

# İstifa Dilekçesinin İşverence İşleme Konulması Önemlidir

**Mahmut Çolak**

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 861

Tarih: 06.08.2023

## Kısa Cevap

İstifa iradesinin işverene ulaşmasıyla iş ilişkisi sona erer; istifanın **işverence kabulü zorunlu değildir**. Ancak işveren dilekçeyi **işleme koymamış** ve işçi çalışmaya devam etmişse **gerçek bir istifadan söz edilemez**. İstifaya rağmen taraflar belirli bir süre daha çalışma konusunda anlaşır, sürenin sonunda sözleşme **ikale** ile sona ermiş sayılır. **Şarta bağlı istifa** kural olarak geçerli değildir.

## Karar

Konuyu Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 12 Ocak 2023 tarihli kararı (E. 2022/16293, K. 2023/353) ile açıklayacağız.

## Davacının Talebi

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işveren bünyesinde tır şoförü olarak 45 gün İtalya'da 45 gün ...'de olacak şekilde çalıştığını, ... sözleşmesinin müvekkili tarafından sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması ve ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle **haklı olarak feshedildiğini** ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, prim, fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

## Davalının Savunması

Davalı vekili cevap dilekçesinde; taleplerin zamanaşımına uğradığını, davacının önceki çalışmalarının tasfiye ile sona erdiğini, **son dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini**, ücretinin bordroda belirtilen kadar olduğunu, harcırah ödemesinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağını, fazla çalışma, ... bayram ve genel tatil çalışması yapmadığını, yurt

dışında pazar günleri çalışılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

### **İlk Derece Mahkemesi**

İlk Derece Mahkemesinin kararı ile davacının işçilik alacaklarının ödenmemesi ve sigorta primlerinin düşük ücretten yatırılması sebebiyle ... sözleşmesini **haklı nedenle feshettiği**, fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil çalışma sürelerinin bilirkişi raporunda belirlendiği, prim alacağının varlığının ispatlanamadığı, yıllık izin ücretine hak kazanıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **Bölge Adliye Mahkemesi**

Bölge Adliye Mahkemesinin kararı ile dosya kapsamında davacının geniş anlamda ücret olarak nitelendirilen alacaklarının bulunduğu ispatlandığından davacı işçinin ... **sözleşmesini haklı nedenle feshettiği**, aylık ücret miktarının tespitinin isabetli olduğu, yıllık izin belgelerine göre hesaplanan yıllık izin ücreti alacağının dosya kapsamına uygun olduğu, fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil alacakları belirsiz alacak davası olarak açıldığından ıslah zamanaşımının söz konusu olmadığı, her ne kadar davacıya 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasındaki çalışma dönemi yönünden kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise de ödenen miktarın o dönem çalışma karşılığı hak edilen kıdem tazminatı miktarını karşılamadığı, kaldı ki çalışmanın devam ettiği, bu dönemin ve kısmen kıdem tazminatı ödemesi yapılan sonraki dönemlerin tasfiye edildiğinin kabulünün mümkün olmadığı, bu durumda dosya kapsamında düzenlenen bilirkişi raporunda tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından yapılan ödemelerin faiziyle birlikte mahsubu ile belirlenen kıdem tazminatı hesabının dikkate alınması gerekirken 04.03.1992-18.11.1996 tarihleri arasındaki çalışma döneminin tasfiye edildiğinin kabulüyle hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınmasının hatalı olduğu, İlk Derece Mahkemesince kıdem tazminatı dışındaki alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmemesinin hatalı olduğu, diğer yandan arabuluculuk giderinin kabul ve redde göre oranlanmaması ile davalı tarafından yapılan yargılama masraflarının hüküm altına alınmamasının isabetsiz olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **Somut Uyuşmazlık**

Somut uyuşmazlıkta davacı, işyerinde 1992 yılından 18.03.2019 tarihine kadar aralıksız olarak çalıştığını ve ... sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüştü; davalı taraf ise davacının fasılalı olarak çalıştığını ve ... sözleşmesinin en son istifa ile sona erdiğini savunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının işyerinde fasılalı olarak çalıştığı ve ücret alacaklarının ödenmemesi nedeniyle ... sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği kabul edilmiş ise de **28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ait olduğu**

**anlaşılan istifa dilekçesine yönelik bir değerlendirme yapılmamıştır.**

## **İstifaya İlişkin İlkeler**

**İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın ... sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir.**

**İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte ... ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde gerçek bir istifadan söz edilemez.**

Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi hâlinde, kararlaştırılan sürenin sonunda ... sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir. Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir.

## **Dosyadaki Durum ve Bozma Gerekçesi**

Dosya kapsamına göre **davacı işçinin el yazısını ve imzasını içeren, 04.12.2006 tarihli olduğu anlaşılan istifa dilekçesinde davacının kendi isteği ile işyerinden ayrılmak istediğini bildirdiği, haklı fesih sebebine dayanılmadığı, 28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma döneminin bu şekilde sona erdiği, davacının daha sonra 08.04.2009 tarihinde yeniden davalıya ait işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Söz konusu istifa dilekçesine karşı davacı asılın beyanı alınmamıştır.**

6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesine göre hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, **söz konusu istifa dilekçesi davacı asıla gösterilip dilekçeye karşı diyecekleri sorulduktan sonra 28.03.2000-04.12.2006 tarihleri arasındaki çalışma dönemi bakımından fesih hususu yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.** Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

## **Sonuç**

**Sonuç olarak;** istifa iradesinin işverene ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer ancak istifanın işverence kabulü zorunlu olmazsa bile işverence dilekçenin işleme konulması önemli olup aksi takdirde işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde gerçek bir istifadan söz edilememektedir.

## **Sık Sorulan Sorular**

### **İstifanın geçerli olması için işverenin kabulü şart mı?**

Hayır; istifa iradesinin işverene ulaşması yeterlidir.

### **İşveren dilekçeyi işleme koymazsa ne olur?**

İşçi çalışmaya devam etmişse gerçek bir istifadan söz edilemez.

## İstifadan sonra bir süre daha çalışılırsa?

Taraflar bu yönde anlaşmışsa, sürenin sonunda sözleşme ikale yoluyla sona ermiş sayılır.

## Şarta bağlı istifa geçerli mi?

Kural olarak geçerli değildir.

## Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (17, 24 ve 25'inci maddeler — fesih)
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (31'inci madde — hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü)
- Yargıtay 9. HD, 12.01.2023 tarihli, E. 2022/16293, K. 2023/353 sayılı kararı

*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/](https://prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/)

##### Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

[prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/](https://prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/)

##### Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

[prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/](https://prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/)

#### ÜCRETSİZ ARAÇLAR

##### Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

[prozon.net/hesap-makineleri/](https://prozon.net/hesap-makineleri/)

##### Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

[analiz.prozon.net](https://analiz.prozon.net)

##### Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

[prozon.net/yillik-parametreler/](https://prozon.net/yillik-parametreler/)

#### GÜNCEL KALIN

##### Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

[prozon.net/mevzuat-takvimi/](https://prozon.net/mevzuat-takvimi/)

##### Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

[prozon.net/sirkuler/#bulten](https://prozon.net/sirkuler/#bulten)

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/istifa-dilekcesinin-isverence-isleme-konulmasi-onemlidir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 09:38 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

