RAST | PARTNERS

REHBER · 2026



Türkiye İşveren Uyum Rehberi

Bordro, SGK, iş hukuku, teşvikler ve iş sağlığı ve güvenliği — işverenler, İK ve finans ekipleri için uygulama odaklı başvuru kaynağı

Kasım 2026 itibarıyla yürürlükteki mevzuata göre

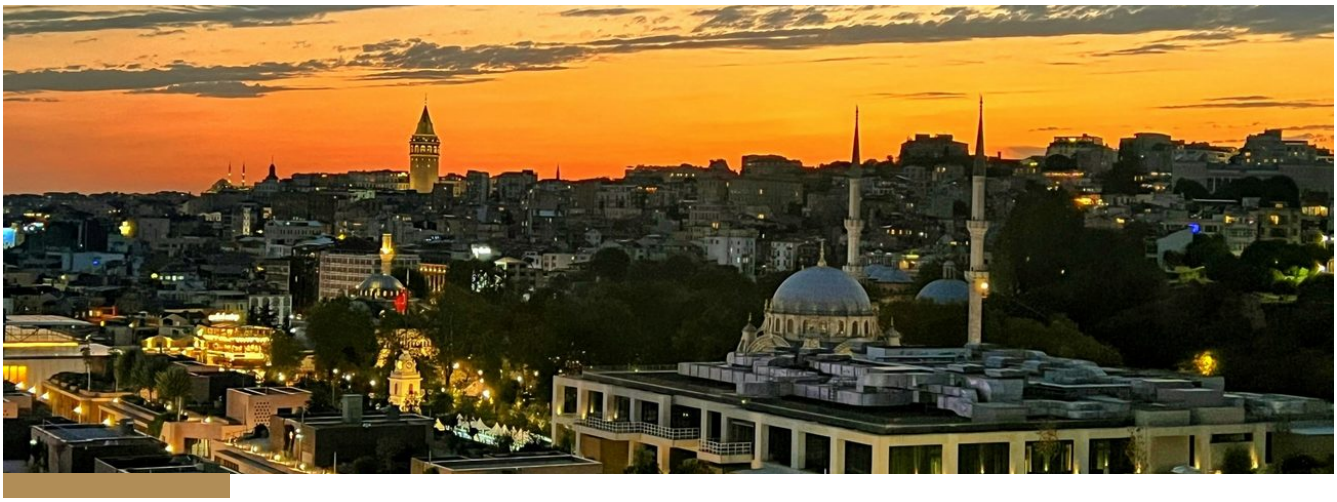
rastcpa.com

İÇİNDEKİLER

Rehberin yapısı

— Önsöz ve 2026 bir bakışta 3
01 İşe Alım ve İş Sözleşmesi 5
02 Bordro ve Ücret 9
03 İzin Hakları 16
04 İşten Çıkış Süreci 20
05 Çalışma Süreleri ve İşçi Hakları 27
06 Sosyal Güvenlik 28
07 SGK Prim Teşvikleri ve İstihdam Destekleri 32
08 İş Sağlığı ve Güvenliği 36
09 Sendika Hakkı ve Toplu İş Sözleşmesi 40
10 Özlük Dosyası, Kişisel Veriler ve Kayıt Saklama 42
11 Performans ve Disiplin Süreçleri 44
12 Ücret Dışı Haklar ve Zorunlu İstihdam 46
13 Ar-Ge, Teknopark, Serbest Bölge ve Nitelikli Hizmet Merkezleri 48
14 Yabancı Uyruklu Çalışanlar 50
15 Esnek ve Uzaktan Çalışma, Kısa Çalışma 52
16 Beyan ve Bildirim Takvimi 54
17 İş Uyuşmazlıkları ve Arabuluculuk 56
18 Kontrol Listeleri ve Hesap Örnekleri 58
19 Hızlı Başvuru Tabloları 64
— Rast Partners hakkında 67

RAST | PARTNERS Bu rehber Rast Partners tarafından hazırlanmıştır. Kaynak gösterilerek alıntılanabilir.



ÖNSÖZ

İstihdam, bir uyum alanıdır

Türkiye'de çalışan istihdam etmek, işe giriş bildirgesi vermek ve her ay bordro hazırlamaktan ibaret değildir. Her çalışan için iş sözleşmesinden SGK bildirimlerine, gelir vergisi hesabından izin haklarına, fesih sürecinden kişisel verilerin korunmasına ve iş sağlığı ve güvenliğine kadar birbirine bağlı çok sayıda yükümlülük aynı anda yürür.

Bu nedenle bordro ve insan kaynakları süreçleri, işletmeler için yalnızca operasyonel bir iş değil, mali ve hukuki sonuçları olan bir uyum alanıdır. Geç verilen bir bildirge, şartları sağlanmadan uygulanan bir teşvik, yanlış seçilen bir işten çıkış kodu veya usulüne uygun yürütülmeyen bir fesih; idari para cezasına, geriye dönük prim ve vergi farklarına ve işçilik alacağı davalarına yol açabilir.

Bu rehber, Türkiye'de çalışan istihdam eden işverenlerin insan kaynakları, bordro ve finans ekipleri için hazırlanmıştır. Amacı mevzuatı madde madde aktarmak değil; günlük kararlarda ihtiyaç duyulan kuralları, süreleri, parasal sınırları ve uygulamada sık karşılaşılan riskleri tek bir yerde toplamaktır. Rakamlar ve hükümler Kasım 2026 itibarıyla yürürlükteki mevzuata göre verilmiştir.

ÖNEMLİ NOT

- Bu rehber genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır; hukuki veya mali müşavirlik görüşü yerine geçmez.
- Mevzuat sık değişmektedir. Somut bir işlem öncesinde güncel düzenlemenin ayrıca kontrol edilmesi önerilir.
- Şirketinize özgü sorularınız için bizimle **rast@rastcpa.com** adresinden iletişime geçebilirsiniz.

2026 BİR BAKIŞTA

En sık kullanılan parametreler

33.030 TL
Brüt asgari ücret
Net 28.075,50 TL

%23,75
SGK işveren payı
İndirimle %21,75 · imalatta %18,75

297.270 TL
Aylık PEK tavanı
Tabanın 9 katı

73.729,87 TL
Kıdem tazminatı tavanı
1 Temmuz – 31 Aralık 2026

24 hafta
Analık izni
Çoğul gebelikte 26 hafta

10 gün
Babalık izni
7578 sayılı Kanun ile

300 TL
Günlük yemek istisnası
Gelir vergisi ve SGK

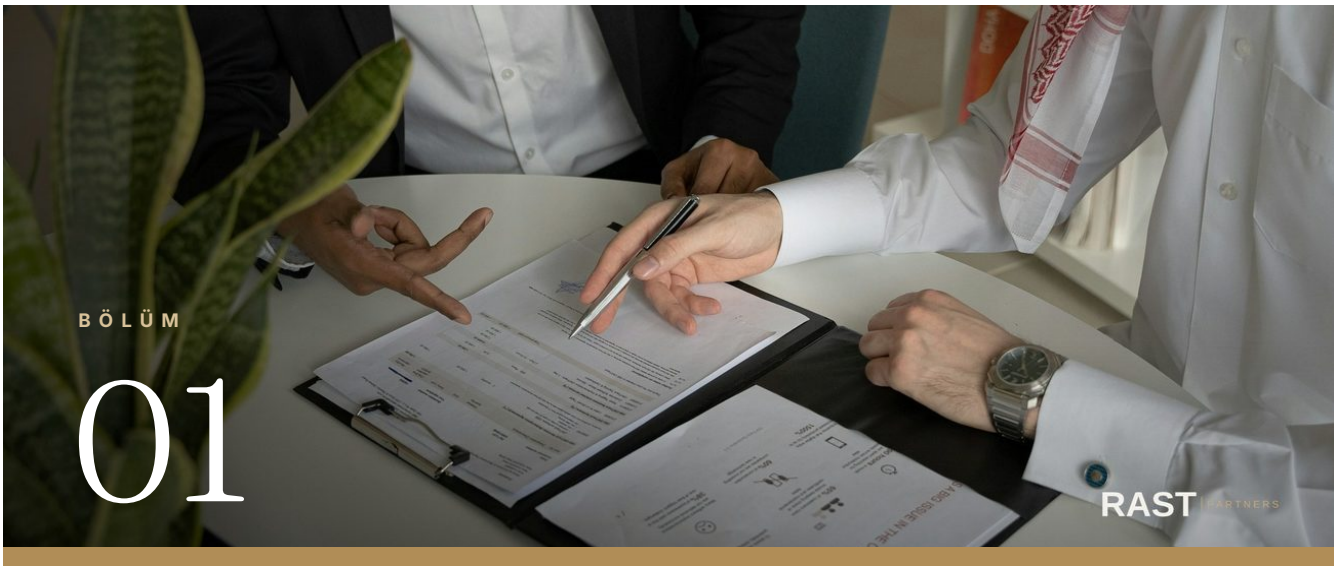
42,33 TL
Asgari ücret desteği
Prim ödeme günü başına

3 işçi
Bankadan ücret ödeme
Türkiye genelinde, işveren bazında

2026'DA NELER DEĞİŞTİ?

1 Ocak	MYÖ işveren payı %12, PEK tavanı 9 kat, genel prim indirimi 2 puan 7566 sayılı Kanun
1 Ocak	BES otomatik katılımda devlet katkısı %20 Cumhurbaşkanı Kararı
Ocak	Asgari ücret desteği: prim ödeme günü başına 42,33 TL 7573 sayılı Kanun
1 Nisan	İşyeri tehlike sınıfları tebliğinde değişiklik RG 01.04.2026
2 Nisan	Yeni İSG Eğitimleri Yönetmeliği: işe başlama eğitimi ve ders saatleri RG 02.04.2026
17 Nisan	Yemek bedelinde SGK istisnası günlük 300 TL 7577 sayılı Kanun
1 Mayıs	Analık izni 24 hafta, babalık izni 10 gün 7578 sayılı Kanun
4 Haziran	Nitelikli hizmet merkezlerinde ücret istisnası 7582 sayılı Kanun
1 Temmuz	Kıdem tazminatı tavanı 73.729,87 TL II. dönem
31 Temmuz	Turizm prim desteği; imalat istihdam desteği 2028'e uzatıldı 7590 sayılı Kanun

Dayanak: ilgili rakamların kaynakları ve ayrıntıları rehberin ilgili bölümlerinde gösterilmiştir. Tutarlar Kasım 2026 itibarıyladır.



İşe Alım ve İş Sözleşmesi

Bir çalışanın işe alınması, taraflar arasında hukuki sonuçlar doğuran bir ilişkinin başlangıcıdır. İlişkinin hangi koşullarda kurulduğu, hangi belgelerle kayıt altına alındığı ve yasal bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığı, ileride doğabilecek uyuşmazlıklarda belirleyici olur.

BU BÖLÜMDE

1.1 İş Kanunu'nun kapsamı
1.2 İşyeri bildirgesi
1.3 İş sözleşmesi türleri
1.4 Deneme süresi
1.5 İşe giriş bildirgesi
1.6 İşten ayrılış bildirgesi
1.7 İşe alımda kişisel veriler

ŞEKİL 1.1 **İşe girişte yasal sıra**



Kaynak: 6735 sayılı Kanun; 5510 sayılı Kanun md.8 ve 11; İş Kanunu md.8; İSG Eğitimleri Yönetmeliği (2026)

Rast Partners · rastcpa.com

1.1 İş Kanunu'nun kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu, kural olarak tek bir işçi çalıştıran işverene de uygulanır; kapsam için asgari işçi sayısı aranmaz. Bununla birlikte bazı yükümlülükler işçi sayısına bağlıdır. Örneğin iş güvencesi hükümleri 30 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde, engelli istihdam yükümlülüğü 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanır.

İşyeri: İşverence mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlarla birlikte örgütlenen birimdir. Aynı yönetim altında örgütlenen ve işyerine bağlı yerler de işyerinden sayılır.

Kanun kapsamı dışında kalanlar (md.4): Deniz ve hava taşıma işleri; 50 veya daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri; aile ekonomisi sınırları içindeki tarımsal işler; ev hizmetleri; aile üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında evde yapılan işler; çıraklar, sporcular ve rehabilite edilenler ile üç kişinin çalıştığı esnaf işyerleri. Bu alanlarda başka kanunlar uygulanır.

Asıl işveren – alt işveren: Asıl işveren, işyerindeki yardımcı işleri veya asıl işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümünü alt işverene verebilir. Asıl iş bölünerek alt işverene verilemez. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı Kanun'dan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. İlişkinin muvazaalı kurulması halinde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır.

1.2 İşyeri bildirgesi

İşyeri bildirgesi, en geç sigortalı çalıştırılmaya başlanılan tarihte SGK'ya verilir (5510 sayılı Kanun md.11). Bildirgede işyerinin unvanı, adresi ve faaliyet kodu (NACE) yer alır. Faaliyet kodu, işyerinin tehlike sınıfının ve kısa vadeli sigorta primi uygulamasının belirlenmesinde esas alınır; iş hukuku ve sendika mevzuatındaki "işkolu" kavramıyla aynı şey değildir. Bildirim e-Sigorta üzerinden yapılır.

Bildirgenin süresinde verilmemesinin cezası (2026, brüt asgari ücret 33.030 TL üzerinden):

İşveren türü	2026 ceza tutarı
Kamu idareleri ve bilanço esasına göre defter tutanlar (asgari ücretin 3 katı)	99.090 TL
Diğer defterleri tutanlar (2 katı)	66.060 TL
Defter tutmakla yükümlü olmayanlar (1 katı)	33.030 TL

> Dayanak: 5510 sayılı Kanun md.11 ve md.102/b.

1.3 İş sözleşmesi türleri

Şekil: İş sözleşmesi kural olarak özel bir şekle tabi değildir; ancak süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren, en geç iki ay içinde çalışma koşullarını, çalışma süresini, temel ücreti ve ücret eklerini, ödeme dönemini ve fesih hükümlerini gösteren yazılı bir belge vermek zorundadır. İş sözleşmeleri damga vergisi ile her türlü resim ve harçtan muaftır (md.8).

Belirsiz süreli sözleşme: Esas olan sözleşme türüdür. Sözleşme, belirli süreli yapılması için nesnel bir neden bulunmadıkça belirsiz süreli sayılır.

Belirli süreli sözleşme: Belirli süreli işlerde, belli bir işin tamamlanmasında veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi nesnel koşullara bağlı olarak yazılı şekilde yapılır. Esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz; aksi halde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır.

Kısmi süreli sözleşme: Haftalık çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az, yani emsal sürenin en fazla üçte ikisi kadar belirlenen sözleşmedir. Kısmi süreli çalışan, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça tam süreli emsaline göre farklı işleme tabi tutulamaz; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreyle orantılı ödenir.

Çağrı üzerine çalışma: Yazılı sözleşmeyle kurulur. Çalışma süresi kararlaştırılmamışsa haftalık 20 saat kararlaştırılmış sayılır. İşveren, aksi kararlaştırılmadıkça, çağrıyı işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapar. Sözleşmede günlük süre yoksa işçi her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılır.

Uzaktan çalışma: İş Kanunu md.14 ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne (RG 10.03.2021) göre yazılı yapılır. Sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri, ücret ve ödenmesi, işverenin sağladığı ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişimi ve genel ve özel çalışma şartları yer alır.

1.4 Deneme süresi

Konu	Düzenleme
Azami süre	2 ay; toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar uzatılabilir
Fesih	Taraflar bildirim süresine uymadan ve tazminatsız feshedebilir
İşçinin hakları	Çalıştığı günlerin ücreti ve diğer hakları saklıdır
Geçerlilik	Sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olmalıdır

1.5 İşe giriş bildirgesi

İşe giriş bildirgesi, çalışmaya başlamadan önce e-Sigorta üzerinden verilir (5510 md.8). İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde en geç çalışmaya başlanılan gün verilebilir. İlk kez işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde, ilk sigortalının çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde işe başlayanlar için bildirge bu bir aylık sürenin sonuna kadar verilebilir.

Durum (5510 md.102/a)	Sigortalı başına 2026 ceza tutarı
Bildirgenin süresinde verilmemesi	33.030 TL (asgari ücret)
Verilmediğinin denetim, mahkeme kararı veya kamu kayıtlarıyla tespit edilmesi	66.060 TL (2 katı)
Tespitten itibaren bir yıl içinde tekrarlanması	165.150 TL (5 katı)

> Dayanak: 5510 sayılı Kanun md.8 ve md.102/a; tutarlar 2026 brüt asgari ücreti üzerinden.

Sigortasız çalıştırmanın tespitinde bu cezaya ek olarak, eksik bildirilen hizmetler için ayrı idari para cezası ile prim, gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir.

1.6 İşten ayrılış bildirgesi

İş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 10 gün içinde verilir. Bildirgede seçilen çıkış kodu, işçinin işsizlik ödeneği başvurusunu ve uyuşmazlık halinde işverenin ispat yükünü doğrudan etkiler. Kodlar Bölüm 4'te yer almaktadır.

1.7 İşe alımda kişisel veriler

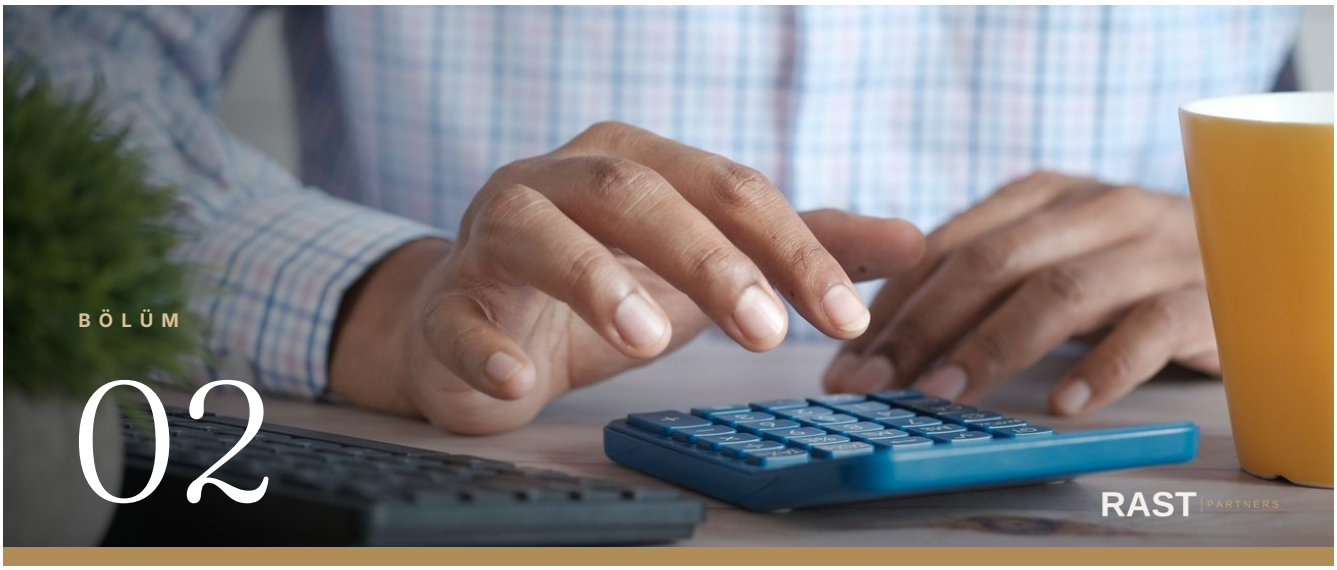
- Adaylara ve çalışanlara KVKK kapsamında aydınlatma metni sunulur.
- Açık rıza yalnızca işleme faaliyeti açık rızaya dayanıyorsa alınır ve aydınlatma metninden ayrı düzenlenir (KVK Kurulu ilke kararı, RG 24.03.2026).
- İşe alınmayan adaylara ait veriler, saklama amacı ortadan kalktığında silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir.
- Çalışan verileri, KVKK'da sayılan işleme ve aktarım şartlarından biri bulunmadan üçüncü kişilerle paylaşılamaz.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

1 yıl ve üzeri süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılır

2 ay azami deneme süresi; TİS ile 4 aya kadar

10 gün içinde işten ayrılış bildirgesi



Bordro ve Ücret

Brüt ücretten net ödemeye ulaşırken SGK primleri, gelir vergisi, damga vergisi ve yan hak istisnalarının doğru sırayla uygulanması gerekir.

BU BÖLÜMDE

2.1 Asgari ücret (2026)
2.2 Bordro hesaplama adımları
2.3 SGK prime esas kazanç sınırları (2026)
2.4 SGK prim oranları (2026)
2.5 Gelir vergisi tarifesi (2026 — ücret gelirleri)
2.6 Yan haklar ve istisnalar (2026)
2.7 Kıdem tazminatı tavanı
2.8 Fazla çalışma
2.9 Ücretin ödenmesi
2.10 Ücret haczi
2.11 Asgari ücret desteği (2026)
2.12 Stajyer ücreti

2.1 Asgari ücret (2026)

Parametre	Tutar
Brüt asgari ücret	33.030,00 TL/ay
SGK işçi payı (%14)	4.624,20 TL
İşsizlik sigortası işçi payı (%1)	330,30 TL
Gelir vergisi ve damga vergisi	Asgari ücrete isabet eden kısım istisna
Net asgari ücret	28.075,50 TL/ay

2026 yılında asgari ücrete ara dönem artışı yapılmamıştır.

2.2 Bordro hesaplama adımları

1. **Brüt ücret:** Temel ücret ile prim, ikramiye, fazla çalışma ve diğer ödemelerin toplamı.
2. **Prime esas kazanç (PEK):** Brüt ücretten SGK istisnalarının düşülmesiyle bulunur; taban ve tavan sınırları içinde kalır.
3. **SGK ve işsizlik kesintisi:** PEK'in %14'ü SGK işçi payı, %1'i işsizlik sigortası işçi payı olarak kesilir.
4. **Gelir vergisi matrahı:** Brüt ücretten işçi SGK ve işsizlik payları ile Gelir Vergisi Kanunu md.63'te sayılan diğer indirimler düşülür. Yıl başından itibaren kümülatif matrah izlenir.
5. **Asgari ücret istisnası:** Tüm çalışanların ücretinin asgari ücrete isabet eden kısmı gelir vergisi ve damga vergisinden istisnadır; istisna tutarı hesaplanan vergiden mahsup edilir.
6. **Damga vergisi:** Brüt ücretin binde 7,59'u; asgari ücrete isabet eden kısım istisnadır.
7. **Net ücret:** Brüt ücretten tüm kesintiler düşülerek bulunur.

ŞEKİL 2.1 **Brütten nete: bir çalışanın aylık bordrosu**



Hesaplama: Rast Partners, 2026 parametreleriyle. Ayrıntılı hesap Bölüm 18.7'de.

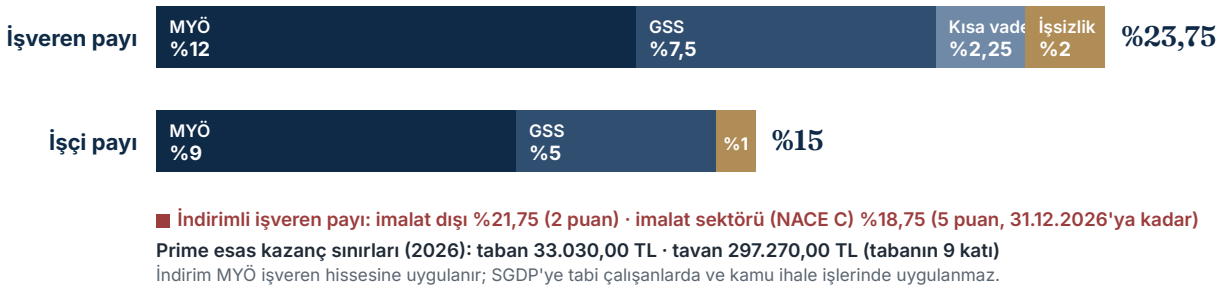
Rast Partners · rastcpa.com

2.3 SGK prime esas kazanç sınırları (2026)

Sınır	Tutar
Aylık taban	33.030,00 TL
Aylık tavan (tabanın 9 katı)	297.270,00 TL
Günlük taban	1.101,00 TL
Günlük tavan	9.909,00 TL

2.4 SGK prim oranları (2026)

ŞEKİL 2.2 SGK prim yükü 2026: kim, neyi, ne oranda öder?



Kaynak: 5510 sayılı Kanun md.81 (7566 sayılı Kanun ile değişik, 01.01.2026)

Rast Partners · rastcpa.com

Sigorta kolu	İşçi payı	İşveren payı
Malullük, yaşlılık ve ölüm (MYÖ)	%9	%12
Genel sağlık sigortası	%5	%7,5
Kısa vadeli sigorta kolları	—	%2,25
İşsizlik sigortası	%1	%2
Toplam	**%15**	**%23,75**
İmalat dışı, 2 puan indirimle	%15	%21,75
İmalat sektörü (NACE C), 5 puan indirimle	%15	%18,75

Dayanak: 5510 sayılı Kanun md.81 (7566 sayılı Kanun ile değişik, 01.01.2026'dan itibaren).

İşveren MYÖ payı, 7566 sayılı Kanun'la 1 Ocak 2026'dan itibaren %11'den %12'ye çıkarılmıştır. Prim indirimi, MYÖ işveren hissesinin genel olarak 2 puanının, imalat sektöründe ise 31 Aralık 2026'ya kadar 5 puanının Hazinece karşılanmasıdır. Rehberin devamında bu indirim kısaca "2/5 puan indirimi" olarak anılmaktadır. İmalat sektörüne uygulanan 5 puanlık indirim 31 Aralık 2026'ya kadar geçerlidir. İndirim; belgelerin süresinde verilmesi, primlerin süresinde ödenmesi ve SGK'ya vadesi geçmiş borç bulunmaması şartlarına bağlıdır. Tecil, taksitlendirme veya yapılandırmaya uyulduğu sürece bu borçlar indirime engel değildir.

İŞVEREN MALİYETİ — Rast Partners



Brüt 100.000 TL ücret için 2026 işveren SGK ve işsizlik payıyla toplam maliyet. Ayrıntılı hesap Bölüm 18.7'de.

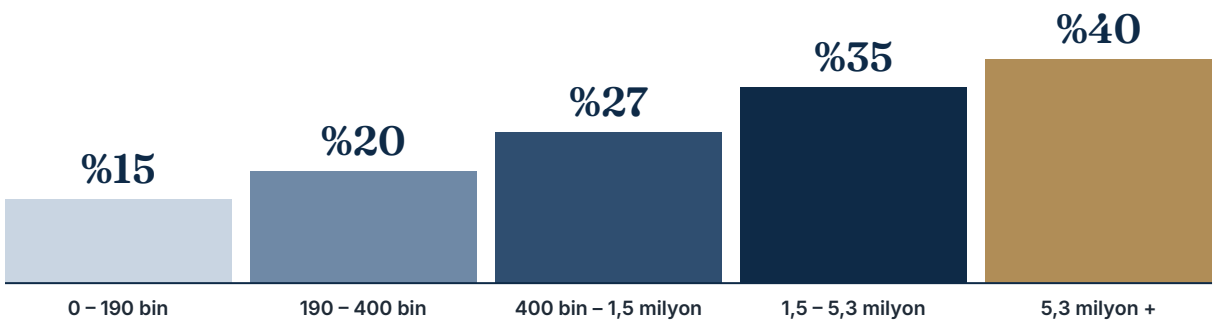
2.5 Gelir vergisi tarifesi (2026 — ücret gelirleri)

Yıllık kümülatif matrah	Oran
190.000 TL'ye kadar	%15
190.000 – 400.000 TL	%20
400.000 – 1.500.000 TL	%27
1.500.000 – 5.300.000 TL	%35
5.300.000 TL üzeri	%40

Her dilimde yalnızca o dilime giren kısım ilgili oranla vergilendirilir. Ücret dışı gelirlerde üçüncü dilimin üst sınırı farklıdır.

Dayanak: Gelir Vergisi Kanunu md.103; 2026 tutarları Gelir Vergisi Genel Tebliği ile ilan edilmiştir.

ŞEKİL 2.3 **Ücret gelirlerinde gelir vergisi tarifesi (2026)**



Yıllık kümülatif gelir vergisi matrahı (TL). Her dilimde yalnızca o dilime giren kısım ilgili oranla vergilendirilir.

Kaynak: Gelir Vergisi Kanunu md.103; 2026 tutarları

Rast Partners · rastcpa.com

GELİR VERGİSİ 2026 — Rast Partners

190.000 TL
ilk dilimin (%15) üst sınırı

%40
5.300.000 TL üzerindeki kısım

binde 7,59
ücretlerde damga vergisi oranı

2.6 Yan haklar ve istisnalar (2026)

Ödeme	Gelir vergisi	SGK
İşyerinde verilen yemek	Tamamı istisna	Tamamı istisna
Yemek bedeli (nakit, yemek kartı, çek, kupon)	Çalışılan gün başına 300 TL'ye kadar istisna	17 Nisan 2026'dan itibaren çalışılan gün başına 300 TL'ye kadar istisna
Toplu taşıma kartı veya bileti (ayni)	Çalışılan gün başına 158 TL'ye kadar istisna	Prime tabi değil
Servis ile taşıma	Vergiye tabi değil	Prime tabi değil
Nakit yol yardımı	Tamamı vergiye tabi	Tamamı prime tabi
Aile yardımı	Ücret olarak vergilendirilir	Aylık 3.303 TL'ye kadar istisna
Çocuk yardımı	Ücret olarak vergilendirilir	Çocuk başına aylık 660,60 TL'ye kadar, en fazla 2 çocuk için istisna
Kreş ve gündüz bakımevi	Kadın çalışanların her çocuğu için aylık 16.515 TL'ye kadar istisna; ödeme kreşe doğrudan yapılmalı	Kreşe doğrudan yapılan ödeme prime tabi değil; çalışana nakit ödeme prime tabi
İşverence ödenen özel sağlık sigortası ve BES katkısı	Ödeme ücrete dahil edilir; Gelir Vergisi Kanunu md.63'teki şart ve sınırlar içinde gelir vergisi matrahından indirilebilir	Aylık toplam 9.909 TL'ye kadar istisna (asgari ücretin %30'u)

Aynı gün işyerinde yemek verilmesine rağmen ayrıca nakit yemek bedeli ödenirse, nakit ödemenin tamamı prime tabidir.

> Dayanak: Gelir Vergisi Kanunu md.23/8 ve 23/16; 5510 sayılı Kanun md.80 (yemek bedeline ilişkin hüküm 7577 sayılı Kanun ile, 17.04.2026'dan itibaren); SGK 2026/12 sayılı Genelge.

2.7 Kıdem tazminatı tavanı

Dönem	Yıllık tavan
1 Ocak – 30 Haziran 2026	64.948,77 TL
1 Temmuz – 31 Aralık 2026	73.729,87 TL

Kıdem tazminatı, işçinin son brüt ücretine düzenli ödenen para ve parayla ölçülebilen menfaatler eklenerek bulunan giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır. Vergi ve SGK yönünden durumu Bölüm 4.5'te yer almaktadır.

KIDEM TAZMİNATI TAVANI — Rast Partners

64.948,77 TL
1 Ocak – 30 Haziran 2026

73.729,87 TL
1 Temmuz – 31 Aralık 2026

30 gün
her tam hizmet yılı için giydirilmiş brüt ücret

2.8 Fazla çalışma

Konu	Düzenleme
Fazla çalışma (haftalık 45 saati aşan)	Saat ücretinin %50 fazlası
Fazla sürelerle çalışma (sözleşmedeki 45 saatin altındaki süreyi aşan, 45 saate kadar)	Saat ücretinin %25 fazlası
Serbest zaman (işçi isterse)	Fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakika; fazla sürelerle çalışılan her saat için 1 saat 15 dakika; 6 ay içinde kullandırılır
Yıllık azami fazla çalışma	270 saat
Hafta tatilinde çalışma	Aylık ücretli çalışan için, Yargıtay uygulamasına göre, çalışılan her hafta tatili günü için aylık ücrete ilave olarak 1,5 günlük ücret; hesaplama ücret sistemine ve çalışma düzenine göre yapılır
Ulusal bayram ve genel tatilde çalışma	Ayrıca bir günlük ücret

Gece çalışması kural olarak 7,5 saati aşamaz. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri gibi kanunda sayılan işlerde, işçinin yazılı onayıyla bu süre aşılabilir. Kanunda genel bir gece zammı öngörülmemiştir; gece zammı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.

2.9 Ücretin ödenmesi

- Ücret en geç ayda bir ödenir. Ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen ücret için işçi iş görmekten kaçınabilir (md.34). Ücretin ödenmemesi ayrıca işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir (md.24/II-e).
- Gününde ödenmeyen ücretlere mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- Her ödemede çalışana ücret hesap pusulası verilir.
- 1 Temmuz 2025'ten itibaren Türkiye genelinde 3 ve daha fazla çalışanı olan işverenler, ücret, prim, ikramiye ve benzeri ödemeleri banka aracılığıyla yapmak zorundadır. Sayıya İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar birlikte dahil edilir (yönetmelik değişikliği, RG 04.06.2025).

2.10 Ücret haczi

- İşçinin aylık ücretinin en fazla dörtte biri haczedilebilir; nafaka alacakları bu sınırın dışındadır (md.35).
- İşveren, icra dairesinin haciz yazısına 7 gün içinde cevap verir ve kesintiyi yazıdaki talimata göre yapar.
- Kıdem ve ihbar tazminatı ücret niteliğinde olmadığından bu sınıra tabi değildir.
- Haciz yazısına rağmen kesinti yapılmaması, işvereni alacaklıya karşı sorumlu kılar.

2.11 Asgari ücret desteği (2026)

Özel sektör işverenlerine 2026 yılı için prim ödeme günü başına 42,33 TL (30 gün için 1.269,90 TL) destek verilir ve tutar prim borcundan mahsup edilir (5510 geçici md.112). Desteğin hesaplandığı gün sayısı, işyerinden 2025 yılının aynı ayında günlük PEK'i 1.300 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam gün sayısını geçemez. Ayrıntılar Bölüm 7'dedir.

2.12 Stajyer ücreti

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında staj yapan öğrencilere net asgari ücretin; 20 ve üzeri personel çalıştıran işyerlerinde %30'undan (8.422,65 TL), 20'den az personel çalıştıran işyerlerinde %15'inden (4.211,33 TL) az ücret ödenemez (3308 sayılı Kanun md.25). Kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12. sınıf öğrencilerine asgari ücretin %50'sinden az ödeme yapılamaz.

Ödenmesi gereken asgari tutarın 20'den az personeli olan işyerlerinde üçte ikisi, 20 ve üzeri personeli olan işyerlerinde üçte biri devlet katkısı olarak karşılanır. Zorunlu stajdaki öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi öğrenim gördükleri kurum tarafından ödenir.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

%23,75 indirimsiz SGK işveren payı

binde 7,59 ücretlerde damga vergisi

3 işçi ve üzerinde ücret bankadan ödenir



BÖLÜM

03

İzin Hakları

İzinler, iş hukukunun çalışan lehine en güçlü güvenceler sağladığı alanlardandır. İzin kullandırılmaması idari yaptırıma, iş ilişkisinin sonunda da toplu izin ücreti borcuna yol açar.

BU BÖLÜMDE

3.1 Yıllık ücretli izin
3.2 Hafta tatili
3.3 Ulusal bayram ve genel tatil günleri
3.4 Analık izni
3.5 Süt izni
3.6 Mazeret izinleri (İş Kanunu Ek md.2)
3.7 Hastalık ve rapor
3.8 Ücretsiz izin

3.1 Yıllık ücretli izin

Hizmet süresi	Asgari izin süresi
1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil)	14 gün
5 yıldan fazla, 15 yıldan az	20 gün
15 yıl ve daha fazla	26 gün
18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri çalışanlar	En az 20 gün
Yer altı işlerinde çalışanlar	Yukarıdaki sürelere 4 gün eklenir

- İzne hak kazanmak için, deneme süresi dahil en az bir yıl çalışmış olmak gerekir.
- İzin işveren tarafından bölünemez. Tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü 10 günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.
- İzin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- İzin ücreti izne başlamadan önce peşin ödenir.

- İş sözleşmesi sona erdiğinde kullanılmamış izin günlerinin ücreti, sona erme tarihindeki ücret üzerinden ödenir.

3.2 Hafta tatili

Tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olan işçiye, yedi günlük dönem içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir (md.46). Çalışılmayan hafta tatili günü için o günün ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye, Yargıtay uygulamasına göre, aylık ücretine ek olarak 1,5 günlük ücret ödenir.

Turizm işletmesi belgeli konaklama tesislerinde, işçinin yazılı talebi veya onayıyla hafta tatili, hak kazanılan günü izleyen dört gün içinde kullandırılabilir (7553 sayılı Kanun, 2025).

3.3 Ulusal bayram ve genel tatil günleri

Bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle belirlenir; sözleşmede hüküm yoksa çalışma için işçinin onayı gerekir (md.44). Çalışılmayan günün ücreti tam ödenir; çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret ödenir.

3.4 Analık izni

7578 sayılı Kanun'la (RG 01.05.2026) doğum sonrası izin 8 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır.

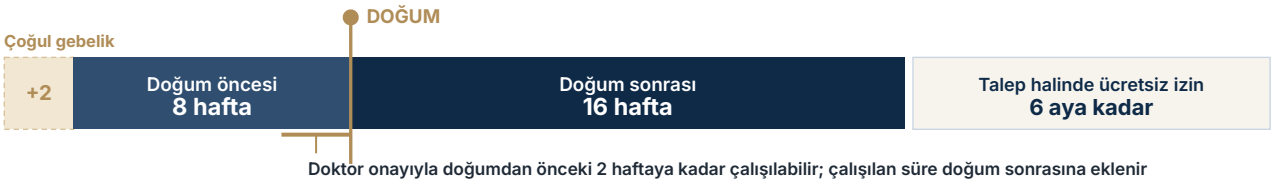
Konu	Düzenleme
Doğum öncesi	8 hafta
Doğum sonrası	16 hafta
Toplam	24 hafta
Çoğul gebelik	Doğum öncesine 2 hafta eklenir (toplam 26 hafta)
Doğuma yakın çalışma	Sağlık durumu uygunsa, doktor onayıyla doğumdan önceki 2 haftaya kadar çalışılabilir; çalışılan süre doğum sonrasına eklenir
Erken doğum	Kullanılamayan doğum öncesi süre doğum sonrasına eklenir
Ücretsiz izin	Analık izninin bitiminden itibaren, işçinin talebiyle 6 aya kadar
Doğum ödeneği (SGK)	Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hali izni verilir.

7578 sayılı Kanun'un geçiş hükmüyle, 1 Mayıs 2026'da analık izni devam edenlerin izni 8 hafta uzatılmış; izni sona ermiş ancak 1 Nisan 2026 itibarıyla doğumdan itibaren 24 haftayı doldurmamış olanlara, 10 iş günü içinde başvurmaları halinde ilave 8 hafta izin hakkı tanınmıştır.

> Dayanak: İş Kanunu md.74 (7578 sayılı Kanun ile değişik, 01.05.2026'dan itibaren); 5510 sayılı Kanun md.16 ve md.18.

ŞEKİL 3.1 **Analık izni: 7578 sayılı Kanun sonrası yeni takvim**



Toplam 24 hafta (çoğul gebelikte 26 hafta) · Babalık izni: 10 gün ücretli · Süt izni: 1 yaşına kadar günde 1,5 saat
Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene teslimden itibaren 8 hafta analık hali izni verilir.

Kaynak: İş Kanunu md.74 ve Ek md.2 (7578 sayılı Kanun ile değişik, 01.05.2026)

Rast Partners · rastcpa.com

3.5 Süt izni

Kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç parça halinde kullanılacağını işçi belirler; süt izni günlük çalışma süresinden sayılır.

3.6 Mazeret izinleri (İş Kanunu Ek md.2)

İzin	Süre ve nitelik
Evlenme	3 gün, ücretli
Evlat edinme	3 gün, ücretli
Anne, baba, eş, kardeş veya çocuğun ölümü	3 gün, ücretli
Eşin doğum yapması	10 gün, ücretli (7578 sayılı Kanun'la 5 günden 10 güne çıkarıldı)
En az %70 engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi	Rapora dayalı olarak, ebeveynlerden yalnızca biri tarafından, yılda toplu veya bölümler halinde 10 güne kadar, ücretli
Koruyucu aile olma (md.74)	Çocuğun teslim edildiği tarihten sonra, işçinin isteği üzerine 10 gün, ücretsiz

3.7 Hastalık ve rapor

Durum	Ödenek başlangıcı	SGK ödemesi
Hastalık — ayakta tedavi	İş göremezliğin 3. günü	Günlük kazancın 2/3'ü
Hastalık — yatarak tedavi	İş göremezliğin 3. günü	Günlük kazancın 1/2'si
İş kazası ve meslek hastalığı	İlk günden itibaren	Ayakta 2/3, yatarak 1/2
Analık	Analık izni süresince	Günlük kazancın 2/3'ü

Hastalık halinde ödenek, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmasına bağlıdır. İlk iki gün için SGK ödeme yapmaz.

3.8 Ücretsiz izin

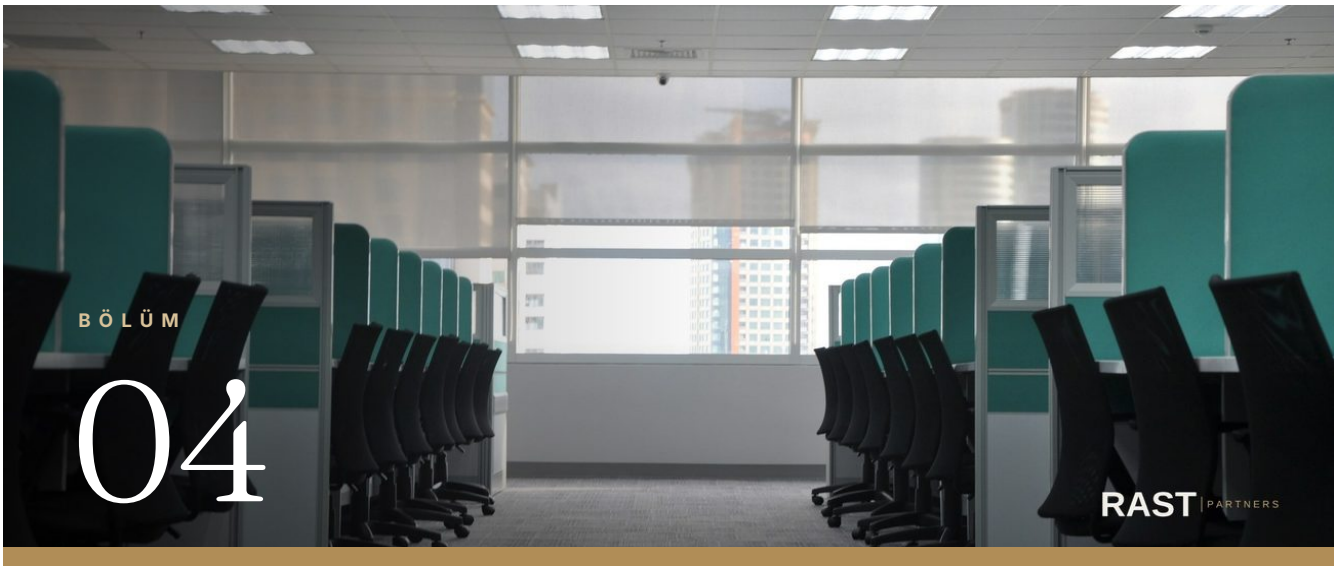
Kanunda düzenlenen haller dışında ücretsiz izin, tarafların yazılı mutabakatıyla kullandırılır; işveren tek taraflı ücretsiz izne çıkaramaz. Doğum sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin ve koruyucu aileye verilen 10 günlük izin ise işçinin talebiyle doğan kanuni haklardır. Ücretsiz izin süreleri aylık prim ve hizmet bildiriminde eksik gün olarak bildirilir.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

24 hafta — analık izni; çoğul gebelikte 26

10 gün — ücretli babalık izni

1,5 saat — günlük süt izni, çocuk 1 yaşına kadar



İşten Çıkış Süreci

İş ilişkisinin sona ermesi, hata riskinin en yüksek olduğu aşamadır. Fesih türünün yanlış belirlenmesi, usul kurallarına uyulmaması veya yanlış çıkış kodu seçilmesi, geçerli bir nedene dayanan feshi bile hukuken zayıflatabilir.

BU BÖLÜMDE

4.1 Fesih türleri ve tazminat sonuçları
4.2 Fesih usulü
4.3 Bildirim (ihbar) süreleri ve iş arama izni
4.4 Kıdem tazminatı
4.5 İşten ayrılışta ödemelerin vergi ve SGK durumu
4.6 İbraname
4.7 İşe iade
4.8 Toplu işçi çıkarma (md.29)
4.9 Arabuluculukta ödeme kalemleri
4.10 SGK işten çıkış kodları

FESİHTE ÜÇ ADIM — Rast Partners

1
Fesih türü ve dayanağı
Geçerli neden, md.25/II, istifa, emeklilik... Kıdem ve ihbar sonucu buna bağlıdır.
Bölüm 4.1

2
Usul
İş güvencesi kapsamında yazılı bildirim, açık sebep ve gerektiğinde savunma.
Bölüm 4.2

3
Ödemeler ve bildirimler
Tazminat hesapları, vergi ve SGK durumu, doğru çıkış kodu.
Bölüm 4.4–4.10

4.1 Fesih türleri ve tazminat sonuçları

ŞEKİL 4.2 Fesih karar ağacı: hangi durumda ne ödenir?



Kaynak: İş Kanunu md.17, 18, 24, 25; 1475 sayılı Kanun md.14

Rast Partners · rastcpa.com

Fesih	Dayanak	Kıdem tazminatı	İhbar tazminatı
İşverenin geçerli nedenle feshi	md.17–18 (performans, davranış, işletme gerekleri)	Ödenir	Bildirim süresi verilir veya ücreti peşin ödenir
İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle derhal feshi	md.25/II	Ödenmez	Ödenmez
İşverenin sağlık veya zorlayıcı nedenle feshi	md.25/I, md.25/III	Ödenir	Ödenmez
İşçinin haklı nedenle feshi	md.24	Ödenir	Ödenmez
İstifa	—	Ödenmez	Ödenmez; işçi bildirim süresine uymalıdır
Emeklilik, askerlik, kadın işçinin evlenmesi (1 yıl içinde)	1475 sayılı Kanun md.14	Ödenir	Ödenmez

Kıdem tazminatı için işçinin aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Derhal fesih süreleri: md.24/II ve md.25/II'ye dayanan fesih hakkı, karşı tarafın bu davranışı öğrendiği günden itibaren 6 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılır. İşçi olaydan maddi çıkar sağlamışsa bir yıllık süre uygulanmaz.

4.2 Fesih usulü

Usul kuralları, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına ve feshin türüne göre farklılaşır:

- **İş güvencesi kapsamındaki geçerli fesih (md.18–19):** İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Fesih işçinin davranışı veya verimiyle ilgiliyse, işçinin savunması alınmadan sözleşme feshedilemez. Kanunda savunma için bir süre öngörülmemiştir; makul bir süre tanınması gerekir.
- **İşletme gereklerine dayanan fesih:** Yazılı bildirim ve sebep gösterme zorunludur; savunma alınması gerekmez.
- **md.25/II'ye dayanan derhal fesih:** Savunma kanuni bir geçerlilik şartı değildir; ancak olayların ispatı için savunma alınması ve tutanak düzenlenmesi önerilir.
- **İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler:** md.19'daki şekil ve savunma şartları geçerlilik şartı olarak aranmaz. Bununla birlikte ispat ve kötüniyet tazminatı riskine karşı feshin yazılı ve gerekçeli yapılması önerilir.
- Bildirim işçiye elden imza karşılığı teslim edilir veya noter ya da iadeli taahhütlü posta gibi ispatlanabilir bir yolla ulaştırılır. İmzadan kaçınılması halinde tutanak düzenlenmesi önerilir.

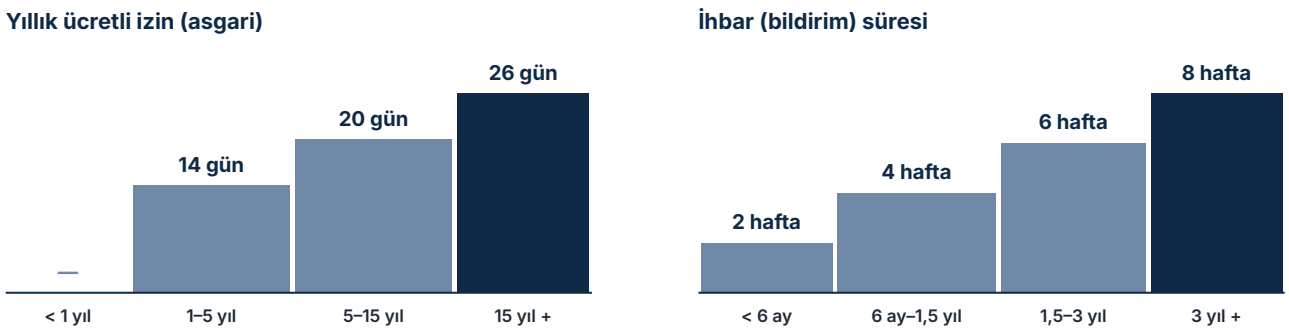
4.3 Bildirim (ihbar) süreleri ve iş arama izni

Hizmet süresi	Bildirim süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay – 1,5 yıl	4 hafta
1,5 yıl – 3 yıl	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

İhbar tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır; gelir vergisi ve damga vergisine tabidir, SGK primine tabi değildir.

İş arama izni (md.27): Bildirim süresi içinde işçiye günde en az iki saat ücretli iş arama izni verilir. İşçi isterse bu saatleri birleştirerek, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve işverene bildirmek şartıyla toplu kullanabilir. İzin verilmez veya eksik kullandırılırsa o süreye ait ücret ödenir. İşçi izin sırasında çalıştırılırsa, çalıştırıldığı sürenin ücreti ayrıca %100 zamlı ödenir.

ŞEKİL 4.1 **Kıdeme göre yıllık izin ve bildirim süreleri**



18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri çalışanların yıllık izni 20 günden az olamaz; yer altı işlerinde süreler 4 gün artar.

Kaynak: İş Kanunu md.17 ve md.53

Rast Partners · rastcpa.com

4.4 Kıdem tazminatı

Parametre	Değer
Tavan, 1 Ocak – 30 Haziran 2026	64.948,77 TL
Tavan, 1 Temmuz – 31 Aralık 2026	73.729,87 TL
Hesaplama	Her tam hizmet yılı için 30 günlük giydirilmiş brüt ücret; yıldan artan süreler için orantılı
Asgari çalışma süresi	1 yıl

Giydirilmiş ücrete; düzenli ödenen prim ve ikramiyeler, yemek, yol ve benzeri süreklilik gösteren para ve parayla ölçülebilen menfaatler dahil edilir. Arızi ödemeler dahil edilmez.

4.5 İşten ayrılışta ödemelerin vergi ve SGK durumu

Ödeme	Gelir vergisi	Damga vergisi	SGK primi
Kıdem tazminatı (tavan içinde)	İstisna	Tabi	Tabi değil
Kıdem tazminatının tavanı aşan kısmı	Tabi	Tabi	Tabi değil
İhbar tazminatı	Tabi	Tabi	Tabi değil
Kullanılmamış yıllık izin ücreti	Tabi	Tabi	Tabi
Fazla çalışma ücreti alacağı	Tabi	Tabi	Tabi
İşe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı	İstisna	Tabi	Tabi değil
Boşta geçen süre ücreti	Tabi	Tabi	Tabi

4.6 İbraname

İbranamenin geçerli olması için (Türk Borçlar Kanunu md.420):

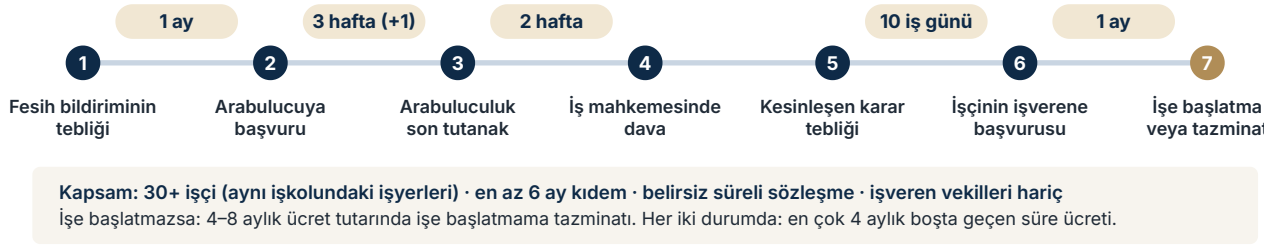
- Yazılı olması,
- İbra tarihinde sözleşmenin sona ermesinden itibaren en az bir ay geçmiş olması,
- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,
- Ödemenin hak edilen tutarın tamamı üzerinden ve banka aracılığıyla yapılması

gerekir. Bu unsurları taşımayan ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarını içermeyen belgeler yalnızca içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir.

4.7 İşe iade

- **Kapsam:** 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 6 aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçiler. İşverenin aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınır. İşveren vekilleri kapsam dışındadır.
- **Süre:** Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurulur; anlaşma olmazsa son tutanaktan itibaren 2 hafta içinde dava açılır.
- **Sonuç:** Feshin geçersizliğine karar verilirse işçi, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işverene başvurur; işveren işçiyi 1 ay içinde işe başlatır. Başlatmazsa 4–8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı öder. Her iki durumda da en çok 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti ödenir.

ŞEKİL 4.3 **İşe iade sürecinin takvimi**



Kapsam: 30+ işçi (aynı işkolundaki işyerleri) · en az 6 ay kıdem · belirsiz süreli sözleşme · işveren vekilleri hariç
İşe başlatmazsa: 4–8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı. Her iki durumda: en çok 4 aylık boşta geçen süre ücreti.

Kaynak: İş Kanunu md.18, 20, 21; 7036 sayılı Kanun md.3

Rast Partners · rastcpa.com

4.8 Toplu işçi çıkarma (md.29)

İşyerindeki işçi sayısı	Toplu çıkarma sayılan sayı
20 – 100	En az 10 işçi
101 – 300	En az %10
301 ve üzeri	En az 30 işçi

Bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde yapılan fesihler birlikte değerlendirilir. İşveren, en az 30 gün önceden işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve İŞKUR'a yazılı bildirim yapar. Fesihler, il müdürlüğüne bildirimden 30 gün sonra hüküm doğurur.

4.9 Arabuluculukta ödeme kalemleri

Arabuluculuk anlaşma belgesinde ödeme kalemlerinin (kıdem, ihbar, izin ücreti, fazla çalışma vb.) ayrı ayrı yazılması önerilir. Vergi ve SGK değerlendirmesi, ödemenin belgede verilen adına göre değil gerçek hukuki niteliğine göre yapılır. Kalemler ayrıştırılmadığında ödemenin niteliğini ispat etmek güçleşir; bu da ücret niteliğindeki kısımlar için prim ve vergi farkı riski doğurur.

4.10 SGK işten çıkış kodları

Aşağıdaki tablo uygulamada en sık kullanılan kodları içermektedir; tam liste SGK e-Bildirge sisteminde yer alır.

Kod	Açıklama
01	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi
02	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
03	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)
04	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi
05	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi
08	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle
09	Malulen emeklilik nedeniyle
10	Ölüm
11	İş kazası sonucu ölüm
12	Askerlik
13	Kadın işçinin evlenmesi
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle fesih
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
28	İşveren tarafından sağlık nedeniyle fesih
42–50	İşveren tarafından md.25/II'nin ilgili bendine dayanılarak fesih

SIK YAPILAN HATA — Rast Partners

03

İstifa

İşçinin serbest iradesiyle feshi. Kıdem tazminatı ödenmez.

≠

25

İşçinin haklı nedenle feshi

Ücretin ödenmemesi gibi işveren ihlallerine dayanır. En az 1 yıl kıdemde kıdem tazminatı ödenir.

Bu iki kodun karıştırılması uygulamada en sık rastlanan ve uyuşmazlık doğuran kodlama hatasıdır.

SGK, 2021/9 sayılı Genelge ile eski 29 kodunu kaldırmış ve md.25/II'nin her bendi için ayrı kod getirmiştir:

Kod	md.25/II bendi
42	(a) İşe alınırken gerekli nitelik veya şartlar konusunda işvereni yanıltma
43	(b) İşverene veya aile üyelerine karşı şeref ve namusa dokunacak söz, davranış veya asılsız ihbar
44	(c) İşyerinde başka bir işçiye cinsel tacizde bulunma
45	(d) Sataşma, işyerine sarhoş veya uyuşturucu etkisinde gelme, işyerinde kullanma
46	(e) Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış (güveni kötüye kullanma, hırsızlık, meslek sırrı)
47	(f) Yedi günden fazla hapis cezası gerektiren ve ertelenmeyen suç
48	(g) Devamsızlık
49	(h) Yapmakla yükümlü olduğu görevi hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar
50	(ı) İş güvenliğini tehlikeye düşürme veya 30 günlük ücretini aşan zarara yol açma

Emeklilik için yaş dışındaki şartları tamamlayıp ayrılan işçide 14, emekli olarak ayrılan işçide 08 kodu kullanılır. İşçinin ücretinin ödenmemesi gibi işveren ihlallerine dayanan haklı feshinde 25 kodu yerine istifa (03) seçilmesi, en sık rastlanan ve uyuşmazlık doğuran kodlama hatasıdır.

DİKKAT — FESİH SÜRECİNDE SIK YAPILAN HATALAR

- İş güvencesi kapsamındaki işçinin davranış veya verimine dayalı fesihte savunma alınmaması feshi geçersiz kılar.
- Yanlış çıkış kodu, işçinin işsizlik ödeneğini ve uyuşmazlıkta işverenin ispat yükünü etkiler.
- Sözleşmenin sona ermesinden itibaren bir ay dolmadan alınan ibraname kesin olarak hükümsüzdür.
- Arabuluculuk belgesinde ödeme kalemlerinin ayrıştırılmaması gereksiz prim ve vergi yükü doğurabilir.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

6 iş günü
derhal fesih hakkını kullanma süresi

1 ay
geçmeden alınan ibraname hükümsüzdür

30 gün
önceden toplu işçi çıkarma bildirimi



Çalışma Süreleri ve İşçi Hakları

Çalışma süreleri, dinlenme hakları ve eşit davranma ilkesi iş ilişkisinin günlük işleyişini belirler. Bu alandaki ihlaller hem idari yaptırıma hem de işçiye haklı nedenle fesih hakkına yol açabilir.

BU BÖLÜMDE

5.1 Çalışma süreleri
5.2 Telafi çalışması
5.3 Eşit davranma
5.4 Psikolojik ve cinsel taciz
5.5 Devamsızlık
5.6 Ücret kesme cezası

5.1 Çalışma süreleri

Konu	Süre
Haftalık azami çalışma	45 saat
Günlük azami çalışma (denkleştirmede dahil)	11 saat
4 saat veya daha kısa çalışmada ara dinlenme	15 dakika
4 saatten fazla, 7,5 saate kadar çalışmada	30 dakika
7,5 saatten fazla çalışmada	1 saat
Gece çalışması	Kural olarak 7,5 saat

5.2 Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi, işçinin talebiyle izin verilmesi gibi hallerde, çalışılmayan süreler için 4 ay içinde telafi çalışması yaptırılabilir (Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırabilir). Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz; günde 3 saati ve günlük azami çalışma süresini aşamaz; tatil günlerinde yaptırılamaz.

5.3 Eşit davranma

İşveren; dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İlkeye aykırılık halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminatın yanında yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir (md.5).

5.4 Psikolojik ve cinsel taciz

İşveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Türk Borçlar Kanunu md.417). Uygulamada bu yükümlülüğün yazılı bir politika ve şikâyet mekanizmasıyla yerine getirilmesi önerilir. Taciz, işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir ve tazminat sorumluluğu doğurabilir.

5.5 Devamsızlık

İşçinin izinsiz veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü, bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veya bir ayda 3 iş günü işine devam etmemesi, işverene derhal fesih hakkı verir (md.25/II-g).

5.6 Ücret kesme cezası

İşveren, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilmiş sebepler dışında ücret kesme cezası veremez (md.38). Kesinti işçiye derhal sebebiyle birlikte bildirilir ve bir ayda iki günlük ücreti aşamaz. Kesilen tutarlar, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılır. Savunma alınması kanuni bir şart değildir; toplu iş sözleşmesi veya disiplin yönetmeliği öngörüyorsa zorunludur.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

45 saat
haftalık azami çalışma süresi

270 saat
yıllık azami fazla çalışma

4 ay
içinde telafi çalışması



Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik sistemi çalışanları hastalık, iş kazası, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı korur. Bildirim ve ödeme yükümlülüklerindeki aksaklıklar idari para cezası ve geriye dönük prim tahsilatıyla sonuçlanır.

BU BÖLÜMDE

6.1 Sigorta kolları
6.2 İş kazası bildirimi
6.3 Emeklilik
6.4 Emekli çalışanlar — sosyal güvenlik destek primi
6.5 SGK idari para cezaları (2026)
6.6 Temel bildirim ve ödeme süreleri

6.1 Sigorta kolları

Sigorta kolu	Sağlanan hak
Malullük	Çalışma gücünün en az %60'ını kaybeden sigortalıya malullük aylığı
Yaşlılık	Yaşlılık aylığı
Ölüm	Hak sahiplerine ölüm aylığı ve cenaze ödeneği
Hastalık	Geçici iş göremezlik ödeneği
Analık	Doğum ödeneği, emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği
İş kazası ve meslek hastalığı	Geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri
Genel sağlık sigortası	Sağlık hizmetleri

6.2 İş kazası bildirimi

- İşveren iş kazasını o yer kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirir (5510 md.13). Ölümlü kazalarda da SGK'ya bildirim süresi aynıdır.
- Kaza işverenin kontrolü dışındaki bir yerde meydana gelmişse 3 iş günlük süre, işverenin kazayı öğrendiği tarihten itibaren başlar.
- Sağlık hizmeti sunucuları da tedavi için başvuran sigortalının iş kazasını SGK'ya ayrıca bildirmekle yükümlüdür.
- Bildirim yapılmamasının cezası, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre 2026'da 44.443 TL ile 133.329 TL arasındadır (6331 sayılı Kanun md.14 ve md.26).
- Bildirimin geç yapılması halinde, bildirim tarihine kadar ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverenden tahsil edilir.

6.3 Emeklilik

Emeklilik şartları; ilk sigortalılık tarihine, sigortalılık statüsüne ve prim gün sayısına göre kişiye özel belirlenir. Kademeli yaş şartları ve geçiş hükümleri nedeniyle her çalışanın durumu SGK hizmet dökümü üzerinden ayrıca değerlendirilmelidir.

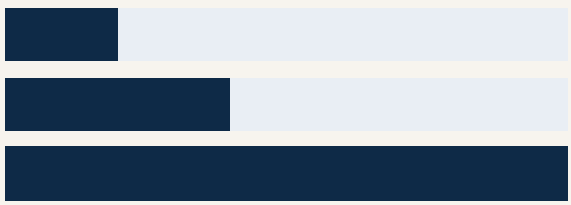
6.4 Emekli çalışanlar — sosyal güvenlik destek primi

Yaşlılık aylığı alırken 4/a kapsamında çalışmaya devam edenlerden sosyal güvenlik destek primi (SGDP) kesilir:

Kalem	Oran
Çalışan payı	%7,5
İşveren payı	%22,5
Kısa vadeli sigorta kolları (işveren)	%2,25
Toplam	**%32,25**
İşsizlik sigortası	Uygulanmaz

Bu çalışanlar için 2 puanlık prim indirimi uygulanmaz.

CEZA NASIL KATLANIR? — Rast Partners



İşe giriş bildirgesi cezası, sigortalı başına ve 2026 brüt asgari ücreti üzerinden (5510 sayılı Kanun md.102/a).

6.5 SGK idari para cezaları (2026)

Fiil (5510 md.102)	2026 ceza tutarı
İşe giriş bildirgesini süresinde vermeme (sigortalı başına)	33.030 TL
İşe giriş bildirgesinin verilmediğinin tespiti (sigortalı başına)	66.060 TL
Bir yıl içinde tekrarı (sigortalı başına)	165.150 TL
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde vermeme — asıl belge (sigortalı başına, belge başına en fazla 66.060 TL)	6.606 TL
Aynı — ek belge (sigortalı başına, belge başına en fazla 66.060 TL)	4.128,75 TL
Bildirilmeyen hizmet veya kazancın tespiti (belge başına)	66.060 TL

Bildirge süresi geçtikten sonra 30 gün içinde kendiliğinden verilir ve ceza tebliğden itibaren 15 gün içinde ödenirse ceza dörtte bire indirilir.

6.6 Temel bildirim ve ödeme süreleri

Yükümlülük	Süre
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi	İzleyen ayın 26'sı
SGK primlerinin ödenmesi	İzleyen ayın sonu
İşe giriş bildirgesi	Çalışmaya başlamadan önce
İşten ayrılış bildirgesi	Sona ermeden itibaren 10 gün
İş kazası	Kolluğa derhal, SGK'ya 3 iş günü

AKILDA KALSIN — Rast Partners

3 iş günü
içinde iş kazası SGK bildirimi

%32,25
emekli çalışanlarda toplam SGDP

%60
malullük için çalışma gücü kaybı



SGK Prim Teşvikleri ve İstihdam Destekleri

Teşvikler işveren maliyetini doğrudan düşürür; ancak şartları sağlanmadan uygulanan teşvik, gecikme cezası ve gecikme zammıyla geri alınır.

BU BÖLÜMDE

7.1 Genel şartlar
7.2 Temel prim indirimi — 5510 md.81/ı
7.3 Asgari ücret desteği (2026)
7.4 Genç, kadın ve mesleki belge sahibi istihdamı (6111 — 4447 geçici md.10)
7.5 İşsizlik ödeneği alanların istihdamı
7.6 Engelli sigortalı istihdamı
7.7 Teşviklerin birlikte uygulanması
7.8 Sektörel destekler (7590 sayılı Kanun, RG 31.07.2026)

7.1 Genel şartlar

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin ve muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin süresinde verilmesi,
- Primlerin (sigortalı hissesi ve Hazinece karşılanmayan işveren hissesi) süresinde ödenmesi,
- SGK'ya vadesi geçmiş prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması. Tecil, taksitlendirme veya yapılandırmaya uyulduğu sürece bu borçlar engel değildir.
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırdığı tespit edilen işverenler, birçok teşvikten belirli bir süre yararlanamaz.

Borç kontrolü 2/5 puan indiriminde işverenin tüm işyerleri itibarıyla, 6111 teşvikinde teşvikten yararlanılan işyeri itibarıyla yapılır.

7.2 Temel prim indirimi — 5510 md.81/ı

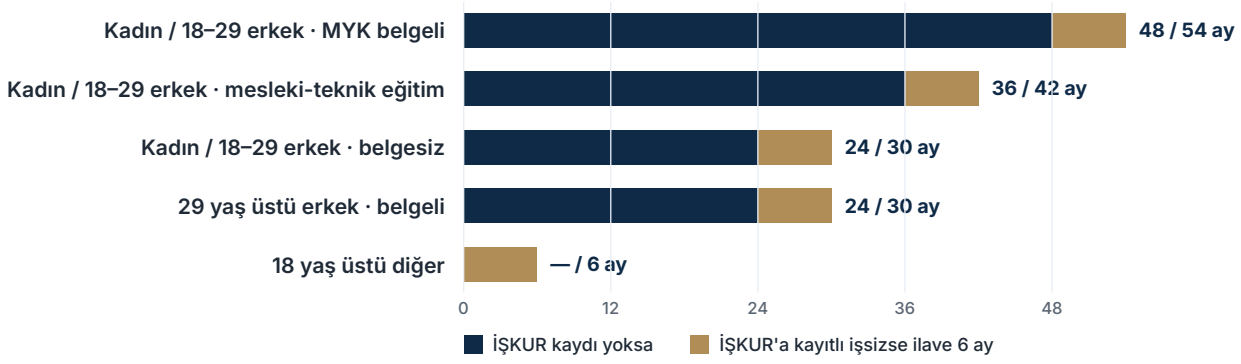
Özel sektör işverenlerinin MYÖ işveren hissesinin 2 puanı, imalat sektöründe (NACE C) 31 Aralık 2026'ya kadar 5 puanı Hazinece karşılanır. İndirim başvuru gerektirmez. Kamu ihale işleri ve SGDP'ye tabi çalışanlar için uygulanmaz. Başka bir teşvikle aynı dönemde uygulandığında önce bu indirim düşülür.

7.3 Asgari ücret desteği (2026)

Parametre	Düzenleme
Destek tutarı	Prim ödeme günü başına 42,33 TL (30 gün için 1.269,90 TL)
Kapsam	Sigortalının 2025 yılının aynı ayında bildirilen günlük PEK'i 1.300 TL veya altında olmalı
Gün sınırı	Destek, 2025 yılının aynı ayında günlük PEK'i 1.300 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam gün sayısını geçmemek üzere, 2026'daki cari ay gün sayısı üzerinden hesaplanır
Toplu iş sözleşmesine tabi işyerleri	Günlük kazanç sınırı 2.600 TL
Linyit ve taşkömürü çıkarılan yer altı işyerleri	Günlük kazanç sınırı 3.467 TL
2026'da ilk kez kapsama alınan işyerleri	2025 baz ay şartı aranmaz; tüm sigortalıların gün sayısı esas alınır
Dayanak	5510 geçici md.112 (7573 sayılı Kanun), SGK 2026/8 sayılı Genelge

7.4 Genç, kadın ve mesleki belge sahibi istihdamı (6111 — 4447 geçici md.10)

ŞEKİL 7.1 6111 teşviki: işveren hissesinin karşılandığı süre (ay)



Kaynak: 4447 sayılı Kanun geçici md.10; işe alım için son tarih 31.12.2026

Rast Partners · rastcpa.com

6111 DESTEĞİ NASIL HESAPLANIR? — Rast Partners

1
Prime esas kazanç
İşveren hissesi primler hesaplanır.

2
2/5 puan indirimi
MYÖ işveren hissesinden önce bu indirim düşülür.

3
6111 desteği
Kalan işveren hissesi İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır.

İşsizlik sigortası işveren payı (%2) 6111 desteğine dahil değildir.

31 Aralık 2026'ya kadar işe alınan ve şartları sağlayan sigortalılar için, 5510 md.81'de sayılan primlerin işveren hissesi (2/5 puan indirimi düşüldükten sonra kalan kısım) İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır. İşsizlik sigortası işveren payı bu desteğe dahil değildir.

Sigortalı	İŞKUR kaydı yoksa	İŞKUR'a kayıtlı işsizse
18 yaş üstü kadın veya 18–29 yaş erkek, mesleki yeterlilik belgeli	48 ay	54 ay
Aynı grup, mesleki-teknik eğitim mezunu veya İŞKUR kursu bitirmiş	36 ay	42 ay
Aynı grup, bu belge ve niteliklere sahip değil	24 ay	30 ay
29 yaş üstü erkek, mesleki yeterlilik belgesi veya mesleki-teknik eğitim	24 ay	30 ay
18 yaş üstü diğer sigortalılar	Destek yok	6 ay

Temel şartlar: Sigortalının işe alındığı tarihten önceki altı ayda prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması ve aynı dönemde işyerinden bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması gerekir.

7.5 İşsizlik ödeneği alanların istihdamı

İşsizlik ödeneği almakta olan bir sigortalı, işyerinin son altı aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınırsa; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri (kısa vadeli sigorta kollarında %1'i) ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır (4447 sayılı Kanun md.50). Bu destek 2 puan indirimiyle birlikte uygulanmaz.

7.6 Engelli sigortalı istihdamı

Engelli sigortalı çalıştıran işverenlerin, bu sigortalılara ait prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren hissesi primleri Hazinece karşılanır. SGK'ya borcu olan işverenler de bu destekten yararlanabilir.

7.7 Teşviklerin birlikte uygulanması

Birleşim	Uygulama
2/5 puan indirimi + asgari ücret desteği	Birlikte uygulanır
6111 teşviki + 2/5 puan indirimi	Birlikte uygulanır; önce 2/5 puan düşülür, kalan işveren hissesi Fon'dan karşılanır
6111 teşviki + asgari ücret desteği	Birlikte uygulanabilir; mahsup işverenin ödeyeceği primle sınırlıdır
Engelli teşviki + asgari ücret desteği	Birlikte uygulanabilir
İşsizlik ödeneği alanların istihdamı + 2 puan indirimi	Birlikte uygulanmaz

Teşvik birleşimleri sigortalı, işyeri ve dönem bazında SGK sistemi üzerinden ayrıca kontrol edilmelidir.

7.8 Sektörel destekler (7590 sayılı Kanun, RG 31.07.2026)

Turizm konaklama tesisleri: Kültür ve Turizm Bakanlığından turizm işletmesi belgesi almış özel sektör konaklama tesislerine, 2026 yılının Mayıs–Aralık döneminde tesisin faaliyette bulunduğu aylar için, prim ödeme günü başına 116,67 TL destek sağlanır (4447 geçici md.36; SGK 2026/21 sayılı Genelge). Destek, diğer teşvikler uygulandıktan sonra işverenin ödeyeceği primle sınırlıdır. SGDP'ye tabi çalışanlar ve yabancı uyruklu sigortalılar kapsam dışındadır. Kayıt dışı çalıştırma veya eksik kazanç bildirimi tespit edilmesi halinde destek geri alınır.

İmalat sektörü: 4447 geçici md.35 kapsamındaki imalat sektörüne yönelik istihdam desteğinin süresi 31 Aralık 2028'e uzatılmıştır.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

31.12.2026 — 6111 teşviki için son işe alım tarihi

42,33 TL — günlük asgari ücret desteği

54 ay — en uzun 6111 destek süresi



İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinin büyüklüğünden bağımsız olarak tüm işverenlere yükümlülük getirir.

BU BÖLÜMDE

8.1 Temel işveren yükümlülükleri
8.2 Tehlike sınıfı
8.3 Risk değerlendirmesinin yenilenmesi
8.4 İSG profesyonellerinin asgari çalışma süreleri
8.5 Çalışan eğitimleri
8.6 Periyodik sağlık muayeneleri
8.7 İSG idari para cezaları

8.1 Temel işveren yükümlülükleri

- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek veya bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik biriminden almak,
- Çalışanlara işe başlamadan önce ve düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek,
- Kişisel koruyucu donanımı temin etmek ve kullanımını sağlamak,
- Acil durum planı hazırlamak ve acil durumlar için destek elemanı görevlendirmek,
- Çalışanların sağlık gözetimini yaptırmak.

50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri: İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü 1 Ocak 2025'ten itibaren bu işyerleri için de yürürlüktedir. Bu işyerlerinde işveren veya işveren vekili, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlayarak İSG hizmetlerini kendisi yürütebilir. **İşe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri ile tetkikler bu imkânın dışındadır;** bunlar için işyeri hekimi hizmeti alınması gerekir (6331 md.6).

8.2 Tehlike sınıfı

İşyerinin tehlike sınıfı, işyerinde yürütülen asıl işin NACE koduna göre İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nden belirlenir. Örneğin büro faaliyetleri çoğunlukla az tehlikeli, inşaat ve madencilik faaliyetleri çok tehlikeli sınıftadır. Tebliğde 1 Nisan 2026'da değişiklik yapılmıştır; işyerinin kodu ve sınıfı ayrıca kontrol edilmelidir.

ŞEKİL 8.1 İSG yükümlülükleri tehlike sınıfına göre

	AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ
Risk değerlendirmesi yenileme	6 yıl	4 yıl	2 yıl
Periyodik sağlık muayenesi	5 yıl	3 yıl	1 yıl
Temel İSG eğitimi	8 ders saati	12 ders saati	16 ders saati
Tekrar eğitimi (en az 8 ders saati)	3 yılda bir	2 yılda bir	Yılda bir
İşyeri hekimi (çalışan başına/ay)	5 dk	10 dk	15 dk
İş güvenliği uzmanı (çalışan başına/ay)	10 dk	20 dk	40 dk

Kaynak: 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler; İSG Eğitimleri Yönetmeliği (RG 02.04.2026)

◆ Rast Partners · rastcpa.com

8.3 Risk değerlendirmesinin yenilenmesi

Tehlike sınıfı	Yenileme süresi
Çok tehlikeli	En geç 2 yılda bir
Tehlikeli	En geç 4 yılda bir
Az tehlikeli	En geç 6 yılda bir

İşyerinin taşınması, yeni teknoloji veya ekipman kullanılması, üretim yönteminin değişmesi, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay yaşanması halinde süre beklenmeden yenilenir.

RİSK DEĞERLENDİRMESİ YENİLEME — Rast Partners

2 yıl — çok tehlikeli işyerleri

4 yıl — tehlikeli işyerleri

6 yıl — az tehlikeli işyerleri

8.4 İSG profesyonellerinin asgari çalışma süreleri

Tehlike sınıfı	İşyeri hekimi (çalışan başına, aylık)	İş güvenliği uzmanı (çalışan başına, aylık)
Az tehlikeli	5 dakika	10 dakika
Tehlikeli	10 dakika	20 dakika
Çok tehlikeli	15 dakika	40 dakika

8.5 Çalışan eğitimleri

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 02.04.2026) ile eğitim sistemi yeniden düzenlenmiştir:

Eğitim	Az tehlikeli	Tehlikeli	Çok tehlikeli
İşe başlama eğitimi (fiilen çalışmaya başlamadan önce, yüz yüze)	En az 2 saat	En az 2 saat	En az 2 saat
Temel eğitim (işe başladıktan sonra en geç 3 ay içinde)	En az 8 ders saati	En az 12 ders saati	En az 16 ders saati
Tekrar eğitimi	3 yılda bir, en az 8 ders saati	2 yılda bir, en az 8 ders saati	Yılda bir, en az 8 ders saati

Bir ders saati 45 dakika eğitim ve 15 dakika aradan oluşur. İşe başlama eğitimi temel eğitimin yerine geçmez. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işe ve işyerine özgü risklere ilişkin eğitim konusu yüz yüze verilir ve bu konuya sırasıyla en az 3 ve 4 ders saati ayrılır. Eğitimlere katılım ve başarı kayıtları tutulur.

> Dayanak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 02.04.2026); ÇSGB uygulama rehberi.

8.6 Periyodik sağlık muayeneleri

Tehlike sınıfı	Sıklık
Az tehlikeli	En az 5 yılda bir
Tehlikeli	En az 3 yılda bir
Çok tehlikeli	En az yılda bir

İSG EĞİTİMLERİ 2026 — Rast Partners

2 saat
işe başlamadan önce, yüz yüze

3 ay
içinde temel eğitimin tamamlanması

8 · 12 · 16
ders saati temel eğitim (az tehlikeli · tehlikeli · çok tehlikeli)

8.7 İSG idari para cezaları

6331 sayılı Kanun'daki ceza tutarları her yıl yeniden değerleme oranında artırılır. Kanunda yazılı temel tutar, işyerinin çalışan sayısına ve tehlike sınıfına göre aşağıdaki oranlarda artırılarak uygulanır (md.26/3):

ŞEKİL 8.2 **İSG idari para cezalarında artırım oranları**

ÇALIŞAN SAYISI	AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ
10'dan az	Temel tutar	+%25	+%50
10 – 49	Temel tutar	+%50	+%100
50 ve üzeri	+%50	+%100	+%200

Örnek: İSG profesyoneli görevlendirmeme cezası 2026'da temel tutarda **111.263 TL**; 50 ve üzeri çalışanı olan çok tehlikeli işyerinde **333.789 TL**. Aykırılık sürdükçe her ay yeniden uygulanır.

Kaynak: 6331 sayılı Kanun md.26/3

Rast Partners · rastcpa.com

2026 yılı için örnekler:

Fiil	Temel tutar (2026)	En yüksek tutar (50+ çalışan, çok tehlikeli)
İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeme (her kişi için; aykırılık sürdükçe her ay)	111.263 TL	333.789 TL
İş kazasını süresinde bildirmeme	44.443 TL	133.329 TL

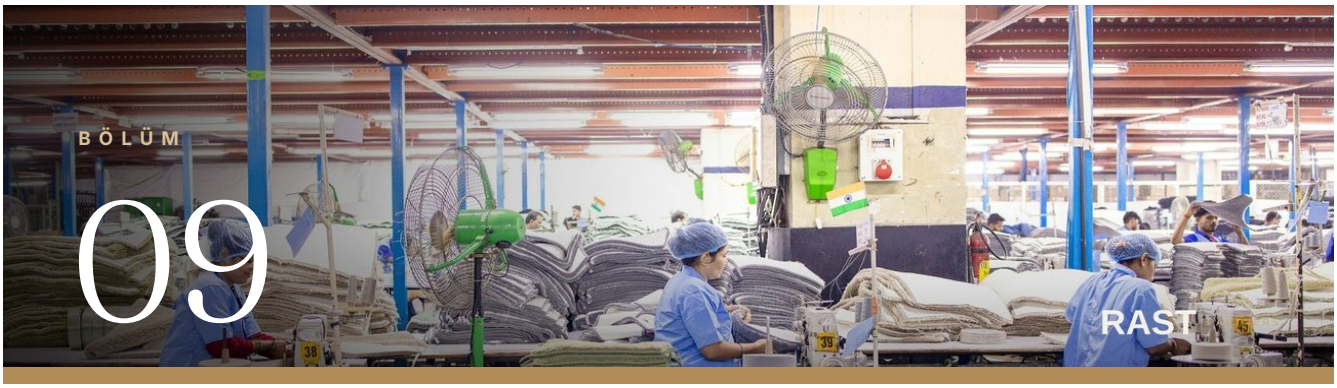
Risk değerlendirmesi, eğitim, acil durum planı ve sağlık gözetimi gibi diğer yükümlülüklerin ihlalinde de ayrı cezalar öngörülmüştür; bunların bir kısmı aykırılık sürdükçe her ay tekrarlanır.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

2 saat
işe başlamadan önce yüz yüze eğitim

2 · 4 · 6 yıl
risk değerlendirmesi yenileme süreleri

%200
en yüksek İSG ceza artırımı



Sendika Hakkı ve Toplu İş Sözleşmesi

Sendika hakkı Anayasa güvencesi altındadır. 6356 sayılı Kanun; sendika üyeliğini, toplu iş sözleşmesi yetkisini ve toplu görüşme sürecini ayrıntılı kurallara bağlamıştır.

BU BÖLÜMDE

9.1 Sendika üyeliği ve güvencesi
9.2 Toplu iş sözleşmesi yetkisi
9.3 Grev ve lokavt
9.4 Toplu iş sözleşmesine tabi işyerlerinde bordro

9.1 Sendika üyeliği ve güvencesi

- Çalışanlar sendikaya e-Devlet üzerinden üye olur ve üyelikten çekilebilir.
- İşveren, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle işçiler arasında ayrım yapamaz; bu nedenle iş sözleşmesini feshedemez.
- Sendikal nedenle fesih halinde işçi, iş güvencesi hükümlerine göre dava açabilir; ayrıca bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (6356 sayılı Kanun md.25).

9.2 Toplu iş sözleşmesi yetkisi

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üye kaydetmiş olması; ayrıca işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletme sözleşmesinde ise işletmede çalışan işçilerin en az %40'ının üyesi olması gerekir. Yetki tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır ve taraflara bildirilir.

Aşama	Süre
Toplu görüşmeye çağrı	Yetki belgesinin alınmasından itibaren 15 gün içinde
İlk toplantının belirlenmesi	Çağrının tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde
Toplu görüşme süresi	İlk toplantıdan itibaren 60 gün
Anlaşmazlık halinde	Arabulucu; sonrasında grev veya kanunda öngörülen hallerde Yüksek Hakem Kurulu

9.3 Grev ve lokavt

- Kanuni grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalır.
- 6356 sayılı Kanun md.62'de sayılan işlerde grev ve lokavt yapılamaz.
- Grev ve lokavt günleri aylık prim ve hizmet bildiriminde eksik gün olarak (grev 08, lokavt 09) bildirilir.

9.4 Toplu iş sözleşmesine tabi işyerlerinde bordro

- Toplu iş sözleşmesinde net olarak kararlaştırılan ücretlerin brüte doğru çevrilmesi gerekir.
- Asgari ücret desteğinde günlük kazanç sınırı toplu iş sözleşmesine tabi işyerlerinde 2.600 TL'dir.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

%1 işkolu barajı

15 gün yetki belgesinden sonra çağrı süresi

60 gün toplu görüşme süresi



BÖLÜM

10

Özlük Dosyası, Kişisel Veriler ve Kayıt Saklama

Özlük dosyası ve çalışan verileri, denetimde ve uyuşmazlıkta işverenin elindeki en önemli ispat araçlarıdır; aynı zamanda KVKK kapsamında korunması gereken kişisel verilerdir.

BU BÖLÜMDE

10.1 Özlük dosyası
10.2 Saklama süreleri
10.3 Çalışan verileri ve KVKK

10.1 Özlük dosyası

İşveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler (md.75). Dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanı sıra kanunlara göre düzenlenmesi gereken belgeler bulunur. Uygulamada şu belgelerin dosyada yer alması önerilir:

- İmzalı iş sözleşmesi ve ekleri, kimlik bilgileri, SGK işe giriş bildirgesi,
- İşe giriş sağlık raporu, KVKK aydınlatma metni ve gerektiğinde ayrı açık rıza metni,
- Eğitim ve sertifika belgeleri, yıllık izin talep ve onay formları,
- Disiplin işlemleri ve savunma yazıları, ücret hesap pusulaları,
- Fesih veya istifa belgesi.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

72 saat
içinde Kurul'a veri ihlali bildirimi

10 yıl
SGK açısından belge saklama süresi

15 yıl
kişisel sağlık dosyaları için en az süre

10.2 Saklama süreleri

Belge	Saklama süresi	Dayanak
İşyeri defter, kayıt ve belgeleri (bordro dahil)	İlgili yılı izleyen yıl başından itibaren 10 yıl	5510 md.86
Vergi kanunları açısından defter ve belgeler	İlgili yılı izleyen yıl başından itibaren 5 yıl	Vergi Usul Kanunu md.253
Kişisel sağlık dosyaları	İşten ayrılıştan itibaren en az 15 yıl	İSG hizmetleri mevzuatı
Asbest, kanserojen veya mutajen maddeler ile bazı biyolojik etkenlere maruziyet kayıtları	En az 40 yıl	İlgili İSG yönetmelikleri
Ticari defterler ve ticari belgeler	10 yıl	Türk Ticaret Kanunu md.82
İş sözleşmesi, ekleri ve ücret yazışmaları	Kanunda özel süre yok; işçilik alacaklarındaki 5 yıllık ve genel 10 yıllık zamanaşımı süreleri dikkate alınarak belirlenir	İş Kanunu Ek md.3, Türk Borçlar Kanunu md.146–147
Disiplin ve savunma belgeleri	Kanunda özel süre yok; fesih ve tazminat uyuşmazlıklarında ispat aracı olduğundan zamanaşımı süreleri dikkate alınır	—
İşe alınmayan adaylara ait veriler	İşe alım amacı sona erdiğinde silinir; aday havuzunda tutulacaksa adaya bilgi verilmeli ve süre sınırlı olmalıdır	KVKK md.4 ve md.7

Özlük dosyası için kanunda tek bir saklama süresi yoktur. Dosyadaki her belge kendi hukuki rejimine tabidir: bordro ve SGK belgeleri, vergi kayıtları, iş sözleşmesi, sağlık kayıtları ve disiplin belgeleri farklı sürelerle saklanır. Saklama süresi; belge türü, ilgili mevzuat, zamanaşımı süreleri ve işleme amacı birlikte değerlendirilerek belirlenmeli ve bir saklama ve imha politikasıyla yazılı hale getirilmelidir. Süresi dolan kişisel veriler KVKK'ya uygun şekilde silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir.

10.3 Çalışan verileri ve KVKK

- Çalışanlara ve adaylara aydınlatma metni sunulur. Açık rıza gereken hallerde rıza, aydınlatma metninden ayrı alınır.
- Kamera ile izleme yapılıyorsa çalışanlar önceden bilgilendirilir; izleme amaçla sınırlı ve ölçülü olmalıdır.
- Kurumsal e-posta ve cihazların denetlenecekse bu durumun önceden yazılı bir politikayla çalışanlara bildirilmesi önerilir.
- Kişisel veri ihlalini veri sorumlusu, öğrendiği andan itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na bildirir; ihlalden etkilenen kişilere de makul en kısa sürede bildirim yapılır. Veri işleyen (örneğin dış kaynak bordro hizmeti sağlayıcısı), ihlali öğrendiğinde veri sorumlusuna gecikmeksizin haber verir.
- KVKK idari para cezaları her yıl yeniden değerleme oranında artırılır.

BÖLÜM

11

Performans ve Disiplin Süreçleri

Performans ve disiplin süreçleri, fesih uyuşmazlıklarının büyük bölümünün başladığı yerdir. Sürecin belgelenmesi ve sürelere uyulması, işverenin ispat yükünü doğrudan etkiler.

BU BÖLÜMDE

11.1 Performans yönetimi
11.2 Disiplin ve devamsızlığın SGK'ya bildirimi
11.3 Kritik süreler

11.1 Performans yönetimi

- Performans kriterlerinin nesnel ve ölçülebilir olması ve çalışana önceden yazılı bildirilmesi, olası bir uyuşmazlıkta işverenin ispatını kolaylaştırır.
- İş güvencesi kapsamındaki işçinin performans düşüklüğüne dayalı feshinden önce savunması alınmalıdır; yazılı bir gelişim planı uygulanması önerilir.
- Düzenli ödenen performans primleri kıdem ve ihbar tazminatı hesabında giydirilmiş ücrete dahil edilir.

11.2 Disiplin ve devamsızlığın SGK'ya bildirimi

Durum	Eksik gün kodu
Disiplin cezası	03
Gözaltı	04
Tutukluluk	05
Mazeretsiz devamsızlık	15

11.3 Kritik süreler

İşlem	Süre
Savunma için süre	Kanunda belirtilmemiştir; makul süre tanınmalıdır
Derhal fesih hakkının kullanılması (md.24/II, md.25/II)	Öğrenmeden itibaren 6 iş günü; her halde fiilden itibaren 1 yıl
İşe iade için arabulucuya başvuru	Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay

AKILDA KALSIN — Rast Partners

6 iş günü — derhal fesih süresi

1 yıl — fiilden itibaren mutlak süre

1 ay — işe iade için arabulucuya başvuru

BÖLÜM

12

Ücret Dışı Haklar ve Zorunlu İstihdam

Ücretin yanında bazı yükümlülükler çalışan sayısına ve çalışma modeline göre devreye girer: otomatik katılım, engelli ve eski hükümlü istihdamı ile esnek çalışma modelleri.

BU BÖLÜMDE

12.1 Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım
12.2 Engelli ve eski hükümlü istihdamı
12.3 Esnek çalışma modelleri

12.1 Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım

Konu	Düzenleme
Kapsam	5 ve daha fazla çalışanı olan özel sektör işverenlerinde, 45 yaşını doldurmamış Türk vatandaşı çalışanlar ile 5901 sayılı Kanun md.28 kapsamındakiler
Katkı payı	Çalışanın prime esas kazancının %3'ü
Devlet katkısı	1 Ocak 2026'dan itibaren ödenen katkı payının %20'si
45 yaş ve üzeri çalışanlar	İsteğe bağlı olarak sisteme dahil olabilir
Cayma	Sisteme dahil edilmeden itibaren 2 ay içinde
Aktarım	Katkı payları, ücretin ödendiği günü izleyen iş günü emeklilik şirketine aktarılır

12.2 Engelli ve eski hükümlü istihdamı

İşyeri	Zorunlu oran
50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerleri	%3 engelli
50 veya daha fazla işçi çalıştıran kamu işyerleri	%4 engelli ve %2 eski hükümlü

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenin yükümlülüğü, bu işyerlerindeki toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Belirli ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışanlar esas alınır; kısmi süreli çalışanlar çalışma sürelerine göre tam süreliye dönüştürülür. Yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve üzeri tama tamamlanır (İş Kanunu md.30).

12.3 Esnek çalışma modelleri

Model	Temel koşul
Kısmi süreli çalışma	Emsal tam süreli çalışmanın en fazla üçte ikisi
Çağrı üzerine çalışma	Yazılı sözleşme; süre belirlenmemişse haftalık 20 saat; aksi kararlaştırılmadıkça en az 4 gün önceden çağrı; günlük süre yoksa her çağrıda en az 4 saat
Uzaktan çalışma	Yazılı sözleşme; Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ndeki unsurlar
Kısa çalışma	Bölüm 15'te ele alınmıştır

AKILDA KALSIN — Rast Partners

%3 otomatik katılımda katkı payı

%20 2026 devlet katkısı

%3 50+ işçili özel sektörde engelli oranı



Ar-Ge, Teknopark, Serbest Bölge ve Nitelikli Hizmet Merkezleri

Bu teşviklerden yararlanmak, puantajın, personel bildirimlerinin ve raporlamanın teşvik şartlarıyla tam uyumlu tutulmasını gerektirir.

BU BÖLÜMDE

13.1 Teknoloji geliştirme bölgeleri
13.2 Ar-Ge ve tasarım merkezleri (5746 sayılı Kanun)
13.3 Serbest bölgeler
13.4 Nitelikli hizmet merkezleri

13.1 Teknoloji geliştirme bölgeleri

Teşvik	Kapsam
Ücret gelir vergisi teşviki	Bölgede çalışan Ar-Ge, tasarım ve destek personelinin bu görevleriyle ilgili ücretlerinin brüt asgari ücretin 40 katını (2026: 1.321.200 TL) aşmayan kısmı üzerinden hesaplanan vergi, asgari ücret istisnası düşüldükten sonra terkin edilir; 31 Aralık 2028'e kadar
Destek personeli	Teşvikten yararlanan destek personeli sayısı Ar-Ge ve tasarım personelinin %10'unu, toplam personeli 15 ve altında olan firmalarda %20'sini aşamaz
SGK işveren hissesi	Ar-Ge, tasarım ve destek personelinin işveren hissesi priminin yarısı Hazinece karşılanır

13.2 Ar-Ge ve tasarım merkezleri (5746 sayılı Kanun)

Teşvik	Oran
Ücret gelir vergisi teşviki — doktoralılar ve desteklenecek program alanlarında en az yüksek lisanslılar	Hesaplanan verginin %95'i terkin edilir
Yüksek lisanslılar ve desteklenecek program alanlarında lisanslılar	%90'ı
Diğer Ar-Ge ve tasarım personeli	%80'i
SGK işveren hissesi	Yarısı Hazinece karşılanır
Ar-Ge indirimi	Ar-Ge ve tasarım harcamalarının tamamı kurumlar vergisi matrahından indirilir

Teşvik, ücretin brüt asgari ücretin 40 katını aşmayan kısmı üzerinden, asgari ücret istisnası düşüldükten sonra kalan vergiye uygulanır.

13.3 Serbest bölgeler

- Bölgede üretilen ürünlerin FOB bedelinin en az %85'ini yurt dışına ihraç eden mükelleflerin personel ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisi, muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden indirilerek terkin edilir (3218 sayılı Kanun geçici md.3).
- Oran şartının sağlanamadığı yıllarda terkin edilen vergilerin tahsili gündeme gelir.
- İş Kanunu ve SGK mevzuatı serbest bölgelerde de uygulanır.

13.4 Nitelikli hizmet merkezleri

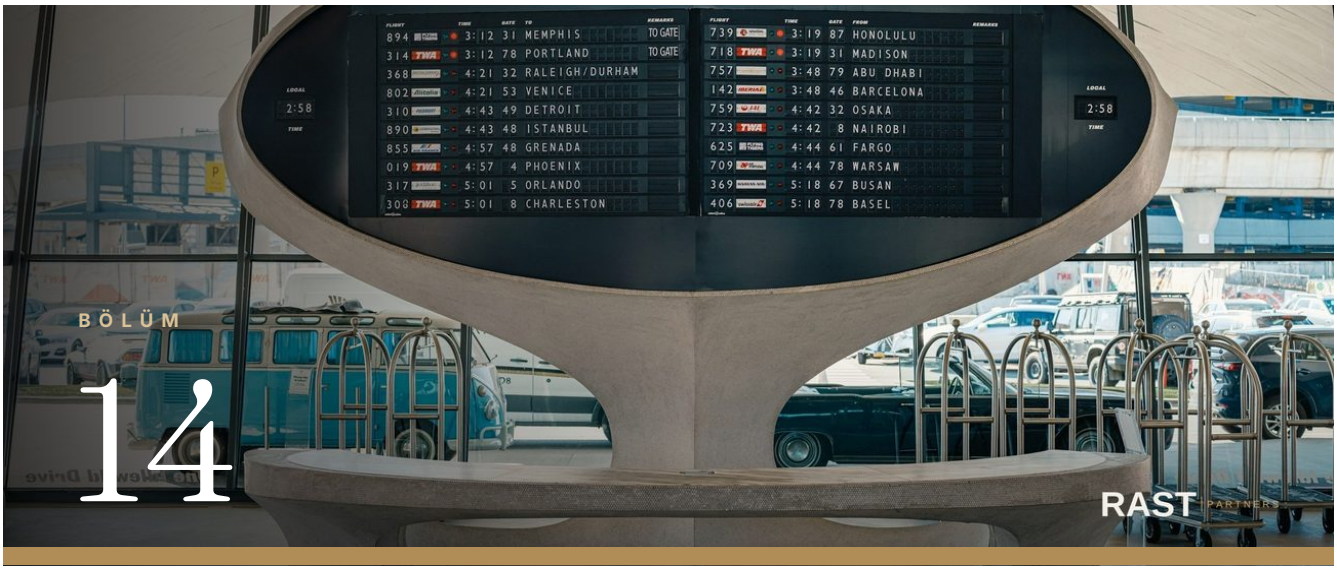
7582 sayılı Kanun'la (RG 04.06.2026) Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nda tanımlanan nitelikli hizmet merkezlerinde çalışan nitelikli personelin ücretlerine gelir vergisi istisnası getirilmiştir. İstisna, ücretin brüt asgari ücretin 3 katını (2026: 99.090 TL) aşmayan kısmına; İstanbul Finans Merkezi'ndeki ve Cumhurbaşkanınca uygun bulunan endüstri bölgelerindeki merkezlerde 5 katını (165.150 TL) aşmayan kısmına uygulanır. Uygulama esasları 334 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde (RG 04.07.2026) yer almaktadır.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

40 kat
asgari ücret: teşvikte ücret sınırı

%95
en yüksek Ar-Ge stopaj terkini

%85
serbest bölgede FOB ihracat şartı



Yabancı Uyruklu Çalışanlar

Yabancı çalışan istihdamı; çalışma izni, kriterler, SGK ve vergi yönünden Türk çalışanlardan farklı bir süreç gerektirir.

BU BÖLÜMDE

14.1 Çalışma izni türleri (6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu)
14.2 Değerlendirme kriterleri, SGK ve vergi

14.1 Çalışma izni türleri (6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu)

İzin	Süre ve koşul
Süreli çalışma izni	İlk başvuruda en çok 1 yıl; aynı işverende ilk uzatmada en çok 2 yıl, sonraki uzatmalarda en çok 3 yıl
Süresiz çalışma izni	Uzun dönem ikamet izni veya en az 8 yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar başvurabilir
Bağımsız çalışma izni	Kendi adına bağımsız çalışacak nitelikli yabancılar
Turkuaz Kart	Nitelikli yabancılar; 3 yıllık geçiş süresinin ardından süresiz
Çalışma izni muafiyeti	5901 sayılı Kanun md.28 kapsamındakiler (çıkma izniyle vatandaşlıktan ayrılanlar ve altsoyları) gibi kanunda sayılan haller

Uzatma başvurusu, iznin bitmesine 60 gün kalmasından itibaren ve her durumda izin süresi dolmadan yapılır; süre dolduktan sonra yapılan başvurular reddedilir. İzin süresinin takibi işverenin sorumluluğundadır.

14.2 Değerlendirme kriterleri, SGK ve vergi

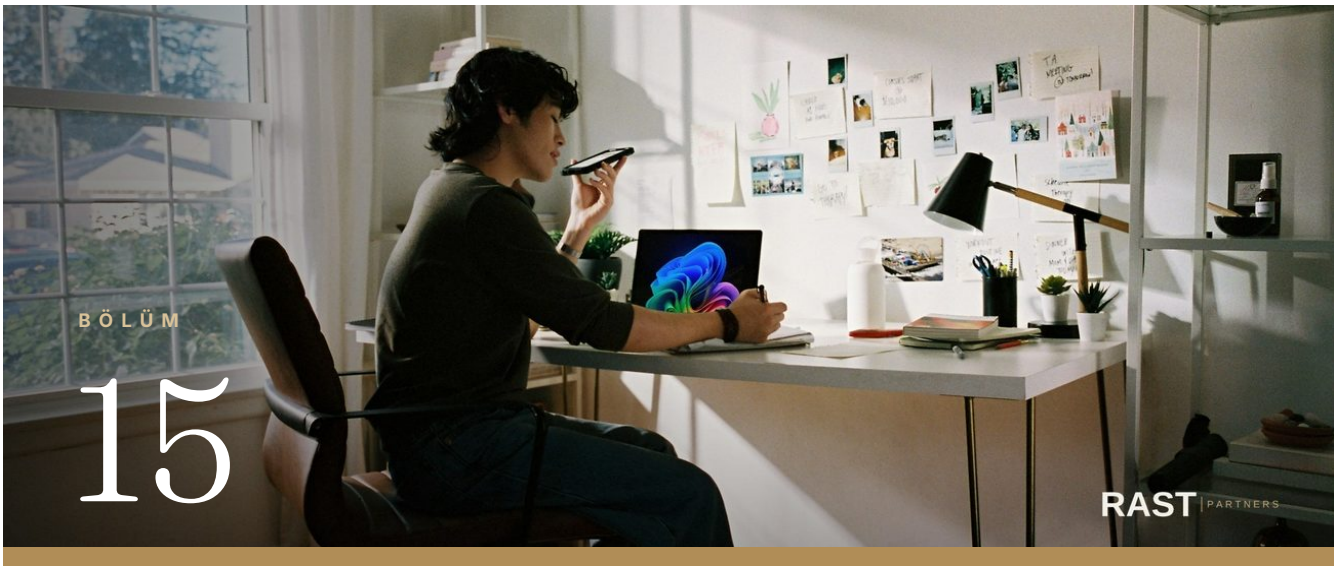
- Başvurular Bakanlıkça işyeri, pozisyon, yabancının niteliği ve sektöre göre değerlendirilir. Genel kriter olarak, çalışma izni talep edilen her yabancı için işyerinde en az 5 Türk vatandaşının istihdam edilmesi aranır. Doğrudan yabancı yatırım kapsamındaki kilit personel gibi haller için istisnalar vardır.
- İzinsiz yabancı çalıştıran işverene 2026'da her yabancı için 102.503 TL idari para cezası uygulanır; tekrarında ceza artırılır.
- Çalışma izniyle çalışan yabancılar Türkiye'de SGK'ya tabidir. Sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerden gönderilen çalışanlar için sözleşme hükümleri ayrıca değerlendirilir.
- Bir takvim yılı içinde Türkiye'de devamlı olarak 6 aydan fazla oturanlar tam mükellef sayılır; belli ve geçici bir görev için gelenler bu kuralın dışındadır. Nihai değerlendirmede çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları dikkate alınır.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

60 gün kala çalışma izni uzatma başvurusu

15 gün içinde başlama ve ayrılış bildirimi

102.503 TL izinsiz yabancı çalıştırma cezası



Esnek ve Uzaktan Çalışma, Kısa Çalışma

Uzaktan ve esnek çalışma kalıcı çalışma modelleri haline gelmiştir. Kısa çalışma ödeneği ise kriz dönemlerinde istihdamı korumanın temel aracıdır.

BU BÖLÜMDE

15.1 Uzaktan çalışma sözleşmesi
15.2 Kısa çalışma ödeneği (4447 sayılı Kanun Ek md.2)

15.1 Uzaktan çalışma sözleşmesi

Sözleşmede bulunması gereken başlıca unsurlar:

- İşin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri,
- Ücret ve ödeme şekli,
- İşverenin sağladığı ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,
- İşverenin çalışanla iletişimi,
- Uzaktan çalışmanın yerine getirilmesi için zorunlu giderlerin belirlenmesi ve bunların işverence karşılanma şekli,
- Genel ve özel çalışma şartları, veri koruma ve iş sağlığı ve güvenliği kuralları.

İşyerinde çalışan bir işçinin uzaktan çalışmaya geçmesi, işçinin yazılı talebi ve işverenin kabulüyle olur. Uzaktan çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler de yazılı olarak kararlaştırılmalıdır.

Uzaktan çalışanın SGK bildirimleri işyerinde çalışanlarla aynı şekilde yapılır. İnternet, elektrik ve telefon gibi giderler için çalışana sabit tutarlı nakit ödeme yapılması, bu ödemelerin ücret sayılması riskini doğurur. İşin yürütülmesi için zorunlu olan ve belgeye dayanılarak işverence karşılanan giderler ise somut duruma göre ayrıca değerlendirilir.

15.2 Kısa çalışma ödeneği (4447 sayılı Kanun Ek md.2)

Konu	Düzenleme
Koşul	Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ya da zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya faaliyetin geçici olarak durması
Başvuru	İşveren tarafından gerekçeleriyle birlikte İŞKUR'a; varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya da bildirilir
Çalışanın hak kazanma şartı	Kısa çalışmadan önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma ve son 3 yılda en az 450 gün işsizlik sigortası primi
Ödeme	Son 12 aylık prime esas kazanca göre günlük ortalama brüt kazancın %60'ı
Üst sınır	Brüt asgari ücretin %150'si
Süre	En çok 3 ay; Cumhurbaşkanı 6 aya kadar uzatabilir
SGK bildirimi	Çalışılmayan günler eksik gün kodu 18 ile

AKILDA KALSIN — Rast Partners

%60 kısa çalışma ödeneği oranı

3 ay azami kısa çalışma süresi

450 gün son 3 yılda prim şartı



BÖLÜM 16

Beyan ve Bildirim Takvimi

Bordro ve SGK yükümlülüklerinin büyük bölümü sabit bir takvime bağlıdır. Sürelerin kaçırılması çoğu zaman ayrı bir idari para cezası ve gecikme maliyeti doğurur.

BU BÖLÜMDE

16.1 Aylık yükümlülükler
16.2 Olaya bağlı bildirimler
16.3 Gecikme ve ceza oranları

16.1 Aylık yükümlülükler

ŞEKİL 16.1 Aylık bordro takvimi



Kaynak: 5510 sayılı Kanun, GİB ve SGK düzenlemeleri; ücret ödeme günü işyerine göre değişir

Rast Partners · rastcpa.com

Son tarih	Yükümlülük	Kurum
İzleyen ayın 26'sı	Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi; gelir vergisi stopajı ve damga vergisinin ödenmesi	GİB / SGK
İzleyen ayın sonu	SGK primlerinin ödenmesi	SGK
Ücret ödeme gününü izleyen iş günü	Otomatik katılım katkı paylarının aktarımı	Emeklilik şirketi
Çalışmaya başlamadan önce	İşe giriş bildirgesi	SGK
Sona ermeden itibaren 10 gün	İşten ayrılış bildirgesi	SGK
Kazadan sonraki 3 iş günü	İş kazası bildirimi (kolluğa derhal)	SGK

16.2 Olaya bağlı bildirimler

Olay	Süre	Kurum
İlk sigortalı çalıştırılması	En geç çalıştırmaya başlanılan tarihte işyeri bildirgesi	SGK
Toplu işçi çıkarma	En az 30 gün önceden	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İŞKUR, işyeri sendika temsilcileri
Kişisel veri ihlali	En geç 72 saat	Kişisel Verileri Koruma Kurulu
Yabancı çalışanın işe başlaması	Çalışma izni alınmadan çalıştırılamaz	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Yabancı çalışanın çalışmaya başlaması ve çalışmanın sona ermesi	15 gün içinde bildirim (6735 md.22)	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

16.3 Gecikme ve ceza oranları

Konu	Düzenleme
SGK gecikme cezası	Ödeme süresinin bitiminden itibaren ilk 3 ay için her ay %3
SGK gecikme zammı	Ödeme süresinin bitiminden itibaren borç ödeninceye kadar her ay için ayrıca uygulanır
Vergi gecikme zammı	Aylık %3,7 (13 Kasım 2025'ten itibaren)
Vergi ziyaı cezası	Kural olarak ziyaa uğratılan verginin 1 katı; Vergi Usul Kanunu md.359'daki hallerde 3 katı
Pişmanlıkla beyan	Vergi ziyaı cezası kesilmez; pişmanlık zammı uygulanır ve vergi 15 gün içinde ödenmelidir

Gecikme cezası ve gecikme zammı iki ayrı mekanizmadır: gecikme cezası yalnızca ilk üç ay için ve sabit %3 oranında hesaplanır; gecikme zammı ise her ay için bulunan tutarlara borç ödeninceye kadar, ilan edilen oran üzerinden ayrıca eklenir (5510 md.89).



İş Uyuşmazlıkları ve Arabuluculuk

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren alacakları, tazminat talepleri ve işe iade davalarında dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale getirilmiştir.

BU BÖLÜMDE

17.1 Kapsam
17.2 Süreç
17.3 Zamanaşımı ve hak düşürücü süreler

17.1 Kapsam

- İşe iade talepleri,
- Kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçi alacakları,
- Fazla çalışma, yıllık izin, hafta tatili ve genel tatil ücretleri,
- Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan diğer işçi ve işveren alacakları ve tazminatları.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları zorunlu arabuluculuk kapsamı dışındadır.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

3 hafta
arabuluculuk süresi; zorunlu hallerde +1 hafta

2 hafta
son tutanaktan itibaren işe iade davası

5 yıl
kıdem, ihbar ve ücret alacaklarında zamanaşımı

17.2 Süreç

ŞEKİL 17.1 Zorunlu arabuluculukta süreç



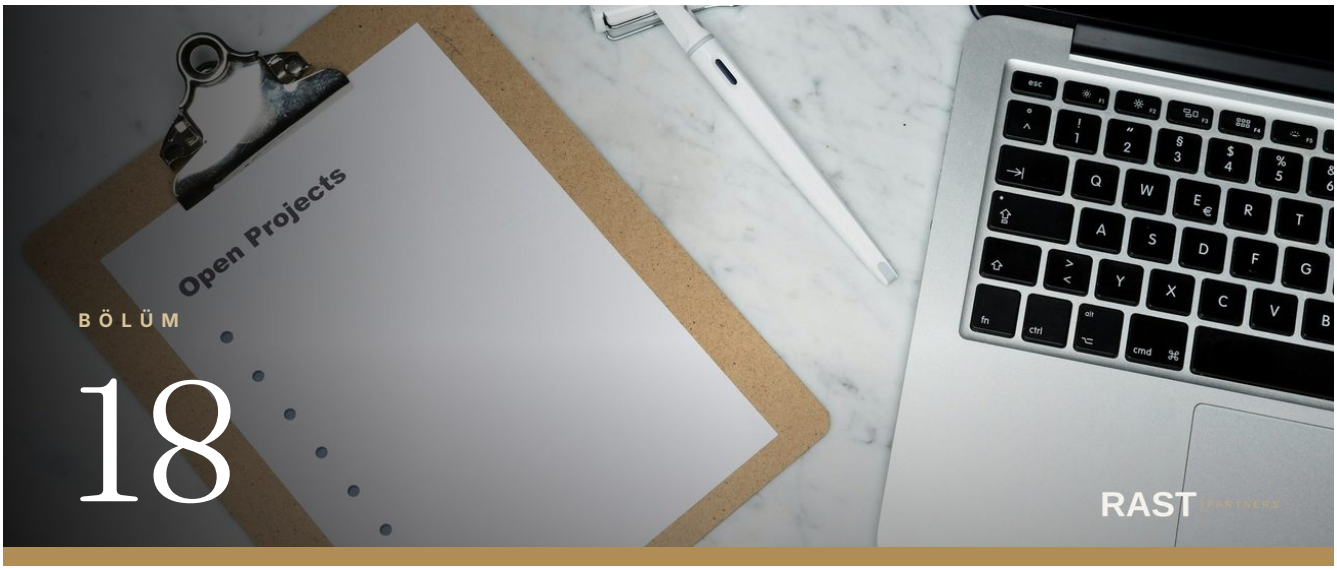
Kaynak: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md.3; İş Kanunu md.20

Rast Partners · rastcpa.com

Aşama	Düzenleme
Başvuru	Adliyelerdeki arabuluculuk bürolarına veya e-Devlet şifresiyle UYAP Vatandaş Portalı üzerinden
Süre	Arabulucunun görevlendirilmesinden itibaren 3 hafta; zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla 1 hafta uzatılabilir
Anlaşma	Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi alınabilir
Anlaşmazlık — işe iade	Son tutanaktan itibaren 2 hafta içinde dava açılır
Anlaşmazlık — alacak ve tazminat	Dava, zamanaşımı süresi içinde açılır
Arabulucuya başvurmadan açılan dava	Dava şartı yokluğundan usulden reddedilir

17.3 Zamanaşımı ve hak düşürücü süreler

Alacak	Süre
Kıdem tazminatı	5 yıl
İhbar tazminatı	5 yıl
Kötüniyet ve eşit davranma tazminatı	5 yıl
Yıllık izin ücreti	5 yıl
Ücret ve fazla çalışma alacakları	5 yıl
İşe iade için arabulucuya başvuru	Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay (hak düşürücü süre)



BÖLÜM

18

Kontrol Listeleri ve Hesap Örnekleri

Bu bölüm, önceki bölümlerdeki kuralları günlük uygulamaya taşımak için hazırlanmıştır. Kontrol listeleri her işletmenin kendi süreçlerine göre uyarlanmalıdır.

BU BÖLÜMDE

18.1 İşe giriş kontrol listesi
18.2 Aylık bordro kapanış kontrol listesi
18.3 İşten ayrılış kontrol listesi
18.4 Yıllık uyum kontrol listesi
18.5 Hesap örneği 1 — İşten ayrılışta ödemeler
18.6 Hesap örneği 2 — Fazla çalışma
18.7 Hesap örneği 3 — Aylık bordro ve işveren maliyeti

18.1 İşe giriş kontrol listesi

İşe başlamadan önce

- ☐ Yabancı uyruklu çalışan için çalışma izni alındı (Bölüm 14)
- ☐ İş sözleşmesi hazırlandı ve imzalandı; bir yıl ve daha uzun süreli sözleşmeler yazılı (Bölüm 1.3)
- ☐ Deneme süresi, çalışma süresi, ücret ve yan haklar sözleşmede açıkça yazıldı
- ☐ Uzaktan çalışma varsa, yönetmelikteki unsurları içeren yazılı sözleşme yapıldı (Bölüm 15.1)
- ☐ KVKK aydınlatma metni verildi; açık rıza gereken işlemler için ayrı rıza metni alındı (Bölüm 1.7)
- ☐ İşe giriş sağlık muayenesi yapıldı
- ☐ SGK işe giriş bildirgesi, çalışmaya başlamadan önce verildi (Bölüm 1.5)
- ☐ İşe başlama İSG eğitimi (en az 2 saat, yüz yüze) verildi (Bölüm 8.5)

İlk ay içinde

- [ ] Özlük dosyası oluşturuldu (Bölüm 10.1)
- [ ] Yabancı çalışan için çalışmanın başladığı 15 gün içinde Bakanlığa bildirildi (6735 md.22)
- [ ] Kişisel koruyucu donanım teslim edildi ve tutanağı alındı
- [ ] Otomatik katılım (BES) kaydı yapıldı; 45 yaş altı çalışanlar için (Bölüm 12.1)
- [ ] Teşvik uygunluğu kontrol edildi: 6111, işsizlik ödeneği alan, engelli ve diğerleri (Bölüm 7)
- [ ] Bordro sistemine ücret, yan hak ve istisna bilgileri girildi

İlk üç ay içinde

- [ ] Temel İSG eğitimi tamamlandı (8 / 12 / 16 ders saati) (Bölüm 8.5)

18.2 Aylık bordro kapanış kontrol listesi

- [ ] Puantaj kesinleşti: devamsızlık, ücretsiz izin, rapor ve eksik günler kodlarıyla işlendi (Bölüm 19.3)
- [ ] Yıllık izin kullanımları ve bakiyeleri güncellendi
- [ ] Fazla çalışma onayları ve saatleri kontrol edildi; yıllık 270 saat sınırı izlendi
- [ ] Yan hak ödemeleri ve istisna sınırları kontrol edildi: yemek, yol, kreş, özel sağlık sigortası ve BES (Bölüm 2.6)
- [ ] Ay içindeki giriş ve çıkışların bildirgeleri ve son ödemeleri bordroya yansıdı
- [ ] Teşvik ve destekler (2/5 puan, 6111, asgari ücret desteği vb.) doğru kanun numarasıyla seçildi
- [ ] Gelir vergisi kümülatif matrahları ve dilim geçişleri kontrol edildi
- [ ] Haciz kesintileri icra yazılarına göre yapıldı (Bölüm 2.10)
- [ ] Bordro, şirket içinde yetkili kişi tarafından onaylandı
- [ ] Ücretler banka aracılığıyla ödendi; ücret hesap pusulaları dağıtıldı (Bölüm 2.9)
- [ ] Otomatik katılım katkı payları ücret ödemesini izleyen iş günü aktarıldı
- [ ] Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi izleyen ayın 26'sına kadar verildi; vergiler ödendi
- [ ] SGK primleri izleyen ayın sonuna kadar ödendi
- [ ] Bordro tutarları muhasebe kayıtlarıyla mutabık hale getirildi

18.3 İşten ayrılış kontrol listesi

Fesih kararından önce

- [ ] Fesih türü ve dayanağı belirlendi: geçerli neden, md.25/II, istifa, emeklilik vb. (Bölüm 4.1)
- [ ] İşçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı kontrol edildi: 30 işçi, 6 ay kıdem (Bölüm 4.7)
- [ ] Davranış veya verime dayalı fesihte savunma istendi; makul süre tanındı (Bölüm 4.2)
- [ ] Derhal fesihte 6 iş günü ve 1 yıllık süreler kontrol edildi (Bölüm 4.1)
- [ ] Toplu işçi çıkarma eşiği kontrol edildi (Bölüm 4.8)

Fesih bildirimi

- [ ] Bildirim yazılı hazırlandı; fesih sebebi açık ve kesin olarak yazıldı
- [ ] Bildirim ispatlanabilir yolla tebliğ edildi; imzadan kaçınma halinde tutanak düzenlendi
- [ ] Bildirim süresi verildi veya ihbar tazminatı peşin ödendi; iş arama izni planlandı (Bölüm 4.3)

Son ödemeler

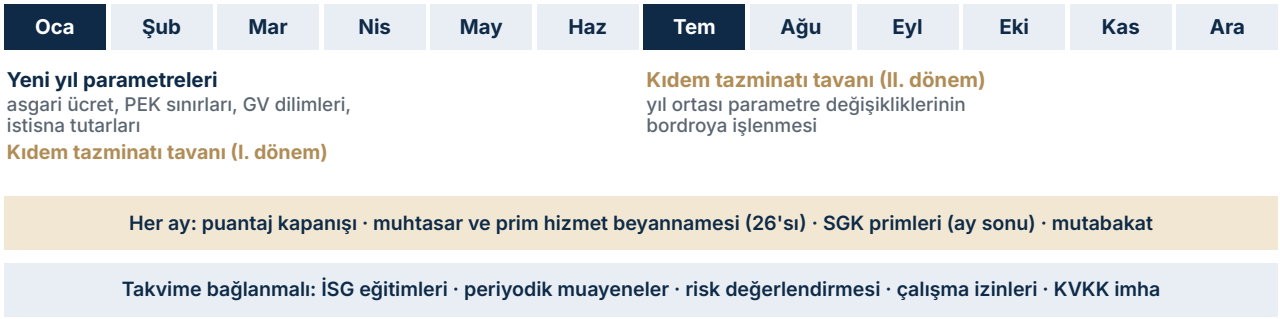
- [ ] Kıdem tazminatı tavana göre hesaplandı; giydirilmiş ücret unsurları kontrol edildi (Bölüm 4.4)
- [ ] İhbar tazminatı, kullanılmamış izin ücreti ve diğer alacaklar hesaplandı
- [ ] Ödemelerin vergi ve SGK durumu doğru uygulandı (Bölüm 4.5)
- [ ] Ödemeler banka aracılığıyla yapıldı

Bildirimler ve kapanış

- [ ] İşten ayrılış bildirgesi 10 gün içinde, doğru çıkış koduyla verildi (Bölüm 4.10)
- [ ] Ayrılış ayının aylık prim ve hizmet bildirimi buna uygun düzenlendi
- [ ] Yabancı çalışan için çalışmanın sona erdiği 15 gün içinde Bakanlığa bildirildi (6735 md.22)
- [ ] Şirket ekipmanı, kartlar ve sistem erişimleri teslim alındı
- [ ] Çalışma belgesi verildi (md.28)
- [ ] İbraname alınacaksa, sona ermeden itibaren en az bir ay geçmesi beklendi (Bölüm 4.6)
- [ ] Arabuluculuk anlaşmasında ödeme kalemleri ayrı ayrı yazıldı (Bölüm 4.9)

18.4 Yıllık uyum kontrol listesi

ŞEKİL 18.1 Yıllık işveren uyum takvimi



Kaynak: Rast Partners derlemesi; ayrıntı Bölüm 18.4

Rast Partners · rastcpa.com

Konu	Sıklık	Bölüm
Asgari ücret, PEK sınırları, gelir vergisi dilimleri ve istisna tutarlarının bordroya işlenmesi	Her yıl Ocak; değişiklik olursa yıl içinde	2
Kıdem tazminatı tavanının güncellenmesi	Ocak ve Temmuz	2.7
Yıllık izin planlaması ve bakiye kontrolü	Yılda en az bir kez	3.1
Risk değerlendirmesinin yenilenmesi	2 / 4 / 6 yılda bir ve değişikliklerde	8.3
İSG tekrar eğitimleri	1 / 2 / 3 yılda bir	8.5
Periyodik sağlık muayeneleri	1 / 3 / 5 yılda bir	8.6
Acil durum planı ve tatbikat	Planın gözden geçirilmesi ve düzenli tatbikat	8.1
Çalışma izni sürelerinin takibi	Bitişten en az 60 gün önce	14.1
Engelli istihdam oranının kontrolü	Çalışan sayısı değiştikçe	12.2
Teşvik uygunluk taraması	Yılda en az bir kez	7
Kişisel veri envanteri, saklama ve imha politikası	Yılda en az bir kez	10
Süresi dolan kayıtların imhası	Saklama ve imha politikasına göre	10.2

18.5 Hesap örneği 1 — İşten ayrılışta ödemeler

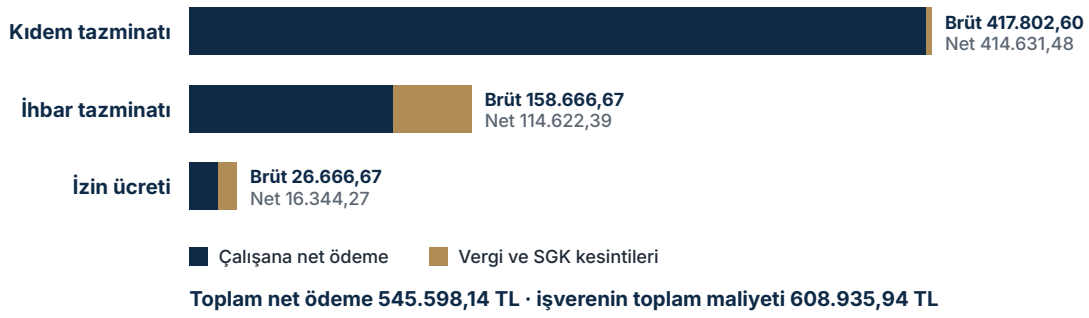
Varsayımlar: Çalışan 1 Mart 2021'de işe başlamış, iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle 31 Ekim 2026'da feshedilmiştir. Bildirim süresi kullandırılmamış, ihbar tazminatı peşin ödenmiştir. Aylık brüt ücret 80.000 TL'dir; düzenli ödenen nakit yan haklarla birlikte giydirilmiş brüt ücret 85.000 TL'dir. Çalışanın 10 gün kullanılmamış yıllık izni vardır. Ocak–Ekim 2026 kümülatif gelir vergisi matrahı 680.000 TL'dir; asgari ücret istisnası Ekim ücretinde kullanılmıştır.

Kalem	Hesap	Brüt
Kıdem tazminatı	Hizmet süresi 5 yıl 8 ay. Giydirilmiş ücret tavanı aştığı için 73.729,87 TL × 5,667 yıl	417.802,60 TL
İhbar tazminatı	3 yıldan fazla hizmet → 8 hafta (56 gün). 85.000 / 30 × 56	158.666,67 TL
Kullanılmamış izin ücreti	80.000 / 30 × 10 gün	26.666,67 TL

Kesinti	Kıdem	İhbar	İzin ücreti
SGK işçi payı (%14)	—	—	3.733,33 TL
İşsizlik işçi payı (%1)	—	—	266,67 TL
Gelir vergisi	İstisna	42.840,00 TL (%27)	6.120,00 TL (%27)
Damga vergisi (binde 7,59)	3.171,12 TL	1.204,28 TL	202,40 TL
Net ödeme	**414.631,48 TL**	**114.622,39 TL**	**16.344,27 TL**

Çalışana toplam net ödeme 545.598,14 TL'dir. İzin ücreti üzerinden ayrıca %21,75 işveren SGK primi (5.800,00 TL) doğar. Böylece işverenin toplam maliyeti 608.935,94 TL olur.

ŞEKİL 18.2 **İşten ayrılışta brüt ve net ödemeler (örnek)**



Hesaplama: Rast Partners; varsayımlar Bölüm 18.5'te

Rast Partners · rastcpa.com

18.6 Hesap örneği 2 — Fazla çalışma

Varsayımlar: Aylık brüt ücret 60.000 TL; haftalık çalışma süresi 45 saat; ay içinde 10 saat fazla çalışma yapılmıştır.

Adım	Hesap	Tutar
Saat ücreti	60.000 / 225 saat	266,67 TL
Fazla çalışma saat ücreti	266,67 × 1,5	400,00 TL
Fazla çalışma ücreti (brüt)	400,00 × 10 saat	4.000,00 TL
Serbest zaman seçeneği	Çalışan isterse ücret yerine 10 × 1 saat 30 dakika	15 saat

Fazla çalışma ücreti, ödendiği ayın brüt ücretine eklenerek SGK primi, gelir vergisi ve damga vergisine tabi tutulur.

18.7 Hesap örneği 3 — Aylık bordro ve işveren maliyeti

Varsayımlar: Ocak 2026; aylık brüt ücret 100.000 TL; imalat dışı sektör, 2 puan indirim uygulanıyor; yan hak yok; yılın ilk ayı olduğu için kümülatif matrah sıfırdan başlıyor.

Kalem	Hesap	Tutar
Brüt ücret		100.000,00 TL
SGK işçi payı	%14	14.000,00 TL
İşsizlik işçi payı	%1	1.000,00 TL
Gelir vergisi matrahı	100.000 − 15.000	85.000,00 TL
Hesaplanan gelir vergisi	85.000 × %15	12.750,00 TL
Asgari ücret gelir vergisi istisnası	28.075,50 × %15	(4.211,33 TL)
Ödenecek gelir vergisi		8.538,67 TL
Hesaplanan damga vergisi	100.000 × binde 7,59	759,00 TL
Asgari ücret damga vergisi istisnası	33.030 × binde 7,59	(250,70 TL)
Ödenecek damga vergisi		508,30 TL
Net ücret		**75.953,03 TL**
İşveren SGK ve işsizlik payı	%21,75	21.750,00 TL
İşverenin toplam maliyeti		**121.750,00 TL**

İmalat sektöründe (5 puan indirimle %18,75) işveren payı 18.750,00 TL, toplam maliyet 118.750,00 TL olur. Kümülatif matrah yıl içinde 190.000 TL'yi aştığında %20 dilimine geçileceği için sonraki aylarda net ücret düşer. Asgari ücret desteği ve diğer teşvikler bu örneğe dahil edilmemiştir.

BÖLÜM

19

Hızlı Başvuru Tabloları

2026 yılında en sık başvurulan parametreler, süreler ve kodlar bu bölümde tek bakışta yer almaktadır.

BU BÖLÜMDE

19.1 Yıllık izin ve bildirim süreleri
19.2 2026 temel parametreler
19.3 Sık kullanılan SGK eksik gün kodları

19.1 Yıllık izin ve bildirim süreleri

Hizmet süresi	Yıllık izin	Bildirim süresi
6 aydan az	—	2 hafta
6 ay – 1 yıl	—	4 hafta
1 yıl – 1,5 yıl	14 gün	4 hafta
1,5 yıl – 3 yıl	14 gün	6 hafta
3 yıldan fazla – 5 yıl (dahil)	14 gün	8 hafta
5 yıldan fazla – 15 yıldan az	20 gün	8 hafta
15 yıl ve üzeri	26 gün	8 hafta

18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri çalışanların yıllık izni 20 günden az olamaz.

2026 · ÜÇ TEMEL RAKAM — Rast Partners

33.030 TL
Brüt asgari ücret

28.075,50 TL
Net asgari ücret

297.270 TL
Aylık PEK tavanı

19.2 2026 temel parametreler

Parametre	Değer
Brüt asgari ücret	33.030,00 TL
Net asgari ücret	28.075,50 TL
SGK taban / tavan	33.030,00 TL / 297.270,00 TL
SGK işveren payı (indirimsiz / imalat dışı / imalat)	%23,75 / %21,75 / %18,75
Kıdem tazminatı tavanı	64.948,77 TL (Ocak–Haziran) · 73.729,87 TL (Temmuz–Aralık)
Gelir vergisi dilimleri (ücret)	190.000 / 400.000 / 1.500.000 / 5.300.000 TL
Damga vergisi (ücret)	Binde 7,59
Yemek bedeli istisnası	Çalışılan gün başına 300 TL (gelir vergisi ve SGK)
Toplu taşıma istisnası (gelir vergisi)	Çalışılan gün başına 158 TL; nakit ödemede istisna yok
Aile yardımı SGK istisnası	3.303 TL/ay
Çocuk yardımı SGK istisnası	660,60 TL/ay, çocuk başına (en fazla 2 çocuk)
Kreş istisnası (gelir vergisi)	Çocuk başına 16.515 TL/ay; kreşe doğrudan ödeme şartıyla
Özel sağlık sigortası + BES SGK istisnası	9.909 TL/ay
Asgari ücret desteği	Günlük 42,33 TL (30 gün için 1.269,90 TL)
Analık izni / babalık izni	24 hafta / 10 gün
Otomatik katılım katkı payı ve devlet katkısı	PEK'in %3'ü / %20
SGK gecikme cezası (ilk 3 ay)	Aylık %3
Vergi gecikme zammı	Aylık %3,7

KIDEM TAZMİNATI TAVANI 2026 — Rast Partners



Kıdem tazminatı tavanı, her tam hizmet yılı için ödenebilecek en yüksek tutardır; fesih tarihindeki tavan uygulanır.

19.3 Sık kullanılan SGK eksik gün kodları

Kod	Açıklama
01	İstirahat
03	Disiplin cezası
04	Gözaltına alınma
05	Tutukluluk
06	Kısmi istihdam
08	Grev
09	Lokavt
15	Devamsızlık
16	Fesih tarihinde çalışmamış
18	Kısa çalışma ödeneği
19	Ücretsiz doğum izni
21	Diğer ücretsiz izin

İşten çıkış kodları Bölüm 4.10'da yer almaktadır.

Bu rehber konuları ana hatlarıyla ele almakta olup Kasım 2026 itibarıyla yürürlükteki mevzuata göre hazırlanmıştır. Şirketinize özgü sorularınız için bizimle **rast@rastcpa.com** adresinden iletişime geçebilirsiniz.

AKILDA KALSIN — Rast Partners

33.030 TL — brüt asgari ücret (2026)

73.729,87 TL — kıdem tazminatı tavanı, Temmuz–Aralık

%23,75 — indirimsiz SGK işveren payı

RAST PARTNERS

Hakkımızda

Rast Partners; yerli ve yabancı sermayeli şirketlere muhasebe, bordro, danışmanlık, kuruluş ve ticaret sicil işlemleri alanlarında hizmet veren butik bir mali müşavirlik firmasıdır. Ekibimiz, yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye'deki muhasebe, bordro ve kurumsal süreçlerinin dış kaynak yoluyla yürütülmesinde 17 yıllık deneyime sahiptir. Bu deneyim, yurt dışındaki ana şirketlerin raporlama beklentilerini, grup içi onay süreçlerini ve Türk mevzuatının bu şirketler açısından doğurduğu yükümlülükleri yakından tanımamızı sağlıyor.

Butik yapıyı bilinçli olarak seçtik. Her müşterimizin işini ortaklar düzeyinde tanıyor ve yürütüyoruz. Bilgi güvenliği yönetim sistemimiz ISO 27001, kalite yönetim sistemimiz ISO 9001 belgelidir. Hizmetlerimiz mesleki sorumluluk sigortası kapsamındadır.

Bordro ve insan kaynakları süreçlerinde desteğimiz

Bordro ve SGK - Aylık bordro hesaplaması ve ücret hesap pusulaları - Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri - Yan hak ve istisna uygulamalarının kontrolü - Teşvik uygunluk kontrolleri ve geriye dönük teşvik taramaları

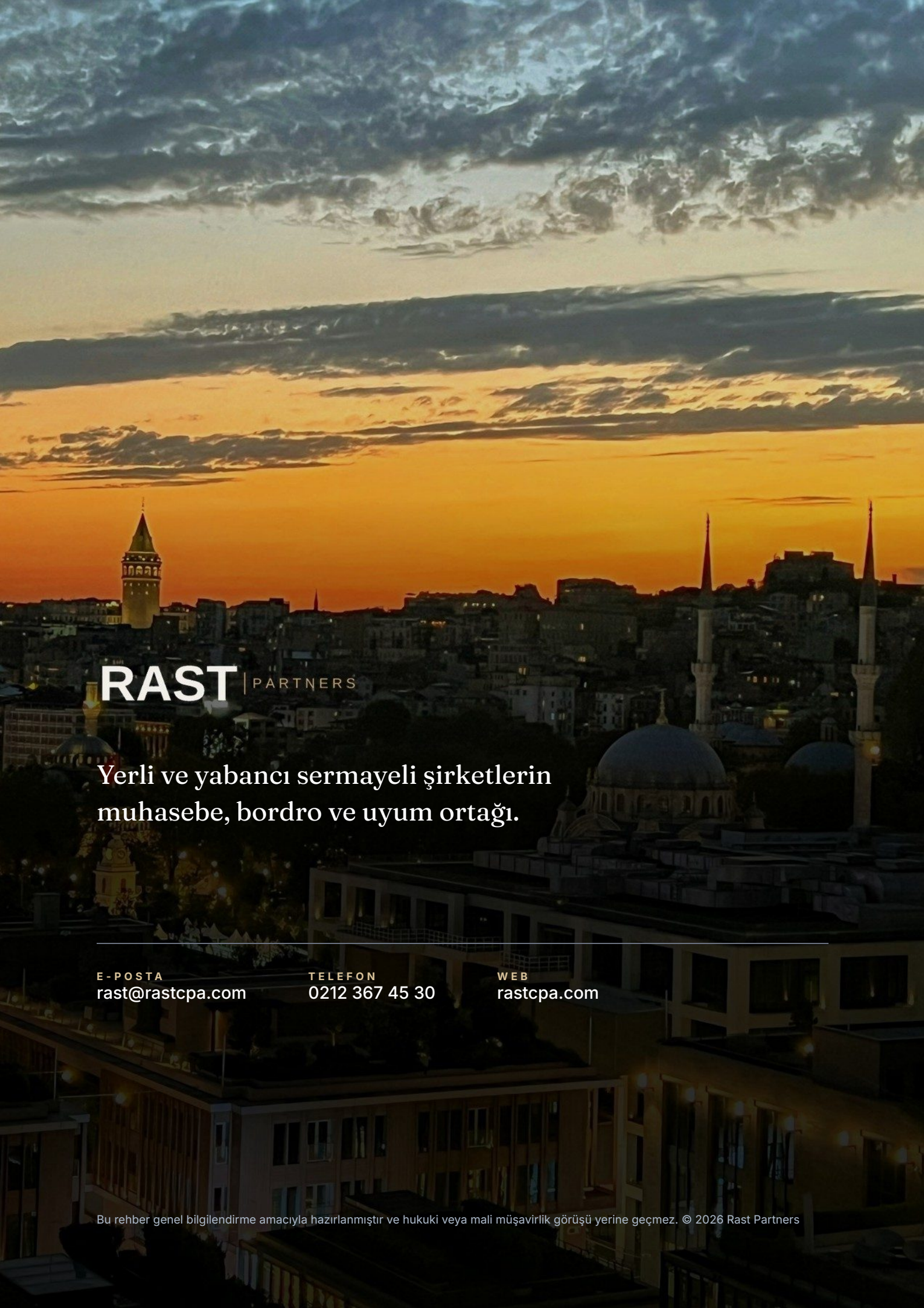
İşe giriş ve işten ayrılış - İş sözleşmesi ve özlük dosyası düzeninin kurulması - Kıdem, ihbar ve izin ücreti hesaplamaları - Çıkış kodu ve arabuluculuk ödeme kalemlerinin kontrolü

Yabancı çalışanlar - Çalışma izni başvuruları ve uzatma takibi - Yurt dışından gönderilen çalışanların bordro ve vergi uygulamaları

Raporlama - Ana şirkete yönelik bordro ve personel maliyet raporları - Muhasebe kayıtlarıyla bordro mutabakatı

E-posta	Telefon	Web
rast@rastcpa.com	0212 367 45 30	rastcpa.com

Maslak, İstanbul · Hafta içi 09.00–18.00



RAST | PARTNERS

Yerli ve yabancı sermayeli şirketlerin muhasebe, bordro ve uyum ortağı.

E-POSTA
rast@rastcpa.com

TELEFON
0212 367 45 30

WEB
rastcpa.com

Bu rehber genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır ve hukuki veya mali müşavirlik görüşü yerine geçmez. © 2026 Rast Partners