BOZKURT

ARABULUCULUK VE AVUKATLIK BÜROSU

ARB. AV. CEM BOZKURT▼A.D.B.-18125▼İST. BAROSU-57555▼T.B.B.-131625

İstifa Eden İşçi Kıdem Tazminatı Alabilir mi? Gerekçesiz İstifa Dilekçesi, Ödenmeyen Ücretler ve Yargıtay'ın 2025-2026 Kararları

Arb. Av. Cem BOZKURT

Bozkurt Arabuluculuk ve Avukatlık Bürosu

Kasım 2026

İstifa Eden İşçi Kıdem Tazminatı Alabilir mi? Gerekçesiz İstifa Dilekçesi, Ödenmeyen Ücretler ve Yargıtay'ın 2025-2026 Kararları

1. Giriş

İş hayatında en sık sorulan sorulardan biri şudur: *"İstifa edersem kıdem tazminatımı kaybeder miyim?"* Kural olarak cevap evettir. Kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri kanunda sınırlı olarak sayılmıştır ve sebepsiz istifa bunlar arasında değildir (1475 sayılı İş Kanunu m. 14/1). Ancak uygulamada işçilerin önemli bir kısmı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili veya bayram ücreti ödenmediği için işten ayrılmakta; işyerinde kendilerine uzatılan matbu bir *"istifa dilekçesi"* imzalamaktadır. Bu durumda dilekçenin üzerindeki *"istifa"* kelimesi tek başına belirleyici değildir. Yargıtay, ayrılışın gerçek sebebini araştırmakta ve belirli koşullarla istifayı işçinin haklı nedenle feshi olarak değerlendirmektedir.

Bu makale, istifa eden işçinin hangi hallerde kıdem tazminatı alabileceğini; gerekçesiz, gerekçeli ve baskı altında imzalanmış istifa dilekçelerinin hukuki sonuçlarını; davanın ne kadar süre içinde açılması gerektiğini ve zorunlu arabuluculuğun bu süreçteki yerini Yargıtay'ın 2025 ve 2026 yıllarında verdiği kararlar ışığında ele almaktadır. İşverenin haklı nedenle feshi, işe iade davası ve kıdem tazminatının hesap yöntemi makalenin kapsamı dışındadır.

2. Hukuki Nitelendirme

İstifa, işçinin iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla sona erdirmesidir. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğuran ve kabule ihtiyaç duymayan bozucu yenilik doğuran bir haktır; yani bir hukuki ilişkiyi tek başına sona erdirme yetkisidir (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025; SENYEN KAPLAN E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 12. bs., Ankara 2022, s. 371-372). 4857 sayılı İş Kanunu (İşK) istifayı ayrıca düzenlememiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim süresi tanımadan sözleşmeyi feshetmesini istifa olarak nitelendirmekte; istifa halinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmektedir (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025).

İstifadan ayrılması gereken kurum, işçinin haklı nedenle derhal feshidir. İşK m. 24, işçiye bildirim süresini beklemeden sözleşmeyi feshetme hakkı veren halleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler olarak üç grupta toplar. Uygulamada en sık başvurulan hal, *"işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse"* biçimindeki İşK m. 24/II-e hükmüdür. Burada ücret geniş anlamda anlaşılır; fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadır (Yargıtay 9. HD, E. 2026/1597, K. 2026/3813, T. 27/04/2026).

Haklı nedenle fesih, kıdem tazminatı bakımından istifadan tamamen farklı sonuç doğurur. 1475 sayılı Kanun m. 14/1-2, işçinin haklı nedenle feshini kıdem tazminatına hak kazandıran

haller arasında sayar. Bu hüküm, 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesine rağmen yürürlüktedir (İşK m. 120). Kıdem tazminatı, işçinin işe başladığı tarihten itibaren her tam yıl için 30 günlük ücret tutarındadır (1475 sayılı Kanun m. 14/1). Buna karşılık haklı nedenle fesheden işçi, sözleşmeyi kendisi sona erdirdiği için ihbar tazminatı isteyemez; dava dilekçesinde haklı fesih iddiasıyla birlikte ihbar tazminatı istenmesi Yargıtay tarafından çelişkili bulunmaktadır (Yargıtay 9. HD, E. 2017/15690, K. 2020/5291, T. 10/06/2020).

Son olarak irade bozukluğu altında imzalanan istifa dilekçesi ayrı bir nitelendirme gerektirir. Baskı, tehdit veya *"tazminatın derhal ödeneceği"* vaadiyle alınan dilekçede gerçek bir istifa iradesi bulunmaz. Bu durumda fesih işverence yapılmış sayılır (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025).

3. Hukuki Gerekçe

3.1. Mevzuat

İşçinin haklı fesih hakkı İşK m. 24 ile tanınmış, bu hakkın kullanılma süresi İşK m. 26 ile sınırlandırılmıştır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanan fesih yetkisi, karşı tarafın bu davranışının öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz (İşK m. 26/1). Bu süreler hak düşürücü niteliktedir ve hakim tarafından kendiliğinden gözetilir (Yargıtay 9. HD, E. 2024/10547, K. 2024/14444, T. 24/10/2024).

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, sözleşmeyi feshetmeden iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle çalışmayan işçinin sözleşmesi feshedilemez (İşK m. 34). Bu hak, işçiye istifa dışında ikinci bir koruma yolu sunar.

Kıdem tazminatının zamanaşımı süresi beş yıldır (İşK Ek m. 3/a). Kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacakları için dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İşMK) m. 3/1). Arabuluculuk bürosuna başvurudan son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez (İşMK m. 3/17).

İstifa dilekçesinin irade bozukluğu nedeniyle geçersizliği, genel hükümlere tabidir. Yanılma, aldatma veya korkutma sonucu irade açıklayan taraf, bu durumu öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde bağlı olmadığını bildirmezse işlemi onamış sayılır (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 39/1).

3.2. Yargı Kararları

Yargıtay'ın çıkış noktası, istifa dilekçesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması halinde istifanın ardındaki gerçek durumun araştırılabileceğidir. Hukuk Genel Kurulu bu ilkeyi açıkça benimsemiştir: *"istifa dilekçesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması halinde de işçi tarafından bildirilen somut nedenlerin yani istifanın ardındaki gerçek durumun araştırılmasında da hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır"* (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025). Aynı kararda, işçinin haklı fesih nedenleri mevcutken iradesi fesada uğratılarak istifa dilekçesi alınması halinde istifaya geçerlilik tanınamayacağı da vurgulanmıştır. Ne var ki somut olayda işçinin el yazısıyla *"ailevi sebeplerden dolayı istifa ediyorum"* yazdığı, tanıkların baskıya ilişkin görgüye dayalı bilgisinin bulunmadığı ve işçinin başka bir davada tanık olarak istifa ettiğini beyan ettiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmiştir.

Sebep belirtilmeyen matbu istifa dilekçesi konusunda en güncel örnek, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27/04/2026 tarihli kararıdır. Olayda sekiz yılı aşkın süre çalışan işçi, ödenmeyen alacaklarının ödeneceği vaadiyle önüne konulan gerekçesiz bir istifa dilekçesini imzalamış ve yaklaşık iki ay sonra dava açmıştır. Bölge adliye mahkemesi, istifa dilekçesinde bir nedene dayanılmadığı hallerde kısa süre içinde açılan davada haklı fesih nedenlerinin dava dilekçesinde ileri sürülebileceğini kabul etmiş; ödenmeyen fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri nedeniyle feshin İşK m. 24/II-e uyarınca haklı olduğuna karar vermiştir. Yargıtay bu kararı onamıştır (Yargıtay 9. HD, E. 2026/1597, K. 2026/3813, T. 27/04/2026). İlk derece mahkemesinin, uzun kıdemi olan işçinin bütün haklarından vazgeçerek işten ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı yönündeki tespiti de kararın dayanakları arasındadır.

"Kısa süre" ölçütünün içeriği de Yargıtay tarafından belirlenmiştir. Daire, sebep belirtilmeyen istifa dilekçesinden sonra kısa süre içinde açılan davalarda istifanın haklı nedene dayandığının ileri sürülebileceğini kabul etmiş ve *"kısa süre tabiri TBK'nın 39. maddesinde yer alan 1 yıllık süreyi kapsamaktadır"* demiştir. Somut olayda dava istifadan üç yıl sonra açıldığı için kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir (Yargıtay 9. HD, E. 2017/15690, K. 2020/5291, T. 10/06/2020). Bu yaklaşım güncel kararlarda da sürdürülmektedir: Gerekçesiz istifa dilekçesinin verilmesinden yaklaşık bir buçuk yıl sonra açılan davada, istifa üzerinden çok uzun süre geçtiği gerekçesiyle haklı fesih iddiasına itibar edilmemesi Yargıtay tarafından onanmıştır (Yargıtay 9. HD, E. 2025/9517, K. 2026/3963, T. 28/04/2026).

Gerekçeli fesih bildiriminde ise durum farklıdır. Yargıtay'a göre fesih sebebiyle bağlılık ilkesi, yani fesheden tarafın bildirdiği nedenle bağlı olması ve sonradan başka bir nedene dayanamaması, *"işveren gibi işçi için de geçerlidir."* Olayda işçi, ihtarnamesinde fazla çalışma ücreti, yıllık izin ve psikolojik şiddet gibi nedenleri saymış, ancak prim alacağının ödenmemesini fesih nedeni yapmamıştı. Mahkemeler sadece prim alacağının varlığına dayanarak feshi haklı bulmuş; Yargıtay bu değerlendirmeyi hatalı bularak kararı bozmuştur (Yargıtay 9. HD, E. 2026/109, K. 2026/1682, T. 25/02/2026). Aynı doğrultuda, ihtarnamede belirtilmeyen ve ilk kez dava dilekçesinde ileri sürülen fesih nedenlerinin dikkate

alınamayacağı ve ücreti ödenen yasal sınır üstü çalışmanın ancak işçi bu çalışmaya zorlanmışsa haklı neden oluşturacağı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD, E. 2026/972, K. 2026/3084, T. 13/04/2026).

Haklı neden iddiasının ispatı da sonucu doğrudan belirler. Bir olayda fazla çalışma alacağı tanık beyanına dayandığı için hesaplanan tutardan indirim yapılmış ve indirim sonrası tutar işverenin bordroyla yaptığı ödemelerden düşük kalmıştı. Yargıtay, hakkaniyet indiriminin fazla çalışma iddiasının o oranda ispatlanamadığı anlamına geldiğini belirterek ödenmemiş fazla çalışma ücreti ispatlanamadığından kıdem tazminatının kabulünü bozmuştur (Yargıtay 9. HD, E. 2025/7902, K. 2025/9759, T. 10/12/2025). Son olarak, hakkında suç oluşturan bir eylem nedeniyle savunması istenen işçinin işyerini terk edip ödenmeyen alacaklarına dayanarak fesih bildiriminde bulunması, işverenin haklı feshinin sonuçlarını ortadan kaldırmaya yönelik olduğundan hakkın kötüye kullanılması sayılmış ve kıdem tazminatı reddedilmiştir (Yargıtay 9. HD, E. 2025/7127, K. 2025/8541, T. 05/11/2025).

3.3. Doktrin

Doktrinde fesih sebebiyle bağlılık ilkesinin işçi bakımından da geçerli olduğu kabul edilmektedir. BEDÜK, iş sözleşmesini fesheden tarafın fesih nedenini bildirmişse bu nedenle bağlı olduğunu ve haklı neden niteliğinde olsa bile başka bir nedenle feshettiğini ileri süremeyeceğini belirtir (BEDÜK Mehmet Nusret, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları"*, SÜHFD, C. 27, S. 2, 2019, s. 683). Yazar, bildirimsiz fesheden işçinin istifa dilekçesinde beyan ettiği nedenlerle bağlı olduğunu; buna karşılık dilekçede fesih nedenlerinin açıkça belirtilmemesinin haklı fesih nedenlerini ortadan kaldırmadığını ifade eder (BEDÜK, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları"*, s. 690, 693). Bu görüş, OCAK Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Gaziantep 2018, s. 507-509'a dayanmaktadır (aktaran BEDÜK, s. 683, 690).

Bağlılık ilkesinin işçi aleyhine katı uygulanmasına karşı çıkan görüş de vardır. KARADEMİR, işçinin fesih nedenini fesih bildirimi sırasında beyan etmek zorunda olmadığını; feshin haklı nedene dayandığının açıkça gösterilmemiş olmasının işçi aleyhine yorumlanmaması gerektiğini savunur. Yazar, gerekçe içermeyen istifa dilekçesine rağmen makul süre içinde açılan davada haklı nedenin ileri sürülebileceğine ilişkin Yargıtay uygulamasını isabetli bulur (KARADEMİR Artür, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haksız Feshi ile 'Haklı Nedene Dayanan Süreli Feshi'ne İlişkin Bazı Tespit ve Değerlendirmeler"*, AndHD, C. 10, S. 2, 2024, s. 613-614). Bildirim süresi tanınarak yapılan feshin de haklı nedene açıkça dayanılmışsa haklı fesih sayılması gerektiği MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL tarafından savunulmaktadır (MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, 7. bs., Lykeion, 2022, s. 803; aktaran KARADEMİR, s. 609).

Genel ifadeli dilekçeler bakımından ERGİN ve ERTAN, işçinin fesih bildirimindeki çekincenin, yani hak saklı tutma kaydının, genel veya özel nitelikte olmasının önem taşımadığını ve çekince içeren bildirimin öncelikle işçinin haklı nedenle derhal feshine

dönüştürülmesi gerektiğini ileri sürer (ERGİN Hediye/ERTAN Emre, *"İşçi Tarafından Yapılan ve Çekince (İhtirazi Kayıt) İçeren Fesih Bildiriminin (İstifa) Geçerliliği Sorunu"*, Sicil, S. 42, 2019, s. 191-192).

Kanaatimizce iki görüş birbirini dışlamaz; Yargıtay'ın güncel uygulaması da bu ayrımı yansıtmaktadır. Fesih nedeni hiç yazılmamışsa veya genel bir ifade kullanılmışsa, işçinin gerçek nedeni makul süre içinde açacağı davada ileri sürmesine izin verilmelidir. Matbu dilekçenin çoğu zaman işveren tarafından hazırlandığı ve işçinin hukuki bilgiden yoksun olduğu düşünüldüğünde bu sonuç hakkaniyete uygundur (Yargıtay 9. HD, E. 2026/1597, K. 2026/3813, T. 27/04/2026; Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025). Buna karşılık işçi fesih nedenlerini kendisi açıkça saymışsa, işverenin savunmasını bu nedenlere göre kurabilmesi için bağlılık ilkesi uygulanmalıdır (Yargıtay 9. HD, E. 2026/109, K. 2026/1682, T. 25/02/2026).

4. Hukuki Çözüm

İlk ve en önemli sorun, işçinin işten ayrılırken ne yazacağıdır. Ücret, fazla çalışma veya tatil alacakları ödenmeyen işçi için en güvenli yol, *"istifa"* yerine haklı nedenle fesih bildirimi yapmaktır. Bildirim noter, kayıtlı elektronik posta veya imza karşılığı teslim gibi ispatı kolay bir yolla yapılmalı ve İşK m. 24/II-e hükmüne açıkça dayanmalıdır. Fesih sebebiyle bağlılık ilkesi nedeniyle bildirimde ödenmeyen bütün kalemler tek tek sayılmalıdır; yalnızca birinin yazılması, diğerlerine sonradan dayanılmasını engelleyebilir (Yargıtay 9. HD, E. 2026/109, K. 2026/1682, T. 25/02/2026; BEDÜK, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları"*, s. 683). Kişisel veya ailevi bir sebebin yazılması ise haklı fesih iddiasını fiilen ortadan kaldırır (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025).

İkinci sorun, gerekçesiz bir istifa dilekçesinin zaten imzalanmış olmasıdır. Bu durumda süre belirleyicidir. Yargıtay'ın ölçütüne göre haklı neden, istifadan itibaren TBK m. 39'daki bir yıllık süre içinde ileri sürülmelidir (Yargıtay 9. HD, E. 2017/15690, K. 2020/5291, T. 10/06/2020). Kıdem tazminatının beş yıllık zamanaşımı süresine güvenilmemelidir (İşK Ek m. 3/a); bir buçuk yıl sonra açılan davada dahi haklı fesih iddiası reddedilebilmektedir (Yargıtay 9. HD, E. 2025/9517, K. 2026/3963, T. 28/04/2026). Kanaatimizce işçi, ayrılıştan sonra mümkün olan en kısa sürede arabulucuya başvurmalı ve başvuru dilekçesinde ayrılış sebebini açıkça yazmalıdır. Arabuluculuk başvurusu zamanaşımını durdurur ve hak düşürücü sürenin işlemesini engeller (İşMK m. 3/17); başvurunun erken yapılması, istifanın gerçek nedenine ilişkin iradenin zamanında açıklandığını da belgeler.

Üçüncü sorun, baskı altında imzalatılan dilekçedir. İrade bozukluğunu ispat yükü işçidedir ve yalnızca duyuma dayalı tanık beyanları yeterli görülmemektedir (Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025). Bu nedenle işçi, dilekçeyi imzaladığı günün koşullarını gösteren yazışmaları, mesajları ve görgü tanıklarını saklamalıdır. Korkutmanın etkisi ortadan kalktıktan sonra bir yıl içinde dilekçeyle bağlı olmadığını bildirmelidir (TBK m. 39/1).

Dördüncü sorun, haklı nedenin ispatıdır. Haklı fesih iddiasının kaderi, dayanılan alacağın gerçekten ödenmemiş olmasına bağlıdır. Yalnızca tanık beyanına dayanan fazla çalışma

iddiası hakkaniyet indirimine uğrayabilir ve indirim sonrası alacak çıkmazsa kıdem tazminatı da reddedilir (Yargıtay 9. HD, E. 2025/7902, K. 2025/9759, T. 10/12/2025). Bu nedenle işçi, işyeri giriş-çıkış kayıtları, banka hesap dökümleri, bordrolar ve iş yazışmaları gibi yazılı delilleri ayrılmadan önce güvence altına almalıdır. Yargıtay'ın onadığı 27/04/2026 tarihli kararda fazla çalışmanın tanık beyanları yanında giriş-çıkış kayıtlarıyla ispatlanması sonuç üzerinde etkili olmuştur (Yargıtay 9. HD, E. 2026/1597, K. 2026/3813, T. 27/04/2026).

Beşinci sorun, feshin zamanlamasıdır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallere dayanan fesih hakkı, altı iş günü ve bir yıllık hak düşürücü sürelere tabidir (İşK m. 26/1). İşçinin kendisi hakkında başlatılan bir disiplin sürecinden kaçmak için fesih bildiriminde bulunması ise hakkın kötüye kullanılması sayılabilir (Yargıtay 9. HD, E. 2025/7127, K. 2025/8541, T. 05/11/2025). Ücreti ödenmeyen ancak işi bırakmak istemeyen işçi için İşK m. 34'teki iş görmekten kaçınma hakkı, istifaya alternatif bir baskı aracıdır.

Arabuluculuk boyutunda, kıdem tazminatı davası açılmadan önce arabulucuya başvurulması dava şartıdır (İşMK m. 3/1). Bu aşama, istifanın gerçek nedenine ilişkin uyuşmazlığın taraflarca yeniden değerlendirilmesine imkan verir. İşveren açısından ispatı zayıf bir *"istifa"* savunmasına dayanmak, yargılama sonunda faiz ve yargılama giderleriyle birlikte daha ağır bir yük doğurabilir. Taraflardan birinin geçerli mazeret göstermeden ilk toplantıya katılmaması halinde, davada haklı çıksa bile yargılama giderlerinin yarısından sorumlu tutulacağı unutulmamalıdır (İşMK m. 3/12).

5. Sonuç

İstifa eden işçi kural olarak kıdem tazminatı alamaz. Ancak dilekçedeki *"istifa"* kelimesi tek başına belirleyici değildir. İstifa dilekçesinde hiçbir neden yazılmamışsa veya genel bir ifade kullanılmışsa, işçi ödenmeyen ücret, fazla çalışma veya tatil alacaklarına dayanarak feshin İşK m. 24/II-e uyarınca haklı olduğunu kısa süre içinde açacağı davada ileri sürebilir. Yargıtay bu kısa süreyi TBK m. 39'daki bir yıllık süreyle ölçmektedir. Buna karşılık dilekçede kişisel bir sebep yazılmışsa veya fesih nedenleri açıkça sayılmışsa, işçi bu beyanıyla bağlıdır; baskı iddiası ise somut delille ispatlanmalıdır.

Uygulamada işçinin hakkını koruyan yol bellidir: Ayrılırken istifa yerine bütün nedenleri sayan yazılı haklı fesih bildirimi yapmak, yazılı delilleri önceden güvence altına almak ve ayrılıştan sonra gecikmeden zorunlu arabuluculuğa başvurmak. İşverenler bakımından ise matbu ve gerekçesiz istifa dilekçesine dayanmak, ödenmemiş alacaklar varken güvenli bir savunma oluşturmamaktadır.

Kaynakça

A) Mevzuat

1475 sayılı İş Kanunu (RG 01/09/1971, S. 13943), m. 14 (4857 sayılı Kanun m. 120 uyarınca yürürlükte).

4857 sayılı İş Kanunu (RG 10/06/2003, S. 25134), m. 24, 26, 34, 120, Ek m. 3.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG 04/02/2011, S. 27836), m. 39.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (RG 25/10/2017, S. 30221), m. 3.

B) Yargı Kararları

Yargıtay HGK, E. 2025/8, K. 2025/514, T. 10/09/2025.

Yargıtay 9. HD, E. 2025/9517, K. 2026/3963, T. 28/04/2026.

Yargıtay 9. HD, E. 2026/1597, K. 2026/3813, T. 27/04/2026.

Yargıtay 9. HD, E. 2026/972, K. 2026/3084, T. 13/04/2026.

Yargıtay 9. HD, E. 2026/109, K. 2026/1682, T. 25/02/2026.

Yargıtay 9. HD, E. 2025/7902, K. 2025/9759, T. 10/12/2025.

Yargıtay 9. HD, E. 2025/7127, K. 2025/8541, T. 05/11/2025.

Yargıtay 9. HD, E. 2024/10547, K. 2024/14444, T. 24/10/2024.

Yargıtay 9. HD, E. 2017/15690, K. 2020/5291, T. 10/06/2020.

C) Doktrin

BEDÜK Mehmet Nusret, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları"*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD), C. 27, S. 2, 2019, s. 679-726.

ERGİN Hediye/ERTAN Emre, *"İşçi Tarafından Yapılan ve Çekince (İhtirazi Kayıt) İçeren Fesih Bildiriminin (İstifa) Geçerliliği Sorunu"*, Sicil, S. 42, 2019.

KARADEMİR Artür, *"İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haksız Feshi ile 'Haklı Nedene Dayanan Süreli Feshi'ne İlişkin Bazı Tespit ve Değerlendirmeler"*, AndHD, C. 10, S. 2, Temmuz 2024, s. 601-616.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, 7. bs., Lykeion Yayınları, 2022.

OCAK Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1. Kitap, Gaziantep 2018.

SENYEN KAPLAN E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 12. bs., Gazi Kitabevi, Ankara 2022.