

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

İşçinin Tutuklanması – Dış Kaynaklı Olaylarda Fesih Süreci ve Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü

Kaynak belge tarihi: 27.06.2025 | Kaynak sirküler No: 06202527

İnceleme / revizyon: 12.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Hukuk Birimi, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

İşyeri dışında meydana gelen olaylar nedeniyle bir işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması durumunda, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi süreci 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/IV ve 17. maddeleri çerçevesinde yürütülmelidir. Bu gibi hallerde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, yalnızca devamsızlık süresinin belirli bir sınırı aşması halinde doğmakta olup, 25/IV hükmü kusur şartı aramaz; bu durum işçinin somut olayda hiçbir kusuru bulunmadığını saptamaz.

Yasal Dayanaklar ve Fesih Şartları

4857 sayılı İş Kanunu md. 25/IV: "İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması hâlinde, devamsızlığın 17 nci maddede öngörülen bildirim süresini aşması." 4857 sayılı İş Kanunu md. 17 – Bildirim Süreleri:

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay – 1.5 yıl arası	4 hafta
1.5 yıl – 3 yıl arası	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Bu düzenlemelere göre:

- İşçinin tutukluluk süresi yukarıdaki bildirim süresini (ihbar önelini) aşmadıkça işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmaz.
- Sürenin aşılması halinde işverenin haklı nedenle ve bildirimsiz olarak sözleşmeyi feshetme hakkı doğar.

Yargıtay Kararı – Kıdem Tazminatı Yükümlülüğü

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2017/13378 E., 2019/15897 K., 16.09.2019 tarihli kararında şu hususlar netleştirilmiştir:

- Gözüaltı veya tutukluluk devamsızlığı bildirim süresini aşmadıkça bu sebebe dayalı 25/IV derhal fesih hakkı doğmaz.
- Bildirim süreleri iş sözleşmesiyle artırılmışsa, bu sürelerle göre değerlendirme yapılmalıdır.

- 4857 m. 40'taki bir haftalık yarım ücret kuralı 25/IV gözüaltı/tutukluluk haline uygulanmaz. Sözleşme/TİS ile sağlanan daha lehe hükümler ayrıca değerlendirilir.

- Ancak fesih 25/IV'e dayanıyorsa, işverenin:

- İhbar tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur,
- En az bir yıl kıdem ve 1475 m.14'teki diğer koşullar varsa kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem Tazminatının Ödenmesinin Gerekçesi

Gözüaltı/tutukluluk devamsızlığı bildirim süresini aştığında 25/IV uyarınca derhal fesih gündeme gelir. Bu fesihte ihbar tazminatı gerekmez; en az 1 yıl kıdem ve diğer kanuni koşullar varsa kıdem tazminatı ödenir.

25/II ile 25/IV'in kıdem sonuçları farklıdır; 25/IV bakımından kusur aranmaması, işçinin hiçbir kusuru bulunmadığı anlamına gelmez.

Uygulama Önerileri

- İşçinin tutukluluk süresi resmi belgelerle (savcılık yazısı, cezaevi bildirimi vb.) belgelenmelidir.
- İşçinin kıdemine göre 17. maddedeki ihbar süresi hesaplanmalı, aşım olup olmadığı yazılı tespit edilmelidir.
- Fesih bildirimi, yazılı, gerekçeli ve maddeye dayalı şekilde yapılmalıdır.
- SGK çıkış kodu: Somut fesih nedeni 25/IV ise SGK işten ayrılış kodu 27 değerlendirilmelidir; 18 kullanılmamalıdır.
- En az bir yıl kıdem ve diğer kanuni koşullar varsa kıdem tazminatı hesaplanıp ödenmelidir; 25/IV fesihte ihbar tazminatı gerekmez.

Bilgilerinize sunar, bu gibi durumlarda İnsan Kaynakları ve Hukuk birimlerinin birlikte değerlendirme yaparak fesih kararını mevzuata uygun şekilde tesis etmesini önemle rica ederiz.

Kaynaklar

S08 - ÇSGB İş Kanunu sık sorulan sorular - [Kaynağa git](#)

S02 - 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 resmî ÇSGB kopyası - [Kaynağa git](#)

S21 - Yargıtay 9. HD 16.09.2019 2017/13378 E. 2019/15897 K. resmî tam metin - [Kaynağa git](#)

S01 - 4857 sayılı İş Kanunu resmî ÇSGB kopyası - [Kaynağa git](#)

S10 - SGK Ek 5 Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi açıklamaları s 2 - [Kaynağa git](#)

Kaynak kontrolü: 12.10.2026.