geçen süreler için ücret talep edebilecektir. Boşta geçen süre ücreti kapsamında:

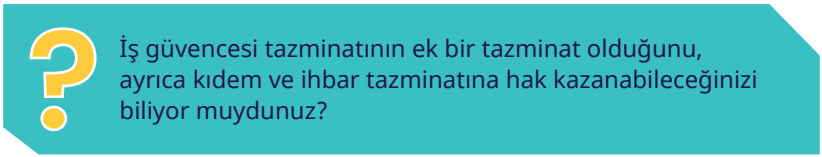
- En çok 4 aylık ücret,
- Bu süreler içerisindeki ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı ve benzeri diğer ödemeler,

talep edilebilecektir.

Boşta geçen sürelere ilişkin ödenen ücretlerin sigorta primine dâhil edileceğini biliyor muydunuz?

Tekrar işe başlatılmayan işçinin hakları nelerdir?

İşe iadesine karar verilen işçi başvurusu üzerine işveren tarafından işe başlatılmaz ise en az 4 aylık ücreti ile en çok 8 aylık ücreti karşılığında iş güvencesi tazminatına hak kazanacaktır. Tazminatın tutarı işçinin kıdemi, fesih sebebinde orantılılık ilkesi ve benzeri durumlar dikkate alınarak belirlemektedir.



İş güvencesinden yararlanamayan işçi ne yapabilir?

İş sözleşmelerinin işveren tarafından kötü niyetli olarak feshedilmesi durumunda işçiler bildirim süresinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hak kazanabileceklerdir.

- Hamilelik,
- Doğum izni,
- Askerlik,
- İşçinin işverene karşı yasal haklarını araması,
- İşçinin siyasi görüşü,

ve benzeri nedenler kötü niyet sayılabilmektedir.

İş güvencesine tabi olmamakla birlikte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, kıdem ve ihbar tazminatı haklarının yanında kötü niyet tazminatı da talep edebileceklerdir.

Sendikal tazminat nedir?

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin yukarıdaki hususlara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Ayrımcılık tazminat nedir?

İşveren iş ilişkisinde aynı işi yapan emsal tüm işçilerine eşit şartlarda davranmalıdır. Eşit davranma yükümlülüğü, işverenin haklı bir gerekçe bulunmadıkça işçiler arasında ayrım yapmaması ve benzer durumda olan işçilere eşit ve adil bir şekilde muamele etmesi gerektiğini ifade eder.

İş ilişkisinin devamında veya sona ermesinde işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi durumunda işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.



Çalışmaya devam eden işçilerin de ayrımcılık tazminatına başvurabileceğini biliyor muydunuz?

Tazminatların ödenmesi için nasıl bir yol izlemeliyim?

İş sözleşmelerinin feshedilmesi sonrasında, işverene yazılı bir dilekçe ile talep edilen tazminatlar ve tazminat gerekçeleri bildirilmelidir. Bildirimin noter aracılığıyla yapılması ispat yönünden önemlidir.

Fesih sonrasında işveren ile anlaşma sağlanması halinde anlaşma şartlarına göre tazminat hakları ödenir.

İşveren ile uyuşmazlık yaşanması halinde öncelikle arabulucuya başvurulması zorunludur.

Arabulucu aşamasında anlaşma sağlanamaması halinde yargı yoluna gidilmesi gerekir.

Bireysel alacaklarım için zaman aşımı süresi ne kadardır?

Kıdem tazminatı, ihbar, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatları için zamanaşımı süresi 5 yıldır.

ilo.org
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
1211 Cenevre 22
İsviçre

Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca ILO sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.