İş Hukukunda Zorlayıcı Nedenlerle Fesih: İş Kanunu Madde 24/III ve 25/III Uygulama Esasları

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 08.11.2026

Kısa Cevap

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş ilişkisini doğrudan etkileyen "zorlayıcı sebepler" (mücbir sebepler), işçinin ve işverenin fesih hakları bakımından Kanun'un **24/III** ve **25/III** maddelerinde ikili bir ayrımla düzenlenmiştir. İşyerinde işin bir haftadan fazla süreyle durması işçiye haklı fesih imkânı vererek kıdem tazminatına hak kazandırırken (m. 24/III); işçiyi çalışmaktan alıkoyan çevresel veya bireysel zorlayıcı nedenlerin 1 haftayı aşması durumunda ise işverene fesih hakkı tanınmakta (m. 25/III), ancak işverenin bu maddeye dayanarak yapacağı fesihlerde **kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü aynen devam etmektedir**.

Düzenlemenin ve Maddelerin Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III, 25/III ve 40 ıncı maddeleri ile yerleşik Yargıtay içtihatları çerçevesinde zorlayıcı sebeplerin uygulanma esasları şunlardır:

- **İşçinin Haklı Feshi (İş Kanunu m. 24/III):**İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin (doğal afet, yangın, sel, hammadde temin edilememesi gibi işletme dışından gelen kaçınılmaz olaylar) ortaya çıkması halidir.
  - *Örnek Yargıtay Kararı:* İşyerinde hammadde yokluğuna dayalı zorunlu sebeple işin 1 haftadan fazla durması halinde işçi bildirimsiz olarak iş sözleşmesini feshedebilir ve **kıdem tazminatına** hak kazanır (Yargıtay 9. HD, 07.07.1978 T., E. 1778, K. 1905).
- **İşverenin Haklı Feshi (İş Kanunu m. 25/III):**İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin (işçinin çevresinde gelişen karantina, sel baskını, ulaşımın kesilmesi veya acil ağır ailevi durumlar) ortaya çıkması durumudur.

- *Örnek Yargıtay Kararı:* Çocuğunun ağır hastalığı sebebiyle işverene önceden haber veremeden memleketine giderek çocuğunu hastanede tedavi ettiren işçinin mazeretinin tıbbi belgelerle doğrulanması halinde, iş sözleşmesinin devamsızlık gerekçesiyle tazminatsız (m. 25/II) feshedilmesi yasaya aykırıdır; olay zorlayıcı sebep (m. 25/III) kapsamında değerlendirilmelidir (Yargıtay 9. HD, 14.09.1987 T., E. 1987/6643, K. 1987/7817).

- **1 Haftalık Askı Süresi ve Yarım Ücret (İş Kanunu m. 40):**Gerek m. 24/III gerekse m. 25/III kapsamındaki zorlayıcı nedenlerde iş sözleşmesi derhal feshedilemez. İlk 1 haftalık süre sözleşmenin **askıda** kaldığı süredir. İşveren bu 1 haftalık bekleme süresi boyunca işçiye her gün için **yarım ücret** ödemekle yükümlüdür. 1 haftalık süre dolmadan taraflar fesih hakkını kullanamaz.

Kimler Etkileniyor?

4857 sayılı Kanun'un 24/III ve 25/III maddeleri kapsamındaki uygulamalardan etkilenen taraflar:

- Doğal afet, salgın, hammadde/lojistik krizi veya idari kapatma nedeniyle faaliyeti duran işyerlerindeki tüm işverenler ve çalışanlar
- Kişisel/ailesel mücbir sebepler, ağır hastalık veya afet halleri nedeniyle işyerine gelemeyen 4/a (SSK) kapsamındaki sigortalılar
- Devamsızlık (Kod-48) ve zorlayıcı sebep fesihlerini yürüten İnsan Kaynakları departmanları, Personel/Özlük birimleri
- İşe iade, kıdem tazminatı ve feshin geçersizliği davalarını yürüten İş Hukuku Avukatları ve Arabulucular

24/III ve 25/III Zorlayıcı Sebep Karşılaştırma Matriksi

İnceleme Boyutu	İşçinin Feshi (İş K. m. 24/III)	İşverenin Feshi (İş K. m. 25/III)
Zorlayıcı Olayın Yeri	**İşyerinde** gerçekleşir (İşyeri durur).	**İşçinin şahsında/çevresinde** gerçekleşir (İşçi gelemez).
Bekleme Süresi	1 hafta (Askı süresi)	1 hafta (Askı süresi)
Askı Süresi Ücreti	İlk 1 hafta boyunca günde yarım ücret (m. 40)	İlk 1 hafta boyunca günde yarım ücret (m. 40)
Kıdem Tazminatı	**Ödenir** (1 yılı doldurmuşsa)	**Ödenir** (1 yılı doldurmuşsa)
İhbar Tazminatı	Ödenmez (Haklı fesih niteliğindedir)	Ödenmez (Haklı fesih niteliğindedir)
SGK Çıkış Kodu	Kod 24 (İşçi tarafından zorlayıcı nedenle fesih)	Kod 27 (İşveren tarafından zorlayıcı nedenle fesih)

Operasyonel Kontrol Listesi

- İşçinin işe gelmediği durumlarda derhal tutanak tutup Kod-48 (Devamsızlık) ile tazminatsız fesih yoluna gitmeyin; işçinin gelmeme nedeninin bir zorlayıcı nedenden (sel, yangın, belgelenmiş acil ailevi kaza/hastalık) kaynaklanıp kaynaklanmadığını araştırın.
- İşyerinde hammadde temin edilememesi, afet veya idari durdurma nedeniyle iş durmuşsa, ilk 1 hafta boyunca personele İş Kanunu m. 40 uyarınca yarım ücret tahakkuk ettirin.
- 1 haftalık sürenin sonunda işyerindeki durma devam ediyorsa işçinin haklı fesih hakkı doğacağını ve kıdem tazminatı talep edebileceğini göz önünde bulundurun.
- İşverenin m. 25/III uyarınca zorlayıcı nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde, kıdem süresi 1 yılı aşan işçiye **kıdem tazminatının eksiksiz ödenmesi gerektiğini** unutmayın.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

İşverenin m. 25/III uyarınca "zorlayıcı nedenle" fesih yapması, bu feshin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık (m. 25/II) gibi **tazminatsız olacağı anlamına gelmez**. Zorlayıcı nedene dayalı fesihlerde ihbar tazminatı ödenmez ancak en az 1 yıllık kıdemi olan işçiye **kıdem tazminatının ödenmesi zorunludur**. Ayrıca olay gerçekleştiği gün fesih yapılamaz; kanunun aradığı 1 haftalık askı süresinin dolması beklenmelidir.

Sık Sorulan Sorular

Zorlayıcı nedenle işten çıkarılan işçi kıdem tazminatı alır mı?

Evet. 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/III veya m. 24/III uyarınca zorlayıcı sebeplerle yapılan fesihlerde, işçinin en az 1 yıllık kıdemi varsa kıdem tazminatı ödenir.

İşyerinde üretim 1 hafta dururşa işçi hemen istifa edebilir mi?

1 haftalık bekleme süresi dolduktan sonra işçi İş Kanunu m. 24/III kapsamında haklı fesih hakkını kullanarak kıdem tazminatını talep edebilir. İlk 1 haftalık sürede ise işçiye yarım ücret ödenir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 24/III, Madde 25/III ve Madde 40
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 07.07.1978 T., E. 1778, K. 1905 Kararı
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 14.09.1987 T., E. 1987/6643, K. 1987/7817 Kararı

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı
Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.
prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource
Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.
prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER
Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.
prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSIZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri
Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.
prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi
Teknopark ve teşvik analizleri.
analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler
SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.
prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi
Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.
prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri
Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.
prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge https://prozon.net/sirkuler/is-hukukunda-zorlayici-nedenlerle-fesih-is-kanunu-madde-24-iii-ve-25-iii-uygulama-esaslari/ adresindeki sirkülerden 09.11.2026 11:35 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.
Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net