

İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

1. İSTİFA KAVRAMI VE İSTİFA DİLEKÇESİ

İstifa asıl olarak statü hukukuna özgü bir kavramdır.

İstifa, işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi olarak kabul edilmektedir.

İstifa ederek işçi iş sözleşmesini fesih iradesini ortaya koymaktadır. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

Kural olarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bildirim süresine uyması yeterlidir. Ayrıca haklı bir sebebe dayanma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez.

Yüksek Mahkeme uygulamasında, işçinin istifa ettiğine dair dilekçeler doğrudan işçi aleyhine bir delil olarak değerlendirilmemekte, öncelikle işçiye bu dilekçedeki gerçek iradesinin hangi yönde olduğunu ispatlama imkânı tanınmaktadır.

Yüksek Mahkeme önüne gelen uyuşmazlıklarda istifa dilekçesindeki ve fesih anındaki gerçek iradeyi sorgulayarak işçinin tazminatına hak kazanıp kazanmadığına karar vermekte, işçinin istifa dilekçesine hukuksal bir sonuç bağlamaktadır.

İstifa dilekçesinin tarihli, imzalı ve el yazısı ile olması geçerli kabul edilmesi yönünden önem arz etmektedir.

Yüksek Mahkeme tarafından, işçinin el yazısını ve imzasını içeren bir istifa dilekçesinin varlığı halinde, öncelikle işçinin irade fesadı hallerinden birini ileri sürerek bu belgenin geçersizliği iddiasında bulunup bulunmadığı yahut belgedeki imzayı inkar edip etmediği üzerinde durulmakta, böyle bir iddianın varlığı halinde bu iddianın gerçek olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmektedir. Bu durumda işçinin istifa beyanının ardındaki gerçek iradesinin tespit edilip ortaya çıkarılması söz konusudur.¹

Yine Yargıtayca, işçi tarafından el yazılı istifa dilekçesindeki imzanın inkar edilmediği ve genel geçer bir ifade kullanılmaksızın fesih sebebinin açıkça belirtildiği hallerde, artık işçinin fesih dilekçesinde ortaya koyduğu fesih sebebinin işçinin gerçek iradesini yansıttığı kabul edilerek, sözleşmeyi fesheden tarafın bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olduğu yönündeki kurala uygun bir sonuca varılmaktadır.²

¹ YHGK,2019/ (22)-533 E.,2022/88 K., &22-23

² Y.9.HD.10.05.2022, E.2022/4884, K.2022/5756



2. İSTİFA DİLEKÇESİNDE İŞÇİNİN İRADESİNİN FESADA UĞRATILMASI

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur.

İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek (ödeme vaadinde bulunmak) suretiyle veya hile ve zorlama ile işçiden istifa dilekçesi alması ya da ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez.

Yüksek Mahkeme, işverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer vermemekte olup; bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiğini, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığını değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmektedir.

İşçi çalışırken alınan istifa dilekçelerinin de geçerliliği bulunmamaktadır. Bu halde de feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmektedir.

İstifa iradesinin bulunmadığına yönelik olarak irade fesadı iddiasının tanık dahil her türlü delil ile işçi tarafından ispatlanması mümkün bulunmaktadır. Bu konuda ispat yükümlülüğü işçiye düşmektedir.

Yüksek mahkeme konuyla ilgili bir kararında, “...Davacı tarafın istifa iradesi bulunmadığına ilişkin iddiası, davacı tanık anlatımları, davacının kıdem tazminatının ödenmesi suretiyle işten ayrılışını talep ettiği halde davalı tarafça hayatın olağan akışına aykırı olarak kıdem tazminatı yanında ek ödeme yapılması ve tüm hususlar bir arada değerlendirilerek davacının istifa iradesinin bulunmadığı iddiasını ispatladığı kanaatine varılmış ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekmiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur.³

3. MATBU İSTİFA DİLEKÇESİNİN GEÇERSİZLİĞİ

İşe girişte veya işten ayrılışta imzalatılan matbu istifa dilekçelerine Yüksek Mahkeme itibar etmemekte, herhangi bir neden olmadan işçinin işyerinden ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve bu tür istifa dilekçelerinde işçinin istifa iradesinin bulunmadığı gerekçeleriyle, iş akdinin işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini kabul etmektedir.

Yargıtay konuyla ilgili kararında, “Davacı tarafından bilgisayar çıktısı olarak hazırlanan dilekçe ile ‘...işyerinizden kendi isteğim ile ayrılmış bulunmaktayım. Söz konusu çalışma sürem boyunca tüm kanuni ve akdi haklarımı aldım. İş yerinizden kendi şahsi gerekçelerimle kendi istek ve rızamla ayrılmak (istifa etmek) istiyorum gerekli işlemlerin yapılmasını istiyorum’ şeklinde beyanda bulunulmuştur.

Davacı, yukarıda belirtilen dilekçe ile ilgili olarak ise istifa dilekçesinin imzalatılan evraklardan olduğunu, matbu evrak şeklinde düzenlendiğini, üzerinde de tarih bulunmadığını, tüm kanuni ve akdi hakların ödendiği beyan edilmişse de hangi alacak için ne miktar ödeme yapıldığına dair evrak sunulmadığını, dava konusu alacaklar yönünden hiçbir ödeme yapılmadığını beyan etmiştir.

Hal böyle olunca; davalı işyerinde çalışan ve yaklaşık 3 yıl kıdemi olan davacının, herhangi bir neden olmaksızın davalı işyerinden ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, davacıya bir kısım ücret ödemesi karşılığında maktu bir dilekçe alındığı, bunun dilekçe içeriğinden de anlaşıldığı, dolayısıyla davacının istifa iradesinden bahsedilmesinin mümkün olmadığı, davacının iş akdinin işverence haklı

³ İstanbul BAM 28.HD.T.23.06.2022, E.2021/3002, K.2022/1173



neden olmaksızın sonlandırıldığı anlaşılmakla davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmıştır.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴

4. KİŞİSEL NEDENLERLE İSTİFA

İşçinin kişisel nedenlere dayanan istifası haklı bir gerekçe oluşturmaz ve işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Yargıtay’ın konuyla ilgili güncel kararı “Davacının kişisel neden olarak belirttiği fesih nedeni İş Kanunu’nda haklı sebep olarak düzenlenmemiştir. İş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia eden tarafın haklı fesih gerekçesinin ne olduğunu açıkça belirtmesi gerekir.” şeklindedir.⁵

5. İŞÇİNİN KENDİ İSTEĞİYLE İŞİ BIRAKMASI

İşçi başka bir işyerinde iş bulması nedeniyle istifa ederek kendi isteğiyle de işten ayrılabilirler. Hatta uygulamada işçinin iş akdinin sona erdiği tarihin ertesi günü bir başka işyerine girişinin yapıldığı da görülmektedir. Bu halde de işçinin kıdem tazminatına ve ihbar tazminatına hak kazanabilmesi mümkün değildir.⁶

İstifa dilekçesi vererek işçinin işten kendi isteğiyle ayrılması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış bildirgesinde işçinin işten ayrılış nedeninin Kod 3 (işçinin iş akdini haklı neden olmadan feshi - istifa) olarak gösterilmesi gerekmektedir.

6. İSTİFA İLE İKALE SÖZLEŞMESİ AYIRIMI

4857 sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümleri uyarınca istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Esasen Yasada işçinin istifası adı altında bir düzenlenme yer almamaktadır.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

Yüksek Mahkeme tarafından, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmektedir. İstifa sonrası tarafların bir süre daha çalışma konusunda anlaşmaları ve süre sonunda feshi gerçekleşmesi ikale yoluyla iş sözleşmesini sona erdirme olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay’ın konuyla ilgili güncel bir kararı, “İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez.

Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

⁴ Y.7.HD. T.01.04.2014, E.201/25234, K.2014/7127

⁵ Y.9.HD. T.27.04.2021, E.2021/4386, K.2021/8587

⁶ Y.9.HD. T.21.03.2022, E.2022/2662, K.2022/3734



Şarta bağılı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.” şeklindedir.⁷

7. GEÇERLİ İSTİFANIN DOĞURDUĞU HUKUKSAL SONUÇLAR

İstifa, işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini tek yanlı olarak feshidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

Yüksek Mahkeme tarafından, işçi tarafından el yazılı istifa dilekçesindeki imzanın inkar edilmediği ve genel geçer bir ifade kullanılmaksızın fesih sebebinin açıkça belirtildiği hallerde, artık işçinin fesih dilekçesinde ortaya koyduğu fesih sebebinin işçinin gerçek iradesini yansıttığı kabul edilmektedir.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz.

Ayrıca işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümlülüğü ortaya çıkar.

İstifa eden işçi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca işsizlik ödeneğinden de yararlanamamaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

⁷ Y.22.HD. T.12.03.2019, E.2016/6262, K.2019/5766

