



Hamit TIRYAKI

İş Hukuku Uzmanı, Avukat

İŞÇİNİN HAKKINI KÖTÜYE KULLANARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

I. GİRİŞ

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sahip oldukları fesih hakkını tek taraflı kullanarak iş sözleşmesini sona erdirilebilirler. Fesih, hak sahibinin karşı tarafa yönelttiği ve varması gereken tek taraflı bir irade beyanına ihtiyaç duyar. Fesih, bozucu yenilik doğurucu bir haktır, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir süre geçtikten sonra ortadan kaldırır.

Fesih iradesinin karşı tarafın kabul etmesine ihtiyaç olmadığı gibi, karşı tarafça reddedilme imkanı da yoktur. Sadece sözleşmenin belirli bir zamanda sona ermesini temin etmek için karşı tarafa bildirmek yeterlidir.

Fesih bildirimi, yenilik doğuran bir hak olduğu için ve karşı tarafı da etkilediği için açık ve belirgin olmalıdır. Yargıtay da önemli sonuçları bulunan fesih gibi bir hukuki işlemin açık ve kesin olması gerektiği kanaatindedir. Buna rağmen iş sözleşmesinin taraflarından birisinin hareketlerinden sözleşme ilişkisinin bittiği anlaşıyor ise, yine fesih gerçekleşmiş sayılır. Taraflardan birinin davranışı sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini belirgin bir biçimde ortaya koymuş ise fesih yapılmış sayılmalıdır. Olayın özelliğine ve koşullara göre güven teorisi gereği muhatabın bu davranışı bir fesih iradesi olarak yorumlayacak durumda bulunduğu hallerde fesih mevcuttur¹. Bir tarafın davranışının, iyi niyet kurallarına göre fesih iradesi olarak kabul edilmesinin mümkün bulunduğu hallerde fesih karşı tarafa bir davranışla beyan edilmiş olur².

İş sözleşmelerinde fesih bildirimi, sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhal sona erdirir. Bozma sözleşmeleri hariç her iki tarafın bir feshin varlığı konusunda anlaşmalarına, uzlaşmalarına gerek yoktur. Bir tarafın iş sözleşmesinin feshine ilişkin iradesini diğer tarafa bildirmesi, yeterlidir.

Fesih, şarta bağlı olarak yapılmaz.

II. İŞÇİNİN HAKKINI KÖTÜYE KULLANARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHETMESİ

2.1. İş Kanunda Aksine Davranışların Yaptırıma Bağlanmadığı

İş Kanunda, iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak feshi sadece işveren açısından yaptırıma bağlanmış, işçinin bu hakkı istismarı konusu düzenlenmemiştir.

¹ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 459.

² Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 662.

İş Kanunun 17 nci maddesinde işverenin kötüniyetli feshi düzenlenmiştir. Yasanın gerekçesinde işveren bu durumdaki işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkını kötüye kullanarak, sözgelimi işçi kendisi hakkında bir şikayette bulunduğu veya kendisi aleyhinde dava açtığı ya da şahitlik yaptığı için sona erdirmiş ise, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir kötü niyet tazminatı ödeyecektir, şeklindeki ifadeyle açıklama yapılmıştır.

İş Kanunu ile düzenlenen kötüniyet tazminatı Medeni Kanunun ikinci maddesinin İş Kanununa aktarımıdır. Buna göre hukuken tanınmış bir hakkın varlığı, hakkın objektif iyiniyet kurallarına aykırı kullanılması ve hakkın kötüye kullanılmasından karşı tarafın zarar görmesi ya da bir zarar tehlikesinin yaratılması durumunda fesih hakkı kötüye kullanılmış sayılır. Akdinin kötüniyetle işveren tarafından feshedildiğini iddia eden davacının yargılama sırasında bunu kanıtlaması gerekir³.

İşçinin fesih hakkını kötüye kullandığı ileri sürülerek tazminat ödemesi iş ilişkisinin karakterine uygun düşmeyeceğinden düzenlenmediği, kimi yazarlarca kabul edilmektedir. Oysa ki, iş sözleşmesinin her iki tarafı da haklarını kötüye kullanarak fesih yapabilirler.

2.2. Fesih Yetkisinin Kullanımı

Fesih bildiriminin ne zaman ve nerede yapılacağına dair İş Kanununda herhangi bir hüküm yoktur. Taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, fesih bildiriminin her zaman ve her yerde yapılabilir. Ancak, Medeni Kanunun 2 inci maddesine göre yer ve zaman bakımından uygun olmayan fesih bildirimini muhatabın reddetme hakkı bulunduğu kabul edilebilir. Nitelikleri gereği yenilik doğurucu haklar sadece bir defa kullanılabilirler. Yenilik doğurucu bir hakka ilişkin sonuç doğuracak biçimde açıklanmış bir irade beyanından dönülemez.

2.3. Feshin Geri Alınamayacağı

Yargıtay da fesih bildiriminin geri alınamayacağını kabul etmektedir: Davacının iş akdinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle 27.11.2002 tarihinde işveren tarafından fesih edildiği, ertesı gün 7.000.000.000 TL.usulsüz faks talimatı ile Şirket hesabından davacının hesabına virman işlemi yapıldığı anlaşıncı işverenin bu kez davacının iş akdinin 1475 Sayılı İş Kanunu 17/II. maddesi uyarınca tazminatsız olarak fesih ettiği ve ihtarnamayı davacının ev adresine noter kanalı ile gönderdiği anlaşılmaktadır. Fesih iradesi bozucu yenilik doğuran bir irade açıklaması olduğundan 27.11.2002 tarihi itibarıyla sonuçlarını doğurmuş olup bundan sonra fesih iradesinin sebep yönünden değiştirilmesi doğru değildir⁴.

2.4. Önel Vermeden İstifa Etmek

Davacı işçinin bu istifa iradesinden sonra iki gün işe gelmesi ve sonra hataen önel verdiğini unuttuğunu, önel süresince çalışmak istediğini belirtmesi, fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması, önel vermeden istifa iradesinden karşı tarafın kabulü olmadan dönülemeyeceğinden sonuca etkili değildir. Davacı istifa iradesini önel vermeksizin açıklamıştır. Bu tek taraflı irade beyanı işleme konmuştur. Davacının bu irade beyanından sonra iki gün çalışması ve eylemli olarak işyerine alınmaması işverenin feshi değil, istifanın işleme konulmasını göstermektedir. Başka bir anlatımla önelsiz istifa iradesinden sonra işe devam etmesi ve daha sonra noter kanalı ile önel kullanacağını belirtmesi ihbar tazminatını ödemekten kurtulmayı amaçladığından, işverenin daha sonra işe almaması işçinin fesih iradesini ortadan kaldırmayacaktır. Davacı işçi, haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımsız iş sözleşmesini feshettiğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir⁵.

³ Yrg. 9. HD'nin 19.12.2005 tarihli ve E. 2005/16326, K. 2005/39817 sayılı kararı.

⁴ Yrg. 9. HD'nin 13.06.2016 tarihli ve E. 2005/34209, K. 2006/17303 sayılı kararı.

⁵ Yrg. 9. HD'nin 11.03.2008 tarihli ve E. 2007/36130, K. 2008/4519 sayılı kararı.

2.5. Usulüne Uygun Fesih Bildirimi Karşı Tarafa Zarara Neden Olsa Bile Zararın Tanziminin Talep Edilemeyeceği

Usulüne uygun olarak kullanılmış bir fesih hakkı ile sona ermiş bir iş sözleşmesi karşı tarafa zarar verse dahi, bu zararın tazmini talep edilemez. Çünkü, iş sözleşmesinin taraflarına beklemedikleri bir feshin zararlarından korunmaları için bildirim süreleri tanınmıştır. Bu süre, işçinin yeni bir iş, işverenin de kendisine yeni bir işçi bulması için bir fırsat olarak tanınmıştır.

2.6. Hakkın Kötüye Kullanılması

Hak, hukuk düzenince korunan menfaat demektir.

Haklar şahıslara sosyal ve ekonomik bir amacı yerine getirmek için tanındıklarından, amacı dışında kullanılamazlar. Haklar mutlak olmayıp sosyal amaçlarına uygun olarak kullanılmalrı gerekir. Hakkın kötüye kullanılması da, kanunun katı bir biçimde uygulanmasının hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurmasını engelleyen bir araç niteliğindedir.

Medeni Kanunun 2 nci maddesine göre, “herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır”. Anılan hükümde belirtilen dürüstlük kuralı bütün hakların kullanılmasında uyulması gereken bir kural olarak karşımıza çıkmaktadır. Dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılacak bir hak kötüye kullanılmış kabul edileceği için, dürüstlük kuralı ile hakkın kötüye kullanılması içiçe giren kavramlardır. Dürüstlük kuralı, hak sahiplerinin haklarını kullanırken ya da borçlarını ifa ederken, hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına ve doğruluk ilkesine riayet etmeleri; haklarının etrafında olan diğer hak sahiplerinde ya da borç ilişkilerinin diğer tarafını oluşturan kişilerde, olan güven duygusunu zedelememek olarak nitelendirilmektedir. Dürüstlük kuralının asıl görevi, hakların kullanılması ve borçların ifasında bir sınır oluşturmak ve hukuk kurallarındaki eksikliklerin tamamlanmasına katkıda bulunmaktır. Medeni Kanun, 2 nci maddesinde dürüstlük kuralına uyulması gerektiği belirttikten sonra, aykırılığın ne gibi sonuçlar doğuracağı düzenlenmiştir. Kanuna göre, “bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz”.

Hakkını kötüye kullanan şahıs, başka bir şahsa zarar verdiği takdirde, kanun tarafından korunmaz, çünkü kanun sadece meşru menfaatleri korumaktadır.

Bir hak, hak sahibine yasal bir yarar sağlamak yerine, başka bir kimseye zarar vermek, zora sokmak veya yasa dışı bir yarar sağlamak için kullanıldığı takdirde, hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmaktadır. Bir menfaat olmakla beraber, bu menfaatin yasal olmaması durumunda da hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmaktadır.

Başkaları, hakkın kullanımından bir zarar görmemiş veya zarar görme tehlikesi altında kalmamış ise hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmamaktadır. Buradaki zarar, başkalarına ait hukuken korunan maddi veya manevi yararların ihlal edilmesidir. Bir başkasının hukuken korunan bir menfaati zarar görmedikçe, hakkın kötüye kullanımından söz edilemez. Örneğin, öndeki arsaya bina yapılarak, arkadaki binanın manzarasını kapatması hakkın kötüye kullanıldığı sonucunu doğurmaz. Ancak, sırf başkasına zarar vermek için arazisine yüksek duvar ördüren malikin hakkını kötüye kullandığı kabul edilmelidir.

Hizmet akdinin önelli fesih hakkının dürüstlük (objektif iyiniyet) kuralına (MK. 2) aykırı düşecek tarzda (sosyal amaç ve işlevinden sapan biçiminde) kullanılarak akdin feshi durumunda genel olarak fesih hakkının kötüye kullanıldığından sözedilir⁶.

Genel olarak uygulamada fesih hakkının kötüye kullanılmasının ölçüsünü kesin bir biçimde belirlemek zordur. Her olayın kendine özgün koşullarında değerlendirme yapmak daha sağlıklı olacaktır.

⁶ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 701.

Aşağıda emeklilik hakkını kötüye kullanarak tazminatlarını almak isteyen işçilere karşı Yargıtay'ın verdiği pek çok karar örneğine yer verilmiştir:

2.6.1. Hırsızlık Yaparken Yakalanan İşçinin Emeklilik Sebebiyle İş Sözleşmesini Feshi

Davacı işçi emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı isteginde bulunmuştur. Davalı işveren, davacının 1.9.2002 tarihinde işveren ait asfalt malzemesini K.Genci Müdürlüğüne ait tankerden başka bir araca aktarırken Jandarma tarafından yakalandığını, olay sebebiyle soruşturma açılarak disiplin kurulu kararıyla işten çıkarma kararı verildiğini savunmuştur. Mahkemece davacı işçinin 13.9.2009 tarihinde emekliye ayrıldığı, disiplin kurulu kararıyla işten çıkarılmasının 23.9.2002 tarihinde gerçekleştiği, 10 gün sonra verilen ihraç kararının sonuca etkili olmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteginin kabulüne karar verilmiştir.

Somut olayda tartışılması gereken konu, işverenin haklı feshine konu olabilecek bir olayın ortaya çıkmasının ardından işçinin emeklilik için başvurmasının işverenin haklı fesih imkanını ortadan aldırıp kaldırmayacağı hususudur. Fesih tarihinde işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine davalı işveren olayı disiplin kuruluna aktarmış ve disiplin kurulu 23.9.2002 tarihinde ihraç cezası vermiştir. Karar 23.9.2002 tarihinde davacıya tebliğ edilmiş, davacı işçi yüksek inceleme kuruluna başvurarak yeniden inceleme talep etmiş, ancak yüksek inceleme kurulu, 14.10.2002 tarihinde talebi reddederek ihraç kararını onaylamıştır. Davacı işçi işyerinde meydana gelen sözü edilen olay sebebiyle 13.09.2002 tarihinde emeklilik dilekçesini vermiştir. Burada asıl amaç, işverenin disiplin soruşturması ve sonra haklı feshini etkisiz kılmaktadır.

Emeklilik hakkını kazanan işçinin bu hakkını kullanmasında da Medeni Kanununun 2. maddesindeki dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Somut olayda yasal emeklilik hakkı kötüniyetli olarak işletilmiştir. Aksinin kabulü halinde işyerinde emeklilik hakkını kazanan bir işçinin işverene ve işyerine yönelebilecek her türlü eylemi yaptırımsız kalabilecektir. Gerçekten, işverenin haklı fesih nedenleri ortaya çıktığında işçi derhal bir emeklilik dilekçesi vererek, işverenin haklı fesih imkanını bertaraf edebilir ki, bunun, yasalar karşısında korunmaması gerektiği açıktır. Davacı işçi de emeklilik sebebiyle feshe dair dilekçe vermesinin ardından tebliğ aldığı disiplin kurulu kararına itiraz etmiş ve yüksek disiplin kurulu tarafından yeniden incelenmesini istemiştir. Davacı dahi emeklilik suretiyle gerçekleşen bir fesih olmadığı inancında olmalı ki, daha sonra tebliğ aldığı ihraç kararma karşı itirazda bulunmuştur. Bu durumda davacının emeklilik sebebiyle feshine değer verilmemeli, işverenin haklı fesih açısından gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır. Davacı hakkında açılan ceza davasının sonucu araştırılmalı, sözü edilen dosya ve temyize konu davada yapılan yargılama sonucuna göre işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir⁷.

2.6.2. Dolandırıcılık Yapan İşçinin Emekliliği İsteyerek Tazminatlarını Alması

Somut olayda, davacı işyerinde sosyal işler servis sorumlusu olarak çalıştığı esnada düzenlemesi gereken işçi bordroları üzerinde oynama yaparak Sosyal Güvenlik Kurumuna bazı işçiler hakkında fazla, bazıları hakkında ise eksik bildirim yapma iddiasıyla hakkında disiplin soruşturması açılmış ve disiplin kurulu kararıyla iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanunun 25/2-e maddesine dayanılarak feshedilmiştir. Bu arada davacı hakkında resmi evrakta sahtecilik ve dolandırıcılık suçundan kamu davası açılmış ve Osmaniye 1. Ağır Ceza Mahkemesinin 2011/23 Esas ve 2012/292 Karar sayılı ilamı ile dolandırıcılık suçundan hükmün açıklanmasının geriye bırakılmasına, resmi evrakta sahtecilik suçundan ise 3 yıl 1 ay 15 gün hapis cezası ile

⁷ Yrg. 9.HD'nin 18.05.2010 tarihli ve E. 2008/29473, K. 2010/13852 sayılı kararı.

cezalandırılmasına karar verilmiş, dosya temyiz incelemesi yapılmak üzere Yargıtay'a gönderilmiştir.

Davacı işçi hakkında açılan disiplin soruşturması sırasında 05.01.2011 tarihinde yaşlılık aylığı tahsisi için Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurmuş ve kendisine emekli aylığı bağlanmıştır.

Somut olayda tartışılması gereken konu, işverenin haklı feshine konu olabilecek bir olayın ortaya çıkmasının ardından işçinin emeklilik için başvurmasının işverenin haklı fesih imkanını ortadan kaldırıp kaldırmayacağı hususudur. Fesih tarihinde işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesine davalı işveren olayı disiplin kuruluna aktarmış ve disiplin kurulu 06.01.2011 tarihinde ihraç cezası vermiştir. Karar 07.01.2011 tarihinde davacıya tebliğ edilmiş, davacı işçi üst disiplin kuruluna başvurarak yeniden inceleme talep etmiş, ancak üst disiplin kurulu, 10.01.2011 tarihinde talebi reddederek ihraç kararını onaylamıştır. Davacı işçi işyerinde meydana gelen sözü edilen olay sebebiyle 05.01.2011 tarihinde emeklilik dilekçesini vermiştir. Burada asıl amaç, işverenin disiplin soruşturması ve sonra haklı feshini etkisiz kılmaktır. Emeklilik hakkını kazanan işçinin bu hakkını kullanmasında da Medeni Kanununun 2. maddesindeki dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Somut olayda yasal emeklilik hakkı kötü niyetli olarak işletilmiştir. Aksinin kabulü halinde işyerinde emeklilik hakkını kazanan bir işçinin işverene ve işyerine yönelebilecek her türlü eylemi yaptırımsız kalabilecektir. Gerçekten, işverenin haklı fesih nedenleri ortaya çıktığında işçi derhal bir emeklilik dilekçesi vererek, işverenin haklı fesih imkanını bertaraf edebilir ki, bunun, yasalar karşısında korunmaması gerektiği açıktır. Davacı işçi de emeklilik sebebiyle feshe dair dilekçe vermesinin ardından tebliğ aldığı disiplin kurulu kararına itiraz etmiş ve üst disiplin kurulu tarafından yeniden incelenmesini istemiştir. Davacı dahi emeklilik suretiyle gerçekleşen bir fesih olmadığı inancında olmalı ki, daha sonra tebliğ aldığı ihraç kararma karşı itirazda bulunmuştur. Bu durumda davacının emeklilik sebebiyle feshine değer verilmemeli, işverenin haklı fesih açısından gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır⁸.

2.6.3. Emeklilik Hakkını Kullandıktan Sonra Başka İşyerinde Çalışmak

Yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu nedeniyle fesih hakkını kullanan işçi, tazminatlarını aldıktan sonra başka bir Firmada işe başlamasını da Yargıtay fesih hakkının kötüye kullanılması olarak yorumlamaktadır. Bu konuda pek çok Yargıtay kararı (Yrg. 9. HD'nin 29.09.2016 tarih ve E. 2016/27010, K. 2016/16881, 25.02.2016 tarihli ve E. 2014/31116, K. 2016/4089, 21.12.2015 tarihli ve E. 2014/25983, K. 2015/36113, 27.10.2015 tarihli ve E. 2014/15588, K. 2015/30109, 04.03.2015 tarihli ve E. 2013/11223, K. 2015/9012 ... sayılı kararlar) vardır. Örneğin : Yrg. 9. HD'nin E. 2009/17494, K. 2011/18376 ve 20.06.2011 tarihli kararında aynen "1475 sayılı yasanın 14. maddesine 25/08/1999 gün ve 4447 sayılı yasanın 45 maddesi ile 5. bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, işyerinden anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 5. bendi hükmüne dayanması yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir."

⁸ Yrg. 7.HD'nin 24.04.2014 tarihli ve E.2013/20598, K.2014/8854 sayılı kararı.

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 sebebiyle 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 olduğu sebebiyle 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 gerektirmiştir⁹.

3. SONUÇ

İş Kanununda her ne kadar sadece işverenin iş sözleşmesini kötüniyetli feshi düzenlenmiş olsa da Yargıtay pek çok kararında, işçinin fesih yetkisini kötüye kullandığını kabul etmektedir.

Yukarıda verilen örnek Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere işçi, fesih yetkisini kullanırken kural olarak hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına, doğruluk ilkesine riayet etmelidir. İşçiye tanınmış olan emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetme ve sonrasında kıdem tazminatını alma hakkı, kötüye kullanılmamalıdır. İşverenin haklı fesih nedenleri ortaya çıktığında bunu bertaraf etmek için, işverenin haklı fesih yetkisini etkisiz kılmak için emeklilik hakkının kullanılması kötüniyetlidir. Yine aynı şekilde, başka bir işyerindeki işini ayarlamış, ön görüşmelerini çoktan yapmış bir işçinin de emeklilik hakkını kullanarak iş sözleşmesini kıdem tazminatını alarak feshetmesi hakkın kötüye kullanımıdır.

Yargıtay'ın aksi yönde görüşleri olsa bile bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hiçbir hukuk düzeni korumayacağından, işçinin fesih hakkını kötüye kullanarak kıdem tazminatını hak edemeyeceği, değerlendirilmektedir.

⁹ Yrg. 9. HD'nin 29.09.2016 tarih ve E. 2016/27010, K. 2016/16881 sayılı kararı.