

Kıdem Tazminatı Almak Caiz Midir?

22 Nisan 2025

İslam hukukuna göre işçi ve işveren arasında sözleşme serbestisi ilkesi vardır. Dolayısıyla Taraflar, hakkaniyet ve adalet başta olmak üzere dinî değerlere ve yasal mevzuata aykırı olmamak kaydıyla serbestçe bir iş sözleşmesi yapabilirler. İşçi ve işveren arasında kendi özgür iradeleriyle yapılan sözleşmeye devlet, bazı yararları hesaba katarak ilave maddeler veya çerçeve hükümler koyabilir. Sözleşmede açık bir hüküm bulunmayan hususlarda ilgili hukukî mevzuat ve genel örf esas alınır.

Buna göre günümüzdeki iş sözleşmelerinde, işçinin bir kusuru olmadan işten çıkarılması durumunda ya da emeklilik hâlinde işveren tarafından yasal bir zorunluluk olarak “kıdem tazminatı” adıyla bir ödemenin yapılacağı açıkça yazılmakta veya herkesçe bilinmektedir. Şu hâlde ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle değil de haksız yere işten çıkarılan işçinin, hakkaniyet sınırları içinde kıdem tazminatı alması hem sözleşmenin, hem kanunun hem de hâkim örfün onayına medâr olduğu için caizdir. Emekli olan işçinin bu adla alacağı tazminat ise yukarıdaki üç gerekçeye ek olarak aynı zamanda uzun süre çalıştığı için kendisine ödenen bir yıpranma payı olarak da değerlendirilebilir.

Kaynak: Diyanet İşleri Başkanlığı, Din İşleri Yüksek Kurulu Fetvaları (12. Baskı, 2025), s. 711