

# İŞ KANUNU <sup>[\*]</sup>

**Kanun Numarası** : 1475  
**Kanun Kabul Tarihi** : 25/8/1971  
**Resmi Gazete Tarihi** : 1/9/1971  
**Resmi Gazete Sayısı** : 13943

[\*] 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 120 nci maddesiyle, bu Kanunun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmış ve metinden çıkartılmıştır.

## **Madde 1 - 13/E- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**

### **Kıdem tazminatı :**

**Madde 14 – (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.)** Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

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

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; <sup>[1]</sup>

5. **(Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.)** 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

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

### **(Değişik fıkralar: 17/10/1980 - 2320/1 md.) :**

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren <sup>[2]</sup> işyerinin devir veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel <sup>[3]</sup> işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet aktinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

**(Değişik: 29/7/1983 – 2869/3 md.)** 13 üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır. <sup>[4]</sup>

**(Değişik: 17/10/1980 - 2320/1 md.)** Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

**(Değişik: 10/12/1982 - 2762/1 md.)** Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

**(Değişik fıkralar: 17/10/1980 - 2320/1 md.) :**

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. <sup>[5]</sup>

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

[1] 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 60 ıncı maddesiyle, bu bentte yer alan "kanunla" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle" ibaresi eklenmiştir.

[2] 5/5/1981 Tarih ve 2457 Sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile "Bu Kanunun neşri tarihinden itibaren" deyimi, "12/7/1975 tarihinden itibaren" şeklinde değiştirilmiştir.

[3] 5/5/1981 Tarih ve 2457 Sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile "Bu Kanunun neşrinden evvel" deyimi, "12/7/1975 tarihinden evvel" olarak değiştirilmiştir.

[4] Bu fıkrada bulunan "13 üncü maddenin (C) bendinde" ibaresi, 9/8/2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla "13 üncü maddesinde" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

[5] 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 60 ıncı maddesiyle, bu bentte yer alan "kanunla" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle" ibaresi eklenmiştir.

**Madde 15 - 110- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**

**Ek Madde 1 - 4- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**

**Geçici Madde 1 - 13- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**

**Ek Geçici Madde 1- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**

**Madde 111 - 112- (Mülga: 22/5/2003/4857/120 md.)**