İş Sözleşmesinin Feshi

2026 | Ayhan Bayar Financial Advisory

Çalışma süresi	Bildirim süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay–18 ay	4 hafta
18 ay–3 yıl	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Süreli fesih

Belirsiz süreli sözleşmelerde taraflar yasal bildirim sürelerine uyar. Bildirim süresine uymayan taraf, bu süreye ait ücret tutarında ihbar tazminatı öder. Bildirim süresinde işçiye günde en az iki saat ücretli iş arama izni verilir.

Geçerli nedenle fesih ve iş güvencesi

En az 30 işçinin çalıştığı işyerlerinde, kural olarak en az 6 aylık kıdemi bulunan belirsiz süreli çalışan için işveren geçerli sebep göstermek zorundadır (yer altı işlerinde kıdem şartı aranmaz). Fesih yazılı ve gerekçeli olmalıdır; davranış veya verim nedeniyle fesihte kanuni istisnalar dışında savunma alınır.

Haklı nedenle derhal fesih

İşçi ve işveren, İş Kanunu m.24 ve m.25'te ayrı ayrı düzenlenen sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebepler gibi koşullarda bildirim süresini beklemeden feshedebilir. Her haklı fesih kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Ahlak ve iyi niyet sebeplerinde kural olarak öğrenmeden itibaren 6 iş günü ve olaydan itibaren 1 yıllık süre geçerlidir.

Kıdem tazminatı

Hak kazanma şartları varsa, en az bir yıllık kıdem için her tam yıl başına 30 günlük son giydirilmiş brüt ücret; artan süre için orantılı tutar esas alınır. 1 Temmuz–31 Aralık 2026 dönemi yıllık kıdem tazminatı tavanı 73.729,87 TL'dir. Tavanı aşan sözleşmesel ödemelerin hukuki ve vergisel niteliği ayrıca değerlendirilir.

Hak kazanma ve emeklilik

Askerlik, emeklilik, kadın işçinin evlilikten itibaren bir yıl içinde ayrılması, ölüm, işçinin haklı feshi veya işverenin kıdem hakkını ortadan kaldırmayan feshi gibi kanuni hallerde kıdem tazminatı doğabilir. "15 yıl/3600 gün" şartı tüm sigortalılara uygulanmaz; ilk sigortalılık tarihi ve ilgili emeklilik mevzuatına göre değişir.

İşe iade ve arabuluculuk

İşe iade talebi için fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurulur. Anlaşma olmazsa son tutanaktan itibaren 2 hafta içinde dava açılabilir. İşçilik alacakları ve tazminat davalarında da kural olarak dava şartı arabuluculuk bulunur.

Sources: Turkish Labour Law No. 4857 (Arts. 17–27); former Labour Law No. 1475 (Art. 14); Ministry of Labour and Social Security, severance ceiling 01.07–31.12.2026. Information date: 04.11.2026.