

INOX İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ

Yaş Dışındaki Emeklilik Şartlarıyla Fesih ve Kıdem Tazminatı

Revizyon tarihi: 13.10.2026

Kaynak belge tarihi: 25.06.2025

Kaynak belge numarası: 06202525

Sayın İlgili,

Yaş dışındaki emeklilik koşullarının tamamlanması nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14 üncü maddesi kapsamında kıdem tazminatı doğurabilen hallerdendir. Hak kazanma; sigortalılık koşulları, işverene bağlı kıdem süresi ve somut fesih işlemi birlikte incelenerek belirlenir.

1. Hak kazanma koşullarını birlikte değerlendirin

İlgili iş ilişkisi bakımından en az bir yıllık kıdem koşulu ve 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesindeki fesih nedeni kontrol edilmelidir. Uygulanacak sigortalılık süresi ve prim günü şartları ilk sigortalılık tarihi ile tabi olunan düzenlemeye göre değişebileceğinden, bütün çalışanlara tek bir gün/yıl formülü uygulanmamalıdır.

Çalışanın SGK'dan aldığı kıdem tazminatına esas yazı sigortalılık koşulları bakımından önemlidir. Bunun yanında fesih bildirimi, ayrılma tarihi, işverene bağlı hizmet süresi ve daha önce ödenen dönemler incelenmelidir. SGK yazısı bütün işçilik hesabını kendiliğinden sonuçlandırmaz.

2. Önceki kıdem ödemesini dönem bazında inceleyin

Kanun, aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmesini önler. Bu kural, farklı bir iş ilişkisinde geçen yeni hizmet süresi için her talebin otomatik olarak reddedilmesi biçiminde uygulanmamalıdır.

Daha önce aynı gerekçeyle kıdem tazminatı alınmışsa, önceki ödemenin kapsadığı dönem, sonraki çalışma ve fesih şartları ayrı belirlenmelidir. Talebin yeniden ileri sürülmesi veya kişinin başka bir işte çalışması üzerine, dosya incelenmeden genel bir ödeme ya da ret talimatı verilmemelidir. İhtilaf varsa somut olaya uygulanabilecek güncel yargı kararları ayrıca değerlendirilmelidir.

3. İşveren için belge ve hesap kontrolü

- Çalışanın yazılı fesih bildirimi ve dayandığı gerekçeyi alın.
- SGK yazısı ile sigortalılık kayıtlarını kontrol edin.
- Aynı işverene bağlı hizmet sürelerini ve önceki kıdem ödemelerini karşılaştırın.
- Hak kazanılmışsa ücret unsurları, hizmet süresi ve uygulanacak tavan üzerinden hesabı hazırlayın.
- Uyuşmazlığı, doğrulanmamış karar özetleriyle değil tam dosya üzerinden değerlendirin.

Bu konuda bütün çalışanlar için geçerli "yalnız bir kez kıdem tazminatı alınabilir" sonucuyla işlem yapılmaması önem taşımaktadır.

Kaynaklar

1. 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükteki 14 üncü madde

<https://www.csqb.gov.tr/Media/fqed1ewm/1475-say%C4%B1l%C4%B1-i%C5%9F-kanunu-k%C4%B1dem-tazminat%C4%B1na-ili%C5%9Fki-n-vasal-d%C3%BCzenleme.pdf>

2. ÇSGB İş Kanunu Sıkça Sorulan Sorular

<https://csqb.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/calisma-genel-mudurlugu/%C4%B1s-kanunu/>

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Çalışan, işyeri ve işlem özelindeki değerlendirmeler ilgili belgeler ve yürürlükteki mevzuat üzerinden yapılmalıdır.

