

SGK'dan Kıdem Tazminatı Yazısı Kaç Defa Alınabilir?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 331

Tarih: 23.01.2021

Kısa Cevap

SGK'dan alınan kıdem tazminatı yazısı bir defaya mahsus değildir. Yaş dışındaki şartları (15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün, 7000 gün ya da 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 gün) sağlayan işçi, her işyerinde 1 yıllık hizmet süresini doldurmuş olmak kaydıyla bu yazıyı her talebinde alabilir; SGK sistemi yazının her talepte verilmesi üzerine kuruludur ve 2018-38 sayılı Genelge'de aksi yönde bir kısıtlama yoktur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin aksi yönde eski kararları bulunmakla birlikte Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2019 tarihli kararında yazıyı alıp kısa süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamayı hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmemiştir.

Yasal Dayanak

Kıdem tazminatına hak kazanma şartları arasında sayılan yaş şartı dışında 15 yıl 3600 gün veya 7000 gün yahut 25 yıl 4500 gün şartlarının sağlanması durumunda işçi, SGK'dan aldığı kıdem tazminatı yazısına istinaden işyerinden kendi isteğiyle ayrılması halinde emekli aylığına hak kazanma şartları sağlanmazsa bile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde yer alan "(Ek bent: 25.08.1999-4447/45 md.) 506 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle," düzenleme çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Yazı Kaç Defa Alınabilir?

Peki bu yazı SGK'dan kaç defa alınabilir? sorusuna cevap bulalım.

Örneğin, işçi işyerinde 1 yılını doldurduğunda her defasında yukarıda yer alan şartları sağlıyorsa SGK'dan alacağı kıdem tazminatı yazısına istinaden her işyerinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşverenler işçinin niyetinin başka bir işyerinde tekrar işe başlayacağı ve sadece kıdem tazminatı alma olduğu gerekçesiyle bir güven sorunu yaşamakta ve bu durumda olan işçilerine kıdem tazminatı ödememe eğilimi artmaktadır.

İşçi ve İşveren Açısından Değerlendirme

İşçi ve işveren açısından konuyu nasıl değerlendirmemiz gerekir?

Kıdem tazminatı yazısı nedeniyle işçinin kıdem tazminatını alarak çalıştığı işyerlerinde ayrılması aslında işyerlerinde işçi devrini hızlandıran bir unsurdur. İşçi her çalıştığı işyerinde 1 yılda 12 aylık maaşının yanında tabiri caizse 13 aylık maaş almış olacaktır.

Kıdem tazminatı yazısını alan işçinin başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlamasının işçi lehine ve aleyhine olan yargı kararları mevcuttur.

Yargı Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (Tarih: 30.04.2012, Esas No: 2010/4680, Karar No: 2012/15045); aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için değinilen yasa hükmüne dayanması, **yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğinde** olacağı, Dairemiz konuyla ilgili bir kararında (Yrg. 9.HD., T.04.04.2006, E.2006/2716, K.2006/8547), işçinin bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan (5) numaralı bent hükmüne uygun olmadığı yönünde hüküm tesis etmişken; **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında (Tarih: 14.11.2019, Esas No: 2016/1419, Karar No:2019/1183);** işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesinden hemen sonra yeni bir işte çalışmaya başlaması ve öncesinde iş görüşmeleri yapmış olmasının **hakkın kötüye kullanılması olarak düşünülemeyeceği**, nitekim fesihten kısa bir süre sonra yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanmasının mümkün olabileceği, 1475 sayılı Kanunun 14/1, 5. Maddesindeki düzenleme ile kanun koyucunun amacının işçinin çalışma hayatını aktif şekilde sonlandırması olduğundan bahsedilemeyeceği, Kanunda sigortalılık ve prim ödeme gün sayısına ilişkin şartları taşıyan işçi, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir iş yerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması Medeni Kanun'un 2. maddesinde öngörülen **dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilemeyeceği**, işçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığının kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmediği, Anayasanın 48. maddesi gereği, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu yönünde

hüküm kurmuştur.

Sonuç

Yargı kararları da dikkate alındığında kıdem tazminatı yazısının belli aralıklarla SGK'dan talep edilmesi mümkün olup, bir işçilik süresince sadece bir defa düzenlenmesi ile sınırlı tutulmasının Kanunun ruhuna aykırı düşeceği gibi yukarıda yer alan yargı kararlarına da uygun düşmeyeceği, söz konusu yazının ihtiyaç olduğu kadar şartların sağlanması kaydıyla (her işyerinde 1 yıllık hizmet yılını doldurulması gerekir) daha önceden düzenlendiği gerekçesiyle tekrar düzenlenmeyeceğinin mümkün olmadığı ve dolayısıyla SGK tarafından düzenlenebileceği değerlendirilmektedir. Zaten SGK sistemi de söz konusu yazının her talep edildiğinde verilmesi üzerine kurulmuş olup, birden fazla verilmemesi yönünde değildir. 2018-38 sayılı SGK Genelgesinde de bu yönde bir kısıtlama yapılmamıştır.

Sık Sorulan Sorular

Kıdem tazminatı yazısı için hangi şartlar aranır?

Yaş şartı dışında 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün, 7000 gün ya da 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 gün şartlarından birinin sağlanması gerekir. Dayanak, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendidir.

Yazıyı alıp işten ayrılan işçi başka bir işyerinde bu yazıyı yeniden alabilir mi?

Evet. Yeni işyerinde 1 yıllık hizmet süresini doldurup şartları yeniden sağlıyorsa yazı tekrar talep edilebilir. SGK sistemi yazının her talep edildiğinde verilmesi üzerine kuruludur; 2018-38 sayılı SGK Genelgesi'nde de bu yönde bir kısıtlama yoktur.

Yazıyı aldıktan hemen sonra başka bir işte çalışmaya başlamak hakkın kötüye kullanılması mıdır?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.04.2012 tarihli kararında bunu yasal hakkın kötüye kullanımı olarak nitelemişti. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise 14.11.2019 tarihli kararında, fesihten hemen sonra yeni bir işte çalışmaya başlamanın hakkın kötüye kullanılması olarak düşünölemeyeceğine ve işçinin bu hakkı hangi amaçla kullandığının kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem taşımadığına hükmetmiştir.

İşçinin başka bir işe geçme niyeti kıdem tazminatı hakkını etkiler mi?

Hukuk Genel Kurulu kararına göre etkilemez: Anayasa'nın 48'inci maddesi gereği herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir; şartları taşıyan işçinin bu hakkı daha olumlu koşullar sunan bir işyerinde çalışmak amacıyla kullanması Medeni Kanun'un 2'nci maddesindeki

dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilmemektedir.

Resmî Kaynaklar

- 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde)
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (60'ıncı madde ve geçici 81'inci madde)
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (45'inci madde)
- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (2'nci madde)
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 48'inci madde
- SGK 2018-38 sayılı Genelge
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.04.2012, E. 2010/4680, K. 2012/15045 · Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.11.2019, E. 2016/1419, K. 2019/1183

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirkülerleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	---

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/sgkdan-kidem-tazminati-yazisi-kac-defa-alinabilir/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 19:05 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul ·

