

İstifa halinde çalışanların hakları ve özellikli durumlar

Dr. Hakkın Demirci
Tayfun Kartal

Pandemi döneminde iş sözleşmelerinin işverence feshi çok sınırlı bazı istisnalar dışında yasak olup, çalışanların kendi iradeleriyle istifaları ise uygulamada sıklıkla görülebilmektedir. Buna bağlı olarak da taraflar arasında bazı hak ve yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bu yazımızda çalışanların istifa etmeleri halinde hangi haklardan yararlanıp yararlanamayacağı konusuna değineceğiz.

İstifanın geçerliliği

İstifa iş akdini sonlandıran hallerden olup, geçerli istifanın bazı unsurları taşıması gerekir. Öncelikle istifa tek taraflı bir hukuki işlem olup istifa dilekçesinin işverene ulaşmasıyla geçerli hale gelmektedir. Dilekçede istifa nedeni belirtilmişse işçi bu nedenle bağlı olmak durumundadır. Dolayısıyla istifa sebebi sonradan değiştirilememektedir.

“Kıdem tazminatım ve hafta tatilimden dolayı var olan alacağım verilmek şartı ile istifamın kabulü” gibi şartlı istifaların ise bir geçerliliği bulunmamaktadır. Şartlı istifadaki şartı işverenin kabul etmesi durumunda bu bir istifa değil ikâle teklifi olarak değerlendirilmelidir. İkale ise istifadan farklı olarak işçi ve işverenin bir karşılıklı sonlandırma sözleşmesidir.

Uygulamada sıklıkla işverenler tarafından işe giriş aşamasında veya çalışma süreci devam ederken çalışanlarından imzalı boş kağıt veya istifa dilekçesi aldıkları görülmektedir. Bu tarz uygulamaların geçerliliği bulunmamaktadır. Bu ve benzeri durumların işçi tarafından ispat edilmesi halinde iş sözleşmesi işçi değil işverence feshedilmiş kabul edilmekte ve çalışan hem kıdem hem de ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. Bu nedenle istifanın işçi tarafından herhangi bir şarta bağlanmadan, kendi el yazısı ve imzası ile işverene yöneltilmesi ispat açısından önem taşımaktadır.

Yargıtay bunun dışında işçinin dayandığı gerçek sebep ile istifa dilekçesindeki sebebi de karşılaştırmaktadır. Verilen kararlarda mahkemenin işçinin ayrılmasının haklı olup olmadığını araştırması ve buna göre karar vermesi gerektiği belirtilmekte; örneğin işyerinde hizmet süresi itibarıyla belirli hakları kazanmış bir kişinin hayatın olağan akışı içinde istifa ile bu hakları ortadan kaldırmasının olağan bir davranış sayılamayacağını kabul etmektedir.

Fesih yasağına dikkat edilmeli.

Mevcut durumda pandemi nedeniyle 17.11.2020 tarihine kadar fesih yasağı uygulanmakta olup, kapsamda olmayan haller ise şunlardır:

- ✓ 4857/25’inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler,
- ✓ Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- ✓ İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,

- ✓ İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi.

Yine işçinin her türlü istifa etmesi, emeklilik başvurusu, yaş haricinde diğer koşulları doldurması suretiyle kıdem tazminatı talebiyle işten ayrılmak istemesi yasak kapsamı dışındadır.

İstifa halinde kıdem tazminatı

Temelde istifa durumunda işçilerin kıdem tazminatı alamayacağı sabit olmakla birlikte, kanun koyucu işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde bazı hallerde kıdem tazminatına hak kazanılmasına imkân vermektedir:

1. Askerlik: 1475 sayılı eski iş kanununun hala yürürlükte olan 14. maddesine göre işçinin iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

2. Evlenme: Kadın işçiler, 1 yıldan fazla kıdeme sahip olmaları koşuluyla evlilik sebebiyle istifa ettiklerinde kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Sıkça karşılaşılan sorulardan biri de daha evvel bu sebepten tazminat alan kişinin evliliği sonlandırdıktan sonra tekrar evlenmesi ve girdiği işte 1 yılını doldurmasının ardından yine tazminat alıp alamayacağıdır. Kanun, bu hakkın kullanımında üst bir sınır öngörmediği için gerekli koşulları sağlayan kadın işçiler tüm evliliklerinden sonra kıdem tazminatına hak kazanabilirler.

Bir diğer önemli soru ise, evlilik sebebiyle istifa edip kıdem tazminatı almayı düşünen işçilerin istifa tarihinin ne olması gerektiğidir. Tazminat, düğün tarihinden sonra değil resmi nikahın yapıldığı tarihten itibaren 1 yıl içinde işverene evlilik cüzdan fotokopisi ve istifa dilekçesiyle başvurulması halinde alınabilmektedir. Dolayısıyla, resmi nikah yapılmadan ya da resmi nikah yapılsa dahi nikah tarihinden itibaren 1 yılı geçirip istifa edenler tazminat hakkını kaybetmektedir.

3. Emeklilik: 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olup 15 yıl sigortalılık süresi, 3600 prim gününü dolduran çalışanlar, buldukları iş yerlerinde en az 1 yıllık kıdemleri bulunmak kaydıyla emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı hakkına sahip olmaktadır. Bu tarihten sonra ve 2008'deki sosyal güvenlik reformundan önce ilk kez sigortalı olanlar ise 25 yıl sigortalılık ve 4500 prim günün doldurmaları halinde emeklilik sebebiyle tazminat alabilmektedir.

İşçinin haklı nedenle derhal feshinde kıdem tazminatı

Genel kural olarak haklı bir sebebi olmadan iş yerinden kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alamayacaktır. İş akdini kendi isteği ile sonlandıran işçi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaz. İşçi tarafından iş akdinin aşağıdaki hallerde dayanarak feshi halinde(4857/24m.) işveren kıdem tazminatı ödemek durumundadır.

- ✓ Sağlık sebepleri,
- ✓ Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
- ✓ Zorlayıcı sebepler.

Fesih, bildirimli de olsa işçi açısından haklı bir neden bulunmuyorsa kıdem tazminatı söz konusu olmamaktadır.

İşverenin haklı nedenle feshinde kıdem tazminatı hakkı

- ✓ İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857/25. Madde de düzenlenmiştir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla veya işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları dışında haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına yine hak kazanacaktır. Kanun sadece ahlak ve iyi niyete aykırı davrandığı için iş sözleşmesi feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmesini uygun görmemiştir. Bu durumda işveren iş sözleşmesini bildirimli olarak (İK. m. 17) feshettiğinde veya sözleşmeyi işçinin sağlık sebepleriyle (İK. m.25/1); zorlayıcı sebeplerle (İK. m. 25/3); işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim süresini aşması (İK. m. 25/4) nedenleriyle haklı olarak sona erdiğinde kıdem tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.
- ✓ İşverenin geçerli nedenlerle feshi hallerinde ise en az 1 yıllık kıdemi olmak şartıyla çalışanlara ihbar ve kıdem tazminatı ödemek durumundadır.

İstifa halinde ihbar tazminatı

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olup, iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Dolayısıyla istifa halinde işçinin ihbar tazminatı alması söz konusu değildir.

Ayrıca, istifa bildiriminde bulunan çalışan kıdemine göre belirlenen ihbar süresine uygun davranmadığı durumda, bir diğer deyişle bildirmsiz fesihte bulunduğu, tabi olunan ihbar süresine karşılık gelen tutarı/ihbar tazminatını işverene ödemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla çalışanların istifa ederken ihbar sürelerine dikkat etmeleri faydalarına olacaktır. İhbar süreleri ise;

- 0-6 ay arası 2 hafta,
- 6 ay – 1,5 yıl arası 4 hafta,
- 1,5 yıl – 3 yıl arası 6 hafta,
- 3 yıl ve üstü 8 hafta

olarak değişkenlik göstermektedir. İşçi, bildirimli fesihte bulunuyorsa bildirim süresince çalıştıktan sonra ihbar tazminatı ödemediği işten ayrılacaktır.

İstifada diğer haklar

➤ Yeni iş arama izni hakkı

İstifanın bildirimli olması halinde, işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde, ücret kesintisi yapmadan ve günde 2 saatten az olmamak kaydıyla vermek durumundadır. İşçi dilerse işverene önceden bildirmek kaydıyla iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu bir şekilde kullanabilir. İşçinin işverene bildirim öneli tanınması durumunda işçiye işveren tarafından yeni iş arama izni verilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

➤ Haklı nedenle işçi feshi halinde işsizlik maaşı

Hiçbir haklı nedeni yokken istifa eden işçiye işsizlik maaşı bağlanmaz.

İşsizlik ödeneği alabilmek için son 3 yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ve son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı sağlansa dahi kendi isteğiyle hiçbir gerekçesi olmadan “03 – İstifa” koduyla işten çıkışı yapılan işçiler, işsizlik ödeneği alamamaktadır. Ancak istifa edenlerden feshin İş Kanun’unun 24. maddesinde belirtilen haklı nedenlerden birine dayandığını ispat edenlere işsizlik maaşı bağlanabilmektedir. Yargı aşamasında haklılığı sabit bulunan işçi bu hakkını elde edebilecektir.

➤ **Kısa çalışma halinde istifa**

Kısa çalışma uygulamasına dahil edilmiş ve kısa çalışma ödeneği alırken istifa eden işçilerin, işsizlik ödeneği alabilmektedir. 30.06.2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan CB karar gereğince işçilerin kısa çalışmada geçirdikleri süreler, işsizlik ödeneğine esas süreden mahsup edilmemektedir. Böylece örneğin; 3 ay kısa çalışma uygulanmış ve 8 aylık işsizlik ödeneğine hak kazanmış bir çalışan, 3 ay düşüldükten sonra kalan 5 aylık işsizlik ödeneği almayacak, 8 ayın tamamı için işsizlik ödeneği alabilecektir.

➤ **GSS’den faydalanma**

İstifa halinde işçiler, adlarına son 1 yıl içinde 90 gün genel sağlık sigortası (GSS) primi yatırılmış olması koşuluyla istifa tarihinden itibaren 100 gün boyunca sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Bahsi geçen koşulu taşımayan işçiler ise, sadece 10 günlük sağıktan faydalanma hakkına sahiptir. Önemle vurgulamak gerekir ki, sağık hizmetlerinden sigortalının çalışmayan eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yararlanabilmektedir.

➤ **Diğer işçilik hakları mutlak ödenmelidir**

İşçinin istifa tarihi itibarı ile kullanılmamış yıllık ücretli izin alacağı, hafta tatili, fazla çalışma ücreti gibi hakları varsa işveren bunları işçiye ödemek zorundadır.

➤ **İbraname fesihten en az 1 ay sonra düzenlenmelidir**

Söz konusu alacakların alındığına ilişkin ibranamenin istifa tarihinden en az 1 aylık süre geçmeden işçiye imzalatılması 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun “ceza koşulu ve ibra” başlıklı 420. maddesi uyarınca ibra sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğü sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla ibra sözleşmesinin iş akdinin feshinden en az bir aylık süre geçtikten sonra düzenlenmesi gerekir.

Bu yazı 22 Eylül 2020 tarihinde Ekonomist.com’da yayınlanmıştır.

Bu makede yer alan açıklamalar, yazarının konu hakkındaki kişisel görüşünü yansıtmaktadır. Makededeki bilgi ve açıklamalardan dolayı EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.’ye sorumluluk iddiasında bulunulamaz. Mevzuatın sık değiştirilen ve farklı anlayışlarla yorumlanabilen yapısı nedeniyle, herhangi bir konuda uygulama yapılmadan önce konunun uzmanlarından profesyonel yardım alınmasını tavsiye ederiz.