

İŞÇİ TARAFINDAN FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

1. FESİH BİLDİRİMİ VE FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI KAVRAMLARI

1.1. FESİH BİLDİRİMİ

İş sözleşmesi işçi ve işveren tarafından tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimidir.

Fesih bildirim, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanıdır.

Karşı tarafın kabulüne bağlı değildir ve diğer tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bir tarafın iş sözleşmesinin feshine ilişkin iradesini diğer tarafa bildirmesi yeterlidir.

Karşı tarafa ulaşmış olan bildirimden artık dönülemez.

Fesih bildirim kural olarak şarta bağlı olamaz.

1.2. FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesi uyarınca, "Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bu hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."

Objektif iyi niyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasına zarar vermek ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir.

Bu nedenle iş ilişkisinde de fesih hakkını kullanan tarafın bu kurala uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Genel olarak, hakkın dürüstlük kuralına/objektif iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması, hakkın kötüye kullanımını meydana getirir.

Hakkın kötüye kullanımında, ortada bir hak vardır, fakat bu hak dürüstlük kuralı dışında veya amacına aykırı olarak kullanılmıştır.

2. İŞÇİNİN FESİH HAKKINI KÖTÜYE KULLANDIĞI HALLER

İşverenin fesih hakkını kötüye kullanması hali 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde düzenlenerek yaptırma bağlanmışken, işçinin fesih hakkını kötüye kullanmasıyla ilgili olarak İş Kanunu'nda özel bir düzenleme yapılmamıştır.

Buna karşın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun fesih hakkını düzenleyen 435 inci maddesinde bu kuraldan açıkça söz edilmektedir.



“Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

Ayrıca 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 29 uncu maddesinin birinci fıkrasında göre “Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar.” Bu ilke gereğince taraflar doğruyu söyleme yükümlülüğü altındadır. Tarafların iyi niyeti veya kötü niyeti¹ taraflarca ileri sürülmesi dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hakim resen dikkate alacaktır.²

Söz konusu halin her somut olayda Mahkeme tarafından resen değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.1. İŞÇİNİN ÇALIŞIRKEN BAŞKA BİR İŞVERENLE SÖZLEŞME İMZALAMASI VE ARDINDAN EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHETMESİ

Yüksek Mahkeme, işçinin çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu nedeniyle fesih hakkını kullanmasını ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen bir iş davasında fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunması söz konusu olamayacağından kıdem tazminatı isteminin reddine karar vermiştir.

Yüksek Mahkeme söz konusu kararında, “1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5 inci bentte, “506 Sayılı Kanununun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle” işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı sürece işçinin herhangi bir neden belirterek veya neden belirtmeden ayrılması, kıdem tazminatını hak kazanmasını etkilememelidir. Yasal hakkını kullanan işçinin, ayrılmadan önce ve çalışırken iş bulduğu savunulmadığı sürece bu hakkını kullanması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17.09.2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ... ile iş görüşmesi yapıp 26.09.2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03.10.2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08.10.2012 tarihinde ...’ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir.

Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur.³



¹ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı 14.2.1951 gün ve 17/1

² Y. HGK.T.21.10.1983, 1981/1-30 E, 1983/1000 K.

³ Y.9.HD., T.29.09.2016,2016/27010 E.,2016/16881.K, Benzer bir karar için Bkz. Y.HD.,2021/2902

2.2. KADIN İŞÇİNİN YAPTIĞI USULSÜZLÜKLERLE İLGİLİ HAKKINDA SORUŞTURMA AÇILDIĞI BİR AŞAMADA EVLİLİK SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

İşyerinde yapılan usulsüzlüklerle ilgili olarak işverenlik tarafından soruşturma başlatıldığı, işçinin savunmasının alındığı, iç denetim raporunun hazırlandığı, yapılan usulsüz işlemlerin düzeltilmesi aşamasında kadın işçinin evlenip noterden gönderdiği ihtarname ile evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği bir uyuşmazlıkta, Yüksek Mahkeme işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshinin, işverenin haklı feshinin sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla yapılan ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde bir fesih olduğuna karar vererek, kadın işçinin kıdem tazminatı talebinin reddine karar vermiştir.

Yüksek Mahkeme söz konusu kararında, **“İşçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olabilecek emareler ortaya çıktıktan sonra işverence başlatılan fesih prosedürünü etkisiz kılmak veya boşa çıkarmak için işçinin öne geçen fesih hakkını kullanıp kullanamayacağı değerlendirilmelidir.** İşçinin sözü edilen öne geçen (takaddüm eden) fesih hakkını kullanabilmesi için fesih nedeninin işverenden kaynaklanması gerekir. Örneğin işçinin ödenmeyen ücretleri sebebiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/II e maddesine göre derhal fesih hakkı her zaman mevcut olup, işveren haklı fesih nedenleri oluştuğundan sonra ve henüz işveren feshi gerçekleşmediği bir aşamada işçinin öne geçen fesih hakkını kullanması mümkündür. Yine işçinin sigorta primlerinin hiç ya da gerçek ücretten yatırılmaması aynı Kanun'un 24/II-f maddesine göre öne geçen haklı fesih nedeni olabilir.

İşveren açısından haklı fesih nedenlerinin oluşmasından sonra salt fesih prosedürünü etkisiz kılmak için işçinin kendisinden kaynaklanan derhal fesih nedenlerine dayanması mümkün olmaz. Örneğin bu aşamada yaş hariç emeklilik kriterlerini haiz olduğu için veya yaşlılık aylığı alabilmek için işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesinde hakkın kötüye kullanımından söz edilir. Zira işveren tarafından haklı feshi yönünden gerekli iç denetimi yapması, işçiden savunma alması veya varsa disiplin kurulu kararı oluşumu, feshe konu olayların feshe yetkili makama ulaşması aşamalarında işçinin fesih hakkını kullanması, kötü niyetli olarak değerlendirilebilecektir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin yaptığı usulsüzlüklerle ilgili soruşturma başlatıldığı, davacının bu yönde savunmasının alındığı, iç denetim raporu hazırlandığı, yapılan usulsüz işlemlerin düzeltilmesi aşamasında davacı işçinin 12.04.2015 tarihinde evlenip noterden gönderdiği 24.04.2015 tarihli ihtarnameyle evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Davacı kadın işçinin evlilik sebebiyle feshi kendisinden kaynaklanan bir fesih nedeni olup, işverenin başlattığı soruşturma sonrasında gerçekleştirileceği anlaşılan haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla yapıldığı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan birçok usulsüz işlemin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılmakla davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz. Açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴



E.,2021/710 K.

⁴ Y.9.HD., T.177.02.2020, E.2017/14500, K.2020/2329

3. SONUÇ

Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bu hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.

Genel olarak, hakkın dürüstlük kuralına/objektif iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması, hakkın kötüye kullanımını meydana getirir.

Hakkın kötüye kullanımında, ortada bir hak vardır fakat bu hak dürüstlük kuralı dışında veya amacına aykırı olarak kullanılmıştır.

İş Kanunu'nda her ne kadar sadece işverenin iş sözleşmesini kötü niyetli feshi düzenlenmiş olsa da Yüksek Mahkeme son dönemde verdiği kararlarda her somut uyuşmazlığı inceleyerek, işçinin fesih yetkisini kötüye kullanıp kullanmadığına da karar vermektedir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili olarak, Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 435 inci maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 29 uncu maddesi hükümlerini göz önünde bulundurarak hüküm kurmaktadır.

Yukarıda verilen örnek Yüksek Mahkeme kararlarında da görüldüğü üzere, işçi, fesih yetkisini kullanırken kural olarak hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına, doğruluk ilkesine uygun hareket etmelidir.

İşveren açısından haklı fesih nedenlerinin oluşmasından sonra salt fesih prosedürünü etkisiz kılmak için işçinin kendisinden kaynaklanan derhal fesih nedenlerine dayanması mümkün olmaz ve bu durum fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilir.

İşçinin çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının olduğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması; İşverenin haklı fesih nedenleri ortaya çıktığında bunu bertaraf etmek için, işverenin haklı fesih yetkisini etkisiz kılmak için emeklilik hakkının kullanılması ya da hakkında yapılan usulsüzlükler nedeniyle soruşturma açılmış bir kadın işçinin ani bir kararla evlenerek kıdem tazminatı talep etmesi Yüksek Mahkeme tarafından fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmektedir.

Yüksek Mahkemenin son dönemde oluşturduğu içtihat uyarınca, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hiçbir hukuk düzeni korumayacağından, işçinin fesih hakkını kötüye kullanarak kıdem tazminatını talep etmesi mümkün değildir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

