

İş sözleşmesinin sona ermesi, bu haklara açısında zamanaşımının başlangıcıdır. Bu açıklamalar çerçevesinde bazı işçilik haklarının zaman aşımı süreleri aşağıdaki gibi olacaktır;

- Ücret alacakları beş yıllık zamanaşımına tabidir.

- Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, hakkın doğumundan itibaren Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca **on (10)** yıllık zamanaşımına tabidir.

- Ücret ve ikramiye alacağı, dava tarihinden geriye doğru gidilmek üzere 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

- Fazla çalışma, genel tatil, bayram ve yıllık ücretli izin paraları beş yıllık zamanaşımına bağlı işçilik haklarındandır.

- Fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacakları beş yıllık dava zamanaşımına bağlıdır.

- İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren beş yıldır.

Gerek İş Kanunu'nda, gerekse Borçlar Kanunu'nda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur.