

İşveren, işçisinin istifasını kabul etmek zorunda mıdır?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 264

Tarih: 19.10.2020

Kısa Cevap

İstifa tek taraflı bir fesih beyanıdır; işverene ulaştığı anda hüküm ve sonuç doğurur ve iki tarafın onayına bağlı değildir. İşveren istifayı kabul etmek zorunda olmadığı gibi, gerçek iradeyle verilmiş yazılı bir istifayı hukuken reddetmesi de söz konusu olamaz. İstifaya rağmen işçi ihtirazi kayıt ileri sürmeden çalışmaya devam ederse ortada bir istifa olgusunun bulunmadığı, tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradeleri birleşmişse sürenin sonunda sözleşmenin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilir. Baskıyla alınan istifaya değer verilmez; ihbar öneline uymayan işçiden ihbar tazminatı talep edilir.

İstifanın Niteliği ve Uygulama

İstifa aslında tek taraflı fesih beyanı olup, anında hüküm ve sonuç doğurur. Ancak, uygulamada söz konusu istifa dilekçelerinin işverenler tarafından işleme alınmadığı gibi durumlarla karşılaşmaktadır. İşverenler işçi ile görüşüp söz konusu dilekçesini yazılı olarak geri çekmesini isteyebileceği gibi, verilen istifa dilekçesinin işleme alınmadığının gerekçeleriyle birlikte yazılı olarak işçiye bildirilebilmektedir. İşçi bu durumda söz konusu istifasının kabul edilmediğine dair yazıya tekrar herhangi bir şekilde ihtirazi bir kayıt ileri sürmedikçe işyerindeki çalışmasına devam edebilecektir. İstifa işveren tarafından kabul edilmek zorunlu değildir. İşveren tarafından kabul edilmeyen istifa ile işçinin aynı işverenin işinde çalışmaya devam etmesi ortada bir istifa olgusunun olmadığını gösterir. 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.^[1]

İşverenin İstifayı Kabul Etmemesi Mümkün mü?

İşçinin gerçek irade beyanıyla yaptığı istifa (yazılı olmalıdır) hukuki değeriyle sahip olup, işveren tarafından yasal ve hukuken kabul etmeme durumu söz konusu olamaz. Kaldı ki, işveren tarafından işçinin istifasının kabul edilmemesi halinde, işçi gerekirse istifa ettiğini noter kanalıyla işverene ulaştırmalıdır. İstifa aslında tek taraflı fesih beyanı olup, anında hüküm ve sonuç doğurur. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması durumunda da gerçek bir istifadan bahsedilemez. Burada önemli olan, işçinin istifa dilekçesinin işverene ulaşması, işverenin de bu istifa dilekçesinin işçi tarafından düzenlenip düzenlenmediğin, imzasının işçiye ait olup olmadığını, istifa dilekçesinin e-posta yoluyla gönderilmesi halinde söz konusu e-posta adresinin işçiye ait olmadığını ortaya konulması gibi yönler araştırılarak sonuca gitmesi gerekir. Yoksa, gerçek bir istifa olduğunun anlaşılması durumunda işverenin bu duruma herhangi bir itirazı söz konusu olamaz. İstifa iki tarafın onayına bağlı değildir, işçinin tek taraflı işten ayrıldığını beyan etmesi, istifa etmesi halinde anında hüküm doğuracaktır. Burada, işverenlerin işçinin ihbar öneline uymadığını tespit etmesi halinde işçiden ihbar tazminatını talep etmeleri gerekir.

Sık Sorulan Sorular

İstifa ne zaman hüküm doğurur?

İstifa tek taraflı fesih beyanıdır ve anında hüküm ve sonuç doğurur; iki tarafın onayına bağlı değildir.

İşveren istifa dilekçesini işleme almazsa ne olur?

İşveren, dilekçenin işleme alınmadığını gerekçeleriyle birlikte yazılı olarak işçiye bildirebilir. İşçi bu yazıya ihtirazi kayıt ileri sürmeden çalışmaya devam ederse ortada bir istifa olgusunun olmadığı kabul edilir; tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradeleri birleşmişse kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesi ikale yoluyla sona ermiş sayılır.

İşveren istifayı kabul etmezse işçi ne yapmalıdır?

Gerçek iradeyle verilmiş yazılı istifa hukuki değere sahiptir; işçi gerekirse istifa ettiğini noter kanalıyla işverene ulaştırmalıdır.

Baskıyla alınan istifa geçerli midir?

Hayır. İşverenin baskısı sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez; işçinin iradesinin fesada uğratılması durumunda da gerçek bir istifadan söz edilemez.

İstifa eden işçi ihbar süresine uymazsa ne olur?

İşçinin ihbar öneline uymadığını tespit eden işverenin işçiden ihbar tazminatı talep etmesi gerekir.

Resmî Kaynaklar

- [1] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/5298, K. 2013/13032

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/isveren-iscisinin-istifasini-kabul-etmek-zorunda-midir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:38 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 · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net