

Yargıtay'a Göre İşe Başlatmama Tazminatı Kıdemi ve Fesih Sebebine Göre Belirlenmelidir

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 14.09.2026

Kısa Cevap

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına göre, işe başlatmama tazminatının ay olarak belirlenmesinde işçinin aynı işveren nezdinde geçen emeklilik öncesi ve sonrası dahil tüm hizmet süreleri birleştirilerek dikkate alınmalıdır. İşe başlatmama tazminatı tutarı; işçinin toplam kıdemi ve fesih sebebi esas alınarak kanuni 4 ila 8 ay sınırları arasında belirlenir.

Düzenlemenin Kapsamı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatları birleştirme/uyuşmazlık giderme niteliğindeki kararı (Esas: 2026/1, Karar: 2026/823, Tarih: 04.02.2026); Bölge Adliye Mahkemeleri arasındaki işe başlatmama tazminatı kıdem hesabı farklılıklarını gidermiştir. Kararda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinde yer alan işe başlatmama tazminatının alt (4 ay) ve üst (8 ay) sınırları hatırlatılarak; emeklilik veya sıfırlanmış fesih gerçekleşmiş olsa dahi aynı işveren yanındaki tüm geçmiş sürelerin işe başlatmama tazminatına esas kıdem süresinin hesabında birleştirileceği ilkeye bağlanmıştır.

Kimler Etkileniyor?

Yargıtay kararı ile şekillenen işe başlatmama tazminatı uygulamasından etkilenen taraflar aşağıda belirtilmiştir:

- İşe iade davası süreçleriyle karşı karşıya kalan tüm işverenler ve insan kaynakları yöneticileri
- Emekli olup aynı işyerinde çalışmaya devam eden veya kesintili kıdemi bulunan işçiler
- İş hukuku davalarında işe iade ve işe başlatmama tazminatı hesabı yapan yargı mercileri, Bölge Adliye Mahkemeleri ve bilirkişiler

Kritik Tarihler, Tutarlar ve Şartlar

Konu	Değer	Not
Yargıtay Karar Tarihi	4 Şubat 2026	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi karar tarihidir.
Yargıtay Esas ve Karar No	E. 2026/1, K. 2026/823	İlgili emsal kararın künyesidir.
Genel Kıdem Kriterleri	6 ay – 5 yıl: 4 ay / 5 – 15 yıl: 5 ay / 15 yıl üstü: 6 ay	Yargıtay’ın yerleşik kıdem bazlı tazminat skalasıdır.
Azami Tazminat Sınırı	4 Ay – 8 Ay Arası (Sendikal Fesih Hariç)	Kanuni alt ve üst sınırlardır (Sendikal fesihte üst sınır aranmaz).

Operasyonel Kontrol Listesi

- İşe iade davalarında işçinin işe başlatmama tazminatı miktarını değerlendirirken aynı işverendeki tüm geçmiş çalışma dönemlerini birleştirerek toplam kıdemi hesaplayın.
- Emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı ödenip sıfırlanmış olsa dahi, emeklilik sonrası çalışmaların tazminat ay hesabında tek başına değil, eski süreyle birleştirilerek değerlendirileceğini dikkate alın.
- Dava ve arabuluculuk süreçlerinde işe başlatmama tazminatı teklif ve savunmalarını Yargıtay’ın kıdem skalasına (4, 5, 6 ve fesih sebebine göre 8 aya kadar) göre kurgulayın.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

İşçinin emekli olarak kıdem tazminatını alması ve ardından aynı işverende yeniden çalışmaya başlaması, işe başlatmama tazminatı açısından kıdemin “sıfırlandığı” anlamına gelmez. Emeklilik sonrası dönem yeni bir sözleşme olsa bile, işe başlatmama tazminatının ay bazlı miktarının belirlenmesinde işçinin o işverendeki tüm hizmet süresi bir bütün olarak dikkate alınır.

Sık Sorulan Sorular

İşe başlatmama tazminatı belirlenirken eski çalışma süreleri dikkate alınır mı?

Evet, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı uyarınca aynı işverenin yanında geçen tüm hizmet süreleri birleştirilerek işe başlatmama tazminatı süresi belirlenir.

Emekli olup çalışmaya devam eden işçinin işe başlatmama tazminatı nasıl hesaplanır?

İşçinin emeklilik öncesi ve emeklilik sonrası süreleri toplanarak toplam kıdem süresi bulunur ve tazminat ay sayısı bu toplam kıdeme göre tespit edilir.

Yargıtay'ın kıdem sürelerine göre öngördüğü standart tazminat miktarları nelerdir?

Yargıtay 6 ay-5 yıl arası kıdeme 4 ay; 5 yıl-15 yıl arası kıdeme 5 ay; 15 yıldan fazla kıdeme ise 6 aylık ücret tutarında tazminat öngörmekte, fesih sebebinin ağırlığına göre bu miktarı 8 aya kadar çıkarabilmektedir.

İşe başlatmama tazminatında 8 aylık üst sınır ne zaman aşılabılır?

İşe başlatmama tazminatında 8 aylık kanuni üst sınırın aşılmasının tek istisnası feshin sendikal nedenle yapılmış olması durumudur.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı (Esas: 2026/1, Karar: 2026/823, Tarih: 04.02.2026)

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

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/

ÜCRETSİZ 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 Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/yargitaya-gore-ise-baslatmama-tazminati-kidemi-ve-fesih-sebebine-gore-belirlenmelidir/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 15:25 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 ·

