

İŞ AKDİNİ FESİH SEBEBİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

The Modification of the Reason of Dismissal

*Arş. Gör. Gaye BAYCIK**

§ 1. İşverenin Feshi

I. İş Güvencesi Kapsamındaki İş İlişkisinde İş Akdinin Feshi

1. Süreli Fesih

Birden fazla yenilik doğurucu sebebin bulunması halinde, hak sahibinin sebeplerin sayısı kadar yenilik doğuran hakka sahip olduğu bilinmektedir.¹ İşverenin iş güvencesi hükümlerine tabi işçinin iş akdini fesih hakkı “geçerli neden”in (yenilik doğurucu sebebin) varlığı halinde ortaya çıkar. Bu itibarla işverenin ortaya çıkan her geçerli neden için bir fesih hakkı mevcuttur. Ancak bu haklardan herhangi birinin kullanılmasından sonra önel süresinin dolmasıyla iş akdi sona ereceğinden diğer geçerli nedenlerden dolayı ortaya çıkan fesih haklarının önel süresinin geçmesinden sonra kullanılması mümkün olmaz. Aynı durum geçerli nedenle feshedilen sözleşmenin önel süreleri dolduktan sonra haklı nedenle feshi için de söz konusudur. Zira aksini savunan yazarların bulunmasına rağmen kanımızca sona ermiş bir sözleşmenin tekrar feshi hukuki alanda sonuç doğurmaz. Bu görüşün aksini savunanlara göre, geçersiz bir sözleşme de sonradan iptal edilebilir. Zira nedensellik kuralları maddi alemde geçerlidir; normatif kuralların

* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

¹ V.Buz, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, 211-212.

nedensellik kanunlarıyla açıklanması nedensellik kurallarının icadı anlamına gelir ki bu mümkün değildir.²

Kanımızca iptal edilmiş veya batıl bir sözleşme artık hukuki alanda hüküm ve sonuç doğurmaz. Böyle bir sözleşmenin iptal edilebileceği iddiası hukuki alemde yok sayılan bütün işlemlerin bazı durumlarda var olduğunun kabulü anlamına gelir ki bu durum hukuki istikrarı ve hukuka güveni sarsar. Bu itibarla kanımızca geçersiz bir sözleşme sonradan iptal edilemez. Aynı şekilde feshedilmiş bir sözleşmenin tekrar feshi de kabul edilemez.

Bununla birlikte birden fazla fesih hakkına sahip olan işverenin ileri sürmüş olduğu fesih sebebinden farklı bir sebebi ileri sürmesi bazen daha avantajlı sonuçlar yaratabilir. Böyle bir durumda önel süresi içinde veya bu süre dolduktan sonra işverenin tek taraflı beyanıyla fesih nedenini değiştirerek yeni bir fesih beyanında bulunması veya önceden kullanmış olduğu fesih hakkının dayandığı hukuki sebebe yeni bir hukuki sebep eklemesi ya da bu beyanın dayandığı sebebi değiştirmesi acaba mümkün olabilir mi?

İş Kanununun 19. maddesi uyarınca işveren iş güvencesi kapsamındaki işçilerinin iş akitlerini feshederken fesih sebebini *açık ve kesin* bir şekilde yazılı olarak bildirmelidir. Aksi halde feshin geçersizliğine hükmedilir.³ Nitekim İş Kanununun 20. ve 21. maddelerinde fesih sebebinin belirtilmemesinin geçersiz feshiye yol açacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Kanımızca yasadaki *açık bildirimden* kasıt, fesih nedenlerinin somut olaylara indirgenerek ferdileştirilmesidir.⁴ Buna karşılık *kesin bildirimle* anlatılmak istenen fesih sebebiyle bağlılıktır. Diğer bir deyimle kesin olarak bir sebebin bildirilmesi, bu sebebin daha sonra değiştirilemeyeceği anlamına gelmektedir. Bu düzenlemeyle amaçlanan, işverenin genel ifadeler yerine somut vakıalarla belirginleştirdiği sebebi, feshin kesin dayanağı olarak işçiye bildirmesidir. Böylece işçi açık ve kesin gerekçeye dayanarak savunma yapacak ve hukuki yollara başvuracaktır.⁵ Bu itibarla anılan hükümler gereğince iş güvencesine tabi iş ilişkilerinin feshinde işveren bildirmiş olduğu fesih sebebiyle bağlı olacaktır.⁶ Dolayısıyla bir fesih beyanına sonradan yeni bir hukuki sebebin *eklenmesi* veya aynı fesih beyanının *başka bir sebebe dayandırılması* İş Kanununun 19., 20. ve 21. maddeleri uyarınca

² Anılan yazarlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Buz*, 212-213 ve dn.29-31, 445-446 ve dn. 10.

³ İş akdini fesih nedeninin açık ve kesin olarak yazılı şekilde belirtilmemesine geçersizlik yaptırımının uygulanacağına, anılan şartların geçerlilik şartı olduğuna ilişkin görüşler için bkz. N.Çelik, *İş Hukuku*, İstanbul, Ağustos 2005, 208-209. S.Süzek, *İş Hukuku*, B.2., İstanbul 2005, 469. A.Güzel, *İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi*, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, 88-89. Aynı yönde Y9HD, 11.9.2003, 14676/14287, www.kazanci.com.tr. Y9HD, 12.5.2005, 14221/16526, İHSGHD, S.7, 1254.

⁴ Süzek, 469.

⁵ M.ekonomi, *Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi*, Çimento İşv., Mart 2003, Özel Ek, 13.

⁶ Süzek, 469. F.Şahlanan, 4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş, 2003, 85.

olanaklı değildir.⁷ Fesih anında var olan sebeplerin sonradan öğrenilmesi de anılan açık hüküm karşısında bir anlam ifade etmez. Nitekim Yargıtay da fesih bildiriminde belirtilen nedenlerle bağlılığı kabul etmektedir.⁸ Yüksek mahkeme 2005 tarihli bir kararında işverenin dayandığı sebebi fesih anında göstermemesine geçersizlik sonucunu bağlamıştır. Ancak cevap dilekçesinde gösterilen sebeple işverenin bağlı olduğunu, dolayısıyla iş güvencesi tazminatının 4 ila 8 aylık sınırlar dahilinde hesaplanmasında bu sebebin dikkate alınması gerektiğini öngörmüştür.⁹

Buna karşılık birden fesih hakkına sahip olan işverenin daha önce bildirmiş olduğu sebepten farklı bir sebebe dayanan *yeni bir fesih beyanında* bulunması tartışılması gereken bir konudur. Böyle bir durum, birden fazla yenilik doğurucu sebepten herhangi birinin diğerlerine oranla daha avantajlı olması halinde ortaya çıkar.¹⁰ Bu nedenle burada üzerinde düşünülmesi gereken iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işverenin *geçersiz* feshinden sonra geçerli veya haklı nedene dayanan yeni bir fesih beyanında bulunması, diğeri ise, *geçerli* nedene dayanan süreli fesih hakkını kullandıktan sonra derhal fesih beyanında bulunmasıdır.

Türk-İsviçre borçlar hukuku sisteminde geçerli olmayan bir nedene dayalı olarak yapılan fesih bildirimini hüküm ve sonuç doğurmaz, dolayısıyla hukuki ilişki sona ermez. Bu itibarla fesih hakkı sahibi yeni oluşan veya önceden var olan geçerli veya haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi ikinci bir fesih beyanıyla sona erdirebilir.¹¹ Aynı durum Türk iş hukukunda iş güvencesi kapsamındaki akitlerin feshine ilişkin olarak da kabul edilmiştir.¹² Bu nedenle kanımızca geçerli olmayan bir nedene dayanarak fesih beyanında bulunan işveren daha sonra başka bir sebebe dayanarak iş akdini sona erdirebilecektir. Ancak bu halde işe iade davasında hakim öncelikle ilk feshin geçerli olup olmadığını araştırarak, geçersizliğe karar verdiği takdirde ikinci beyanın sözleşmeyi sona erdirip erdirmediğini, diğer bir deyimle geçerliliğini veya haklılığını araştıracaktır.¹³ Zira ilk beyanın geçerli olması halinde ikinci beyan hiçbir anlam ifade etmeyecektir.

Bununla birlikte yeterli sebep bulunmaksızın fesih bildiriminde bulunan işverenin daha sonra yaptığı ikinci fesih beyanının mahkeme tarafından dikkate alınması için işverenin ikinci beyanda bulunmasının dürüstlük

⁷ Ö.Eyrenci-S.Taşkent-D.Ulucan, Bireysel İş Hukuku, B.2, İstanbul 2004, 161. H.Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, B.2, Ankara 2005, 584. Aksi yöndeki görüş için bkz. Buz, 225-226.

⁸ Y9HD, 13.12.2004, 28790/27501, İHSGHD, S.6, 734-735.

⁹ Y9HD, 3.2.2005, 1084/3101, İHSGHD, S.7, 1354-1355.

¹⁰ Buz, 212.

¹¹ S.Süzek, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri, 1998, İstanbul 2000, 75. Buz, 210.

¹² Süzek, 433-435, 442-443.

¹³ Toplu işten çıkarmaya ilişkin olarak yüksek mahkeme ilk fesih beyanının geçersiz olduğunu, bu nedenle ikinci yapılan fesih beyanının geçerliliğinin araştırılması gerektiğine karar vermiştir, Y9HD, 23.10.2003, 18090/17878, İHSGHD, S.1, 188-190.

kurallarına aykırılık olarak nitelendirilmemesi gerekir.¹⁴ Zira dürüstlük kurallarına aykırı davranan işverenin bu şekilde kendi lehine sonuçlar yaratması önlenmeli ve ikinci fesih beyanı dikkate alınmamalıdır. Bu itibarla İK 19 gereğince fesih sebeplerini *açık ve kesin* olarak bildirmekle yükümlü olan işveren fesih anında *bildiği* diğer sebeplere ilk beyanı geçersiz olsa da dayanamaz. Aksi halde işverenin İK 19'daki fesih sebebini açık ve kesin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı yaptırımı tabi tutulmayacak, hatta ödüllendirilmiş olacaktır. Aynı şekilde ilk beyanının geçersiz olduğunu bilen işveren de daha sonra ortaya çıkan veya fesih anında mevcut olmakla birlikte işverence sonradan öğrenilen sebeplere de dayanmamalıdır. Zira işverenin bilerek geçersiz fesih yapması, dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil eder ve işveren geçersiz feshin sonuçlarına katlanır. O halde ikinci fesih beyanının mahkeme tarafından dikkate alınabilmesi için işverenin fesih sebebinin varlığı veya geçerliliği konusunda *hataya düşmüş olması* gerekir.¹⁵

O halde mahkemenin ilk feshin geçersizliğine karar verdikten sonra ikinci fesih beyanını değerlendirmesi için işverenin saikinin (dayandığı sebebin) feshi geçerli kılacak nitelikte olduğu noktasında hataya düşmüş olması gerekir. Diğer bir deyimle işveren işlem (fesih) iradesinin oluşmasına neden olan saikin aslında feshi geçersiz kılacağını bilmemelidir. Bu itibarla işveren ya gerçeğe uygun olmayan (mevcut olmayan) ya da gerçeğe uygun olmakla birlikte fesih iradesinin yöneldiği sonucu gerçekleştirecek nitelikte olmayan (geçerli neden sayılmayan) bir saike dayanmış olmalıdır. Bu şekilde saikte hataya¹⁶ düşen işveren hatasının esaslı kabul edilmesi halinde dahi ancak geçersizlik yaptırımını öne sürerek ilk beyanının olumsuz sonuçlarından kurtulabilir. Zira genel hükümlere göre hata nedeniyle iptal hakkının doğması için kişiyi bağlayan geçerli bir hukuki işlemin mevcut olması gerekir. Ancak bu halde söz konusu işlem irade sakatlığı nedeniyle iptal edilebilir.¹⁷ İş güvencesine tabi süreli fesih hakkı sebebe bağlı olduğundan geçerli olmayan bir sebebe dayanılarak yapılan fesih beyanı geçersiz sayılacaktır.¹⁸ Geçerli olmayan, dolayısıyla hüküm ve sonuç doğurmayan bir hukuki işlemin (fesih beyanının) ise iptal edilmesi mümkün değildir. O halde işveren İş Kanununun 20. ve 21. maddeleri uyarınca geçersiz olan fesih beyanında temel hatasına düşmüş olduğunu ispat etmekle ikinci fesih beyanının değerlendirilmeye alınmasını sağlayacaktır.

İşverenin geçerli olmayan nedene dayalı fesih beyanının sonuçlarından kurtulabilmesinin bir diğer yolu, fesih beyanını önel süresi içinde veya bu

¹⁴ Buz, 241.

¹⁵ Buz, 241-242.

¹⁶ Hukuki işlemi iptal hakkı veren esaslı saik hatası (temel hatası) için bkz. K.Oğuzman-T.Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.3, İstanbul 2000, 86-90. F.Eren, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, B.6, C.1, İstanbul 1998,359-364, 366-368. K.Oğuzman-T.Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.3, İstanbul 2000, 86-90.

¹⁷ Oğuzman-Öz, 132-133. Eren, 318-320.

¹⁸ Sebebe bağlı yenilik doğuran haklarda hukuki sebebin geçerli olmaması halinde uygulanacak yaptırımlar hakkındaki farklı görüşler için bkz. Buz, 238-242.

sürenin dolmasından sonra işçinin rızasıyla geri almasıdır.¹⁹ Fesih hakkının önel süresinin dolmasıyla hüküm ve sonuç doğurması, bazı yazarların fesih hakkının önel süresinin bitiminden sonra işçinin rızasıyla dahi geri alınamayacağını düşünmelerine neden olmuştur.²⁰ Ancak yenilik doğuran hakkın geri alınamayacağına ilişkin görüşler, muhatabın belirsizlik içinde kalmasını ve hak sahibinin muhatap üzerinden spekülasyon yapmasını önlemeye yöneliktir. Zira aksi halin kabulü işverenin tek taraflı irade beyanıyla işçinin hukuki durumunda sürekli değişiklik yapabilmesine olanak sağlar. Ancak kanımızca geri alma muhatabın iradesine de dayandığından tarafların anlaşarak yenilik doğuran hakkı geri alabilmelerinin kabulü gerekir. Bu durumda işçi iradesiyle kendine ilişkin korumadan vazgeçmektedir.²¹ O halde önel süresi sona erdikten sonra da işçinin rızasıyla işveren fesih hakkını geri alabilmeli ve sözleşme kesintiye uğramamış gibi devam edebilmelidir.²² Bu durum işçinin ileride daha yüksek ücret üzerinden kıdem tazminatı almasını²³, işçiye yapılacak süreli fesih beyanında önel süresinin daha uzun olmasını ve yıllık ücretli izin hakkının hesabında daha uzun çalışma süresinin dikkate alınmasını sağlayacaktır.²⁴ Ancak işçinin rızasıyla feshin geri alınması halinde daha önce açılmış olan işe iade davası konusuz kalmaz. Bu nedenle dava, feshin geçerli olup olmadığı ve geçersiz ise işçinin boşta geçen sürelerle ilişkin doğmuş ücret ve diğer haklarına ilişkin olarak devam etmelidir (İK 21/3). Zira bir davanın konusuz kalması için her iki tarafın da davanın esasına yönelik bir karar verilmesinde menfaatinin kalmamış olması gerekir.²⁵ Bu itibarla işe iade davası devam ederken işçinin işe başlatılması halinde yüksek mahkemenin davanın konusuz kalacağına ilişkin kanımızca haklı olmayan görüşü²⁶ geri almaya ilişkin uyuşmazlıklarda da hükme esas teşkil etmemelidir.

¹⁹ Ö.Seliçi, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1977, 130-131. Buz, 470-474.

²⁰ K.Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 41. Süzek, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, 13-14. E.T.Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, (Sınırları, Hüküm ve Sonuçları), Ankara 1987, 26-27. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 145. Mollamahmutoğlu, 474-475, 529-530. M.Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, İstanbul 2003, 10. Aynı yönde, Y9HD, 11.3.1998, 2354/4698, M.ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara 2000, 35-36. Y9HD, 2.2.2000, 19133/828, Ü.Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri, 2000, Ankara 2002, 30.

²¹ Buz, 448.

²² İşveren dava devam ederken işçiyle anlaşarak işe iadeyi kabul edebilmektedir. Bu durumda dava işe iade ve iş güvencesi tazminatı yönünden konusuz kalır, bkz. M.Özekes, Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, 151-153. Aynı yönde Y9HD, 2.2.2005, 31715/2889, İHSGHD, S.6, 723-724.

²³ Y9HD, 11.3.2004, 15480/4782, İHSGHD, S.3, 1018-1019.

²⁴ Buz, 448-449.

²⁵ Süzek, 483-484.

²⁶ Y9HD, 8.7.2003, 12444/13125, Süzek, 483, dn.159.

Buna karşılık öğretide bir yazar tarafından belirtilen²⁷ işçinin fesih hakkı şartlarının oluşmadığına ilişkin iddiada bulunması halinde işverenin tek taraflı beyanla fesih hakkını geri alabileceği hususu kabul edilmemelidir. Zira bu görüşün temelinde işverenin geri alma isteğinin işçinin talebiyle örtüştüğü düşüncesi yatar. Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdinin feshi karşısında fesih hakkının var olmadığına ilişkin iddiasının işe iade davası yoluyla ileri sürülmesi halinde işçinin talebi, feshin geçersiz sayılarak işe iadesinin sağlanmasıdır. Anılan görüş kabul edildiği takdirde işverenin fesih beyanını tek taraflı olarak geri alıp yeni bir fesih beyanında bulunması mümkün hale gelir. Bu durum işçinin işe iade talebiyle örtüşmez.

O halde kullanılmış bir fesih hakkının işveren tarafından geri alınabilmesi için her halde işçinin rızasına ihtiyaç vardır. Aksi halde işveren işe iade kararına neden olacak bir fesih beyanını tek taraflı geri alarak yeni bir fesih beyanında bulunarak iş akdini sona erdirebilecek, dolayısıyla İş Kanununun 19. maddesindeki yükümlülüğünden kurtulacaktır. İşverenin ilk beyanını geri alıp yeni bir fesih beyanında bulunması ihtimali fesih hakkının işçinin rızasıyla geri alınması durumunda da vardır. Ancak bu halde işçi, işverenin iş akdinin devam edeceğine dair davranış ve söylemlerinin hile teşkil ettiğini öne sürerek geri almaya ilişkin kabul beyanını iptal edebilir (BK 28).²⁸ Bu itibarla işverenin her halde işçinin rızasını alarak fesih hakkını geri alabileceğinin kabulü işverenin hilesine karşı işçiyi koruyucu sonuçlar doğurması açısından da önemlidir. O halde işveren fesih sebebini değiştirmek amacıyla tek taraflı iradesiyle geri alma yoluna başvuramayacaktır.

İşverenin fesih beyanını değiştirmek isteyebileceği bir diğer durum ise, geçerli fesih beyanından sonra derhal fesih hakkının kullanılmasıdır. Zira bu halde iş akdi önel süresi beklenmeksizin sona erer. Hatta derhal feshin İK 25/II hükmüne dayanması halinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkar. İşverenin geçerli nedene dayanarak süreli fesih beyanında bulunmasından sonra ve fakat önel süresi içinde İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen nedenlerden birine dayanarak iş akdini derhal feshedebileceği iş hukuku öğretisinde ve yüksek mahkeme tarafından kabul edilmektedir.²⁹ O halde işveren süreli fesih beyanında bulunmuş ancak İK 17'de belirtilen süreler henüz dolmamış ise haklı nedene dayanarak iş akdini derhal feshedebilir. Böyle bir durumda işveren fesih beyanını dayandırdığı nedeni değiştirmemekte, ancak fesih beyanından sonra

²⁷ Buz, 454.473.

²⁸ İşçinin geri almaya ilişkin kabul beyanının bir sözleşmeye değil, mutabakata neden olduğuna ilişkin bkz. Buz, 449-450. Hukuki işlem ve hile hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, 115-121, 368-373.

²⁹ M.Ekonomi, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1987, 171. Süzek, 406-407. Ü.Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, B.3, İzmir 1998, 275. Y9HD, 10.10.2003, 4302/16781, Tekstil İşv., Ocak 2004, 40-42. Y9HD, 1.12.1994, 12046/17044, Tekstil İşv., Ağustos 1995, 190.

öğrendiği haklı nedenden dolayı elde ettiği derhal fesih hakkını süreli fesih beyanı nedeniyle sözleşme sona ermeden kullanmaktadır. Nitekim iş hukuku öğretisinde de kabul edildiği üzere işverenin süreli fesih bildiriminde bulunması onun haklı nedenle fesih hakkını kullanmasını engellemez.³⁰ Aksi halde feshi ihbar süresi içinde işverenin dürüstlük kurallarına göre kendisinden sözleşmeye devamının beklenemeyeceği durumlarda dahi sözleşmeye katlanması gerektiği yönünde haksız bir sonuca ulaşılır³¹.

Buna karşılık geçersiz bir nedeni açık ve kesin olarak işçiye bildirerek süreli fesih beyanında bulunan işverenin önel süresi içinde feshin geçersizlik yaptırımına tabi olacağını öğrenip *aynı beyanı* İK 25'teki haklı nedenlerden birine dayandırarak derhal feshin ilk fesih beyanı anında sonuç doğurmasını sağlayamaz. Zira yukarıda belirtilen gerekçelerle işveren iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdini fesih nedeni ile bağlıdır (İK 19, 20, 21).

2. Derhal (Olağanüstü) Fesih

İş akdinin İş Kanununun 25. maddesinde öngörülen sebeplerle derhal feshi halinde sözleşme o anda sona erer. Ancak yukarıda belirtildiği üzere ortaya çıkan her hukuki sebep kadar fesih hakkı vardır. Fesih beyanı sırasında mevcut olan ancak işverence bilinmeyen veya bilinmekle birlikte işçiye bildirilmeyen bir hukuki sebebin duruma göre daha avantajlı sonuçlar yaratması işverenin bu sebebi de fesih hakkının dayanağı haline getirmek istemesine yol açabilir.

İş mevzuatımızda işverenin haklı sebebi *kesin* olarak işçiye bildireceğine, diğer bir deyimle bildirmiş olduğu sebeple bağlı olacağına ilişkin açık bir hükme mevzuatımızda yer verilmemiştir. Ancak İş Kanununun 25/son fıkrasında iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin haklı nedenle feshinde de İK'nun 20. ve 21. maddelerinin uygulama alanı bulacağı öngörülmüştür. Söz konusu maddelerin 1. fıkralarında fesih sebebinin (haklı nedenin) bildirilmesi geçerlilik koşulu olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle işveren ancak işçiye bildirmiş olduğu sebebe dayanan derhal fesih hakkını kullanmış olacak, dolayısıyla bildirmiş olduğu haklı sebeple bağlı kalacaktır. Ancak İK 19'a atıf yapılmadığından derhal fesih sebeplerinin genel ifadelerle gösterilmesi yeterli kabul edilmelidir.

İşverenin derhal fesih beyanında bulunurken birden fazla haklı nedeni düşündüğünü ancak bunlardan sadece bir tanesini öne sürdüğünü, bunun da gerçekte var olmayan bir neden olduğunu düşünelim. Bu halde fesih beyanı aslında birden fazla haklı nedene dayanmaktadır. Ancak sadece nedeni

³⁰ Ekonomi, 170-171. Narmanlıoğlu, 275-276. Kaplan, 58.

³¹ T.Centel, İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşv., Ocak 2004, 40-42.

gösterilen fesih hakkı kullanılmıştır (İK 20, 21, 25/son). Zira İK 20/1 ve 21/1 uyarınca sebebin gösterilmesi geçerlilik koşulu olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle işçiye bildirilmeyen haklı nedenlere dayalı fesih hakları geçerli bir şekilde kullanılmamış olduklarından bunların önceden yapılan fesih beyanına dayanak gösterilmeleri mümkün değildir.³²

Bununla birlikte iki farklı fesih beyanında bulunan işverenin ilk beyanının haksızlığına, diğer bir deyimle iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkisi olması nedeniyle geçersizliğine karar veren mahkeme işverenin ikinci fesih beyanını değerlendirmeye almalıdır. Ancak haksızlık-geçersizlik yaptırımının ikinci fesih beyanının dikkate alınması gibi işveren lehine sonuç doğurabilmesi için işverenin ikinci bir beyanda bulunması dürüstlük kurallarına aykırı olmamalıdır.³³ Zira böyle bir durumda ikinci beyan mahkeme tarafından dikkate alınmamalı ve geçersiz feshe hükmedilmelidir. Bu itibarla ilk fesih beyanının geçersizliğini bilen işverenin ikinci bir fesih beyanında bulunarak haksız-geçersiz feshin sonuçlarından kurtulması mümkün olmamalıdır. Zira işverenin ilk beyanında yasaya aykırı davrandığının bilincinde olması bizatihi dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil eder. Ancak fesih sebebinin var olduğuna ve bunun haklı neden teşkil ettiğine, dolayısıyla geçerli fesih yapıldığına inanılmışsa işverenin ikinci beyanı da dikkate alınmalıdır.

Aynı şekilde kanımızca işverenin fesih anında *bildiği ancak işçiye bildirmedığı* haklı nedenlere dayanarak yaptığı ikinci bir fesih beyanı da mahkeme tarafından dikkate alınmamalıdır. Her ne kadar süreli fesihten farklı olarak derhal fesihte sebeplerin kesin olarak bildirilmesi gerektiğine yönelik bir hüküm yasada yer almasa da işveren tarafından bilinen haklı nedenlerin işçiye bildirilmemesi, iş akdinin kişisel ilişkiye dayanmasıyla oluşan güven ortamının, diğer bir deyimle işçiye gözetme borcunun ihlali anlamına gelir. Bu itibarla işverenin ilk fesih beyanı sırasında bildiği sebeplere dayanarak ikinci fesih beyanında bulunması, bu borcun ihlali, dolayısıyla dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder. O halde işverenin ikinci fesih beyanının hakim tarafından değerlendirmeye alınması için işverenin ikinci fesih beyanında bulunurken ya ilk fesih beyanı anında mevcut olan ancak kendisi tarafından bilinmeyen sebeplere ya da ilk beyanından sonra ortaya çıkan sebeplere dayanması gerekir. Ancak belirtmek gerekir ki, fesih beyanı sırasında işverence hangi sebeplerin bilinip hangilerinin bilmediğinin ispatı oldukça güç olacaktır.

İş akdinin İş Kanununun 25. maddesinin I., III. veya IV. fıkralarından birine göre feshedilmesinin ardından yasanın 25/II. maddesine göre de feshedilebileceğinin sonradan öğrenilmesinde olduğu gibi bazı durumlarda fesih haklı-geçerli olmakla birlikte başka bir haklı nedene dayanılması

³² Bu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Seliçi, 161 ve dn. 180, 182.

³³ Buz, 238.

işveren açısından daha avantajlı sonuçlar yaratabilir. Nitekim söz konusu durumun ilk halinde, İş Kanununun 120. maddesi uyarınca günümüzde de yürürlükte olan 1475 sayılı yasanın 14. maddesi gereğince işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüken iş akdini İK 25/II'ye göre feshetmesi halinde bu yükümlülük söz konusu olmayacaktır. O halde işveren İK 25/I veya 25/III ya da 25/IV uyarınca iş akdini sona erdirdikten sonra kendisi için daha avantajlı olan İK 25/II uyarınca iş akdini feshetmek isterse ya ilk fesih beyanını işçinin rızasıyla geri almalı ya da Borçlar Kanununun 24/1,4 hükmündeki temel hatasından yararlanarak ilk fesih beyanını iptal etmelidir. Ancak işverenin fesih beyanını geri alarak yeni bir beyanda bulunması yukarıda açıklandığı gibi işverenin hilesi teşkil edeceğinden fesih sebebinin değiştirilmesine ilişkin bir çözüm yolu değildir. Bu itibarla işverenin başvurabileceği tek yol ilk fesih beyanını temel hatasına dayanarak iptal etmektir.³⁴ Zira ilk fesih iptal edilmeden ikinci bir feshin yapılması hüküm ve sonuç doğurmaz.³⁵

Bilindiği üzere esaslı saik hatasının düzenlendiği BK 24/1,4 hükmünden yararlanarak iptal hakkının kullanılabilmesi için kişinin saikte hataya düşmesi ve bu hatasını bilseydi ya o hukuki işlemi hiç yapmayacağı ya da başka koşullarla yapacağı sabit olmalıdır. Bunun yanında bu durum iş hayatındaki dürüstlük kurallarınca da haklı görülmelidir. O halde haklı nedenle iş akdini feshinden sonra bunu iptal ederek yeni bir derhal fesih beyanında bulunması için işverenin ilk fesih beyanı sırasında bilmediği haklı nedenleri öne sürmesi gerekir. Diğer bir deyimle, işveren dayanmak istediği diğer haklı nedeni ilk fesih beyanı sırasında bilmediğini, ancak bunu bilseydi ilk beyanını buna dayandıracağını ispat etmelidir. Aksi halde, yani ilk beyanı sırasında da bildiği haklı nedenlere dayanmak istemesi iş hayatındaki dürüstlük kurallarınca haklı görülmeyecektir. Bunun nedeni yukarıda belirtildiği gibi kaynağını dürüstlük kuralından alan gözetme borcu gereği işverenin feshini dayandırdığı tüm sebepleri işçiye bildirmekle yükümlü olmasıdır.

Aynı şekilde işverenin fesih anında İK 25/II'in kapsamına giren haklı nedeni de bilmesi ancak bunu işçiye bildirmemesi, bu nedeni ilk fesih beyanının dayandığı sebepler arasına daha sonra eklenmesini önler. Zira fesih sebebinin gösterilmesi geçerlilik koşuludur. Söz konusu sebebin başlangıçta bildirilmemesi buna dayanan derhal fesih hakkının kullanılmadığını göstermektedir.

Bunların yanında unutulmaması gereken bir husus, işverenin ilk beyanını iptal ettikten sonra diğer nedene dayanan fesih hakkını İş Kanununun 26/2. maddesindeki hak düşürücü süreler sona ermeden

³⁴ Oğuzman, 212. Tek taraflı işlemlerin de irade sakatlığı nedeniyle iptal edilebileceğine ilişkin bkz. Eren, 382. Buz, 213, dn.33.

³⁵ Y9HD, 9.10.2003, 4069/16701, İHSGHD, S.4, 1455-1456.

kullanması gerektiğidir. Aksi halde feshin haksız olduğuna hükmedilir.³⁶

İş akdinin İK 25/I veya 25/III hükümlerinden herhangi birine göre feshedilmesi, ortaya çıkan hüküm ve sonuçlar bakımından farklılık yaratmaz. Dolayısıyla bu hükümlerdeki derhal fesih sebeplerinden birinin diğeriyle değiştirilmesi, işveren lehine daha avantajlı bir durum oluşturmaz. O halde kanımızca söz konusu hükümlerdeki haklı nedenlerden birine göre yapılan fesih beyanını bu bendlerdeki diğeri bir nedene dayandırmak isteyen işverenin esaslı saik hatasına düştüğünden söz edilemez. Zira bu halde işverenin diğeri nedeni bilseydi ilk beyanda bulunmayacağını iddiası iş hayatındaki dürüstlük kurallarınca haklı görülmez. Bunun nedeni, böyle bir durumda iş akdinin iki fesih beyanı arasında tekrar hüküm ifade etmeye başlamasıdır. Zira bu nedenle anılan döneme ait ücretin, diğeri hakların ve bu dönemde yürürlüğe girmiş toplu iş sözleşmesi varsa bundan kaynaklanan farkların işçiye ödenmesi gerekecek; ancak yapılan fesih dolayısıyla işverenin kıdem tazminatı ve diğeri yükümlülüklerinde bir azalma olmayacaktır.

Sonuç olarak İş Kanununun 20/1. ve 21/1. maddeleri uyarınca derhal fesih beyanında bulunan işveren haklı nedenleri işçiye bildirmek zorundadır. Ancak İK 25/son'da İK 19'a atıf yapılmadığından bu nedenlerin açık biçimde, diğeri bir deyimle somut olaylara indirgenerek belirtilmesi zorunlu değildir. Buna karşılık İK 25/son'da İK 19'a atıf yapılmamasına rağmen derhal fesihlerde işveren haklı nedeni kesin olarak bildirmeli, diğeri bir deyimle fesih sebebiyle bağlı olmalıdır. Zira derhal fesih hakkı sebebe bağlı bir yenilik doğuran haktır ve bu hakkın geçerli olarak kullanılması için hakkı doğuran sebebin işçiye bildirilmesi gerektiği yasa düzenlenmiştir (İK 20/1,21/1). Bu nedenle işveren fesih beyanı sırasında işçiye bildirmedikleri sebeplere dayanan fesih hakkını kullanmamış olur. İşveren ilk yaptığı haksız-geçersiz feshin sonuçlarından ancak dürüstlük kurallarına aykırı davranmaksızın ikinci fesih beyanında bulunarak ya da ilk beyanını temel hatası nedeniyle iptal ederek kurtulabilir. Ancak hiçbir halde işveren fesih beyanıyla bildirmiş olduğu haklı nedeni değiştiremez veya buna yeni bir sebep ekleyemez.

II. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İş İlişkisinde İş Akdinin Feshi

1. Süreli Fesih

Borçlar Kanununun 340. maddesinde ve İş Kanununun 17. maddesinde fesih serbestisi ilkesi kabul edildiğinden iş güvencesi kapsamına girmeyen iş

³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, 110-114. Ekonomi, 214-215. Süzek, 526-528. Aynı yazar, Değerlendirme 1998, 101. Aynı yönde Y9HD, 15.3.2004, 16009/5077, ÇTD 2004/2, 122-123. Y9HD, 1.12.2003, 19185/19805, İHSGHD, S.2, 668-669.

ilişkilerinde süreli fesih hakkı sebebe bağlı değildir.³⁷ Borçlar Kanunu kapsamına giren işçilerle İş Kanunu kapsamına girmekle birlikte iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş akitlerinin belirsiz süreli olması süreli fesih hakkının doğması için yeterlidir.³⁸ Bu hallerde işveren bir neden göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir. Nitekim anılan yasalar iş güvencesi hükümlerinden farklı olarak fesih nedeninin belirtilmesini zorunlu tutmamışlardır.³⁹ Bu nedenle işveren fesih hakkını kötü niyetle dahi kullansa bu fesih geçerlidir. Burada geçersizlik olaya uygulanacak bir yaptırım türü olmadığı için ikinci bir fesih beyanında bulunulsa dahi bu beyan dikkate alınmaz. Zira ilk fesih beyanı her halde hüküm ve sonuç doğurur. Hatta sözleşmenin devam ettiği önel süresi içinde dahi işverenin yeni bir fesih beyanında bulunması mümkün değildir. Zira işveren sözleşmenin belirsiz süreli olması dolayısıyla bir tek fesih hakkına sahiptir ve bu hakkını kullanmakla tüketir.

İş güvencesinden farklı olarak Borçlar Kanununun 340. ve İş Kanununun 17. maddesine göre yapılan fesihlerde işverenin fesih sebebiyle bağlılığı da söz konusu olamaz. İşveren sebep göstermiş olsa da bu sebeple bağlı değildir. Zira iş güvencesine tabi olmayan iş ilişkilerinde süreli fesih hakkı sebebe bağlı olmayan yenilik doğuran haktır. Dolayısıyla bu hak herhangi bir sebep olmaksızın sadece sürekli borç doğuran sözleşmeyle bağlı kalmak istenmemesi nedeniyle de kullanılabilir. Nitekim yasada da sebep gösterme zorunluluğuna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca aksi halin kabulü işçiye fesih sebebini bildiren işverene haksızlık yapmak olur. O halde işverenin bir tek fesih hakkı olması nedeniyle yeni beyanda bulunamaması, onun fesih sebebini değiştirememesi sonucunu kanımızca doğurmamalıdır. Dolayısıyla işverenin önceden işçiye bildirdiklerinin dışındaki sebepleri de cevap dilekçesinde ileri sürebileceği kabul edilmelidir.

Bununla birlikte sebebe bağlı olmayan süreli fesih hakkının kullanılmasının tek sınırı kötü niyettir. Belirtildiği gibi bu durumda da fesih hüküm ve sonuç doğurur ancak işveren İK 17/6 gereğince kötü niyet tazminatı ödemek zorunda kalır. Bunun ispatı MK 3'te öngörülen iyi niyet karesi nedeniyle işçiye düşer. Zira asıl olan iyi niyettir ve bunun aksini iddia eden iddiasını ispatla yükümlüdür.⁴⁰

³⁷ M.Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1978, 351-352. Çelik, 191. Narmanlıoğlu, 267. Süzek, 419. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 149. Engin, 15.

³⁸ İş güvencesine tabi olmayan iş ilişkilerinde işverenlerin fesih hakkının tek sınırının hakkın kötüye kullanılması olduğuna ve iş güvencesi bakımından geçerli fesih sayılmayan nedenlerle iş güvencesine tabi olunmayan durumlarda süreli fesihlerdeki kötü niyeti gösteren saiklerin genellikle örtüştüğüne ilişkin bkz. Süzek, 398, 401, 419, 433-434. Engin, 16-19.

³⁹ Süzek, 401. Aynı yönde, Y4HD, 20.11.1959, 9647/8322, Aynı yazar, 401, dn.11.

⁴⁰ Kötü niyetin ispatının zorluğu nedeniyle işçinin gösterdiği olaylar feshin kötü niyetle yapıldığı olasılığını artırıyor, bunların aksinin işverence ispat edilememesi halinde kötü niyetin varlığının kabul edilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Oğuzman, 284. Süzek, Değerlendirme 1998, 93.

Kötü niyetle fesih beyanında bulunan işveren bunun olumsuz sonuçlarından kurtulmak için temel hatası hükümlerinden yararlanamaz. Zira burada işveren saikte hataya düşmemekte; saiki nedeniyle tazminat ödemek zorunda kalmaktadır. Feshe etki eden neden (saik) hakkında işverenin yanlış bir bilgisi olmadığı gibi bu neden onun gerçek iradesinin (feshin) oluşumunu da engellememektedir. Nitekim kötü niyetle yapılan fesih de iş akdini sona erdirmiş. Ayrıca burada saik kötü niyetli olduğundan temel hatasının oluşumu için gerekli olan dürüstlük kurallarınca haklı görülme şartı da gerçekleşmez. Öte yandan BK 25 hükmü de iptal hakkının dürüstlük kurallarına aykırı şekilde kullanılmasını yasaklamıştır. O halde kötü niyetle fesih beyanında bulunan işveren cevap dilekçesinde yeni sebepler ileri sürebilmelidir. Ancak ilk beyanı, dolayısıyla bu beyanın kötü niyetli saiki hala mevcut olduğundan yeni sebepler işverenin kötü niyetli saikinin işçi tarafından ispatını engellemez.

Bu durumdaki işverenin yapabileceği tek şey fesih beyanını *geri almaktır*. Yukarıda da belirttiğimiz gibi kanımızca iş akdini sona erdirmiş bir fesih hakkının da işçinin rızasıyla geri alınması mümkündür. Böyle bir durumda işçinin iş akdinin devamını sağlamak amacıyla feshin geri alınmasını kabul etmesi olanaklıdır. Ancak işverenin kısa bir süre sonra başka bir sebeple fesih hakkını kullanması yukarıda iş güvencesi bölümünde belirtildiği gibi bir hile teşkil eder. Zira işveren işçide iş akdinin devam edeceğine ilişkin bir güven yaratmış ancak daha sonra kötü niyetin ispat edilemeyeceği başka bir sebebe dayanarak iş akdini sona erdirmiştir.

İş Kanununun 17. maddesinde hükme bağlanan süreli fesih hakkının tek sınırı kötü niyet olmakla birlikte işverenin fesih beyanını geri almak istemesinin tek nedeni kötü niyet olmayabilir. Nitekim Yargıtayın 1996 tarihli bir kararına⁴¹ konu olan olayda 26.737.500 TL ücretle çalışan işçinin 12.4.1994 tarihinde iş akdi feshedilmiştir. Ancak feshin taraflarca 4 gün sonra iptal edilerek uygulamaya konmadığı kabul edilerek iş akdinin kesintisiz devam ettiği belirtilmiştir. İşçi 1.5.1994 tarihine kadar aynı ücretle çalıştırılmış, daha sonra 16.000.000 TL ücret ödenen başka bir işe nakledilmiştir. Bir süre sonra da işverence iş akdi feshedilerek kıdem tazminatı 16.000.000 TL üzerinden hesaplanarak ödenmiştir. İşçinin önceki tarihli çalışmasının fesihle sona ermesi nedeniyle o döneme ait kıdem tazminatının 26.737.500 TL üzerinden hesaplanmasına ilişkin talebini kabul eden ilk derece mahkemesi kararı yüksek mahkeme tarafından bozulmuştur.

Bu kararı değerlendiren bir görüşe göre, fesih beyanı önel süresi içinde geri alınmışsa Yargıtay kararı isabetlidir. Zira taraflar ancak önel süresi içinde fesih beyanını geri alabilirler. Ancak aksi halde, önel süresi dolduktan sonra geri alma mümkün olmadığından ilk derece mahkemesi kararı

⁴¹ Y9HD, 5.3.1996, 29909/3828, Buz, 472, dn.83. Bu kararın 1475 sayılı yasa dönemine ait olması konumuz bakımından bir farklılık yaratmamaktadır. Zira İK 17 veya İK 18 uyarınca yapılan fesihler arasında geri almanın sonuçları açısından bir fark bulunmamaktadır.

isabetlidir.⁴² Kanımızca her iki halde de tarafların anlaşması sonucu meydana geldiği için geri almanın hüküm ifade edeceği kabul edilmelidir. Ancak işveren kıdem tazminatını daha az ödemek için hile yapmış, daha açık bir ifadeyle akdi feshetme iradesine rağmen işçiye akdin devamını istediğini bildirmiştir. Zira aksi halde işçinin geri almaya rıza göstermesi mümkün değildir. Bu nedenle geri almaya ilişkin kabul beyanının sakatlandığı kabul edilmelidir. İşçinin kıdem tazminatı miktarına itiraz ederek ilk ücrete ilişkin akdin feshedilmiş olduğu iddiası geri almaya ilişkin kabul beyanının iptali olarak anlaşılmalı, dolayısıyla işveren tarafından yapılan ilk feshin de hüküm ve sonuç doğurması sağlanmalıdır. Bu halde işçiye ödenecek kıdem tazminatının iki ayrı ücret üzerinden fesihten önce ve sonra olarak hesaplanmasına hükmedilmelidir. Zira ilk fesih beyanının geri alınmasına ilişkin kabul beyanı iptal edilse de işçinin daha sonra işyerinde çalışması ve işverenin de bu duruma itiraz etmemesi aralarında yeni bir iş akdinin kurulduğunu gösterir.

İşveren yeni bir fesih beyanıyla kötü niyet veya kıdem tazminatı ödemekten ancak önel süresi içinde ortaya çıkan derhal fesih hakkını kullanarak kurtulabilir. Zira yukarıda belirtildiği gibi tarafların süreli fesih haklarını kullanmaları sözleşmenin çekilmez hale gelmesiyle ortaya çıkan derhal fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Buna karşılık derhal fesih hakkı önel süresi sona erdikten sonra öğrenildiği takdirde sona ermiş bir sözleşmenin tekrar feshi kanımızca mümkün olmadığından aynı sonuca ulaşmak olanaklı değildir. Bu halde ilk fesih beyanının geri alınarak yeni bir beyanda bulunulması hileye neden olacağından işveren açısından bir çözüm yolu olamaz. Bunun gibi temel hatasına düşüldüğü gerekçesiyle fesih beyanının iptali de mümkün değildir. Zira bu halde saik hatasından söz edilemez. Bu itibarla böyle bir durumda işverenin kötü niyet veya kıdem tazminatını ödemekten kaçınması mümkün değildir.

2. Derhal Fesih

İşverenin iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş akdini derhal fesih hakkı İK 25'te sayılan veya BK 344'teki tanıma uyan haklı nedenlerin varlığına bağlıdır. İş güvencesi hükümlerinden farklı olarak burada haklı nedenlerin bildirilmesi geçerlilik koşulu değildir.⁴³ Ancak yasada bu yönde bir düzenlemenin olmamasından işverenin İK 17'deki gibi fesih sebebini göstermek zorunda olmadığı sonucuna varılmamalıdır. Zira yukarıda ayrıntılı olarak belirtildiği gibi işçi ile işveren arasında iş akdi dolayısıyla kişisel ve sürekli bir ilişkiden kaynaklanan güven ortamı vardır. Haklı bir

⁴² Ü.Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi Semineri, 1996, İstanbul 1998, 72-73.

⁴³ Buz, 225 ve dn.54'te belirtilen Becker, Rehbinder, Portmann.

nedenin varlığına bağlı olan derhal fesih hakkının kullanılması karşısında işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağladığı sözleşmenin hangi nedene dayanılarak feshedildiğini öğrenme hakkı vardır.⁴⁴ Bu hak taraflar arasındaki güven ortamından ve dolayısıyla doğruluk ve dürüstlük kuralıyla kapsamı belirlenen işçiyi gözetme borcundan kaynaklanır.⁴⁵ Borçlar hukuku öğretisindeki bazı yazarlarca da sebebe bağlı yenilik doğuran hakların sebeplerinin bildirilmesi, kaynağını dürüstlük kuralından alan hak sahibi ile muhatap arasındaki özel ilişkiye dayandırılmaktadır.⁴⁶

Haklı nedenlerin belirtilmemesi feshin geçersizliğine yol açmamakla birlikte⁴⁷ işverenin sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat ödemesine neden olabilir. Bu itibarla iş güvencesi hükümlerine tabi olmayan derhal fesihlerde işverenin bildirmiş olduğu sebeplerle bağlı olmadığı kabul edilmelidir. Nitekim İsviçre Federal Mahkemesi de bu yönde bir kararı hükme bağlamıştır. Mahkemeye göre İsviçre Borçlar Kanununun iş akdinin olağanüstü feshini düzenleyen 352. maddesinde (BK m.344) sebebin bildirilmesi bir geçerlilik şartı olarak kabul edilmemiştir. Bu nedenle fesih beyanı sırasında mevcut olan sebeplerin daha sonra öne sürülmesi veya sebebin değiştirilmesi mümkündür.⁴⁸

Burada önemli olan uyumsuzluk halinde işverenin fesih anında bir haklı nedenin mevcut olduğunu ispatlamasıdır. Zira bu şekilde işverenin fesih hakkının geçerli bir şekilde doğduğu ve bu hakkın kullanıldığı sabit olur. O halde fesih anında mevcut olan ancak işçiyeye bildirilmeyen haklı nedenler de daha sonra fesih iradesinin dayanağı olarak öne sürülebilir. Burada belirtilmesi gereken husus, böyle bir davranışın gözetme borcuna aykırılık teşkil edeceği ve işverenin bu nedenle tazminat ödemekle yükümlü olacağıdır. Zira taraflar arasındaki kişisel ilişki dolayısıyla oluşan gözetme borcu gereği işveren haklı nedene dayalı derhal fesih hakkını kullanırken dayandığı tüm sebepleri işçiyeye bildirmesi gerekir. İşverenin bu tazminatla

⁴⁴ R.Atabek, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, 123. Oğuzman, 120-121. Seliçi, 162-164. Yazar, dürüstlük kuralı gerektirdiği takdirde fesih sebeplerinin bildirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

⁴⁵ Ekonomi, 154-156. Süzek, 312. Narmanlıoğlu, 245. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 137. Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, C.7, S.2, 2003, 137-138. İşverenin gözetme borcunun hukuki dayanağı ayrıntılı bilgi için bkz. İ.Aydınlı, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, 138-147.

⁴⁶ Buz, 223 ve dn. 49'da belirtilen yazarlar.

⁴⁷ Atabek, 123-124. Ekonomi, 195-196. S.Süzek, İş Hukuku, B.1, İstanbul 2002, 471. Narmanlıoğlu, 319-320. Aksi yönde Buz, 225,dn.54'te belirtilen Lent, Kali, Mankowski. Bu yazarlar hak sahibinin bildirmiş olduğu sebeple bağlılığını haklı sebebin bildirilmesinin o hak için geçerlilik şartı olmasına bağlamışlardır. K.Tunçomağ, Türk İş Hukuku, C.1, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, B.2, İstanbul 1975, 504-505. Yazara göre, işverenin bir tane haklı nedeni göstererek sözleşmeyi derhal feshi halinde fesih geçerli olacağından daha sonra fesih anında var olan diğer haklı nedenlerin eklenmesi mümkündür. Ancak beyan anında gösterilen sebep gerçekte mevcut değil veya haklı neden niteliğinde değilse bu halde fesih geçersiz olur ve işveren o anda mevcut olan diğer haklı nedenlere dayanamaz.

⁴⁸ Seliçi, 161-162.

yükümlü olmaması için fesih anında diğer haklı nedenleri bilmediğini ispatlaması gerekir. Zira bu halde gözetme borcunun ihlali söz konusu olmaz.

Buna karşılık iş hukuku öğretisinde baskın görüş ve yüksek mahkeme kararları işverenin bildirmiş olduğu haklı nedenlerle bağlı olduğu yönündedir.⁴⁹ Bu görüşü savunan yazarlardan bazıları, haklı nedenin derhal fesih hakkının içeriğine dahil olduğuna, dolayısıyla hakkın ancak sebebin bildirilmesiyle ferdileşeceğine dayanmaktadırlar. Bu nedenle belirli bir sebebe dayanarak ferdileştirilen fesih hakkının daha sonra diğer sebeplere dayandırılması mümkün değildir.⁵⁰

Kanımızca burada ayrıt edilmesi gereken husus, fesih sebebinin varlığı ile bildirilmesinin farklı, derhal fesih hakkının doğumu ile feshin geçerliliğinin farklı kavramlar olduklarıdır. Zira iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş akitlerinin derhal feshi bakımından haklı nedenlerin o anda var olmaları *hakkın doğumu* için geçerlilik koşulu iken bildirilmeleri *feshin* geçerlilik koşulu değildir.⁵¹ O halde derhal fesih hakkının doğumu ile feshin geçerliliği arasındaki bu ayrım göz önünde tutularak söz konusu sorun çözümlenmelidir.

Bu itibarla birden fazla haklı nedeni olan işverenin haklı neden sayısı kadar derhal fesih hakkı doğmuştur. Bu hakların geçerli olarak kullanılmaları, diğer deyimle haklı fesih sonucunu doğurmaları için dayandıkları sebeplerin işçiye bildirilmeleri gerekli değildir. O halde bir fesih beyanı, bildirilmeyen haklı nedenlere de dayandırılmış, yani bu nedenlere dayalı olan derhal fesih hakları da kullanılmış olabilir. Bu itibarla bazı sebeplerin sonradan öne sürülmesi kabul edilmelidir. Bunun doğal sonucu ise fesih sebebiyle bağlı olunmamasıdır. Aynı sonuca borçlar hukuku öğretisinde de sebebe bağlı yenilik doğuran haklar bakımından ulaşılmaktadır.⁵²

Bununla birlikte işveren işçiyi gözetme borcu veya işçinin talebi üzerine sözleşmenin sona ermesinden sonra devam eden koruma yükümlülüğü (edim

⁴⁹ Çenberci, 358. Oğuzman, 121. Ekonomi, 195. Narmanlıoğlu, 318-320. Süzek, 501. Kaplan, 131. Aynı yönde Y9HD, 24.9.1974, 22703/18487, Çenberci, 1142. Y9HD, 6.11.1997, 7068/11985, Süzek, 501 ve dn. 2. Y9HD, 23.6.1997, 7706/12598, Y9HD, 9.12.1997, 15608/20595, M.ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara 2000, 119-120, 121-122. Y9HD, 12.10.1999, 12911/15779, M.ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara 2002, 180-182. Y9HD, 28.3.1996, 5126/6339, Narmanlıoğlu, Değerlendirme 1996, 87.

⁵⁰ Oğuzman, 120. Seliçi, 161, dn. 181'de belirtilen yazar.

⁵¹ Borçlar Kanununa tabi iş ilişkileri bakımından haklı nedenin mevcut olmaması işveren açısından alacaklının temerrüdüne neden olurken, İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri bakımından aynı sonuca varılmaz. İş güvencesine tabi olmayan iş akitlerinin derhal feshinde haklı bir nedenin, dolayısıyla derhal fesih hakkının mevcut olmaması feshi geçersiz de kılmaz. Böyle bir durumda sebebe bağlı olmayan süreli fesih hakkının kullanıldığı kabul edilir ve fakat işveren süreli feshin usulüne uygun davranmaması nedeniyle usulsüz feshin sonuçlarına katlanır. Süzek, 2002, 512-513. Aynı yönde Y9HD, 20.9.1967, 9-999/358, 16.2.1971, 15232/1906, Süzek, 2002, 513, dn.104.

⁵² Buz, 225 ve dn.53, 54'te belirtilen yazarlar.

yükümünden bağımsız borç ilişkisi) gereği⁵³ derhal feshinin dayanağını oluşturan tüm haklı nedenleri işçiye bildirmesi gerektiğinden sebep değiştiren veya yeni sebepler ekleyen işveren sözleşmeye aykırılık nedeniyle işçinin zararlarını tazmin etmek zorunda kalır.⁵⁴ Böyle bir durumla karşılaşan işverenin tazminat ödemekten kaçınabilmesi için başvurabileceği bir yol fesih beyanını geri almaktır. Yukarıda önel süresi dolduktan sonra da işverenin işçinin rızasıyla hüküm ve sonuç doğurmuş fesih beyanını geri alabileceği belirtilmişti. Aynı şekilde derhal fesih beyanından sonra da işçinin rızasıyla feshin geri alınabileceği kabul edilmelidir. Ancak işveren geri alma işlemini tazminat ödemeksizin iş akdini sona erdirmek için kullanırsa işçi geri almaya ilişkin kabul beyanının hile nedeniyle sakatlandığını ispat ederek işverenin ilk fesih nedeniyle haksız feshin sonuçlarına maruz kalmasını sağlar.

Ancak iş hukuku öğretisinde ve yüksek mahkemece derhal fesih beyanında bulunan işverenin fesih sebebiyle bağlı olduğu kabul edildiğinden fesih sebebinin değiştirilmesi pratikte mümkün görülmemektedir. Bu itibarla haksız fesih yaptırımına maruz kalmak istemeyen ve diğer haklı nedene dayanarak iş akdini sona erdirmek isteyen işveren esaslı saik hatasına dayanarak ilk fesih beyanını iptal edebilir. Zira iş hukukunda haklı nedenin ispat edilememesi feshin geçersizliğine neden olmaz. Bunun için fesih sebebinin değiştirmek isteyen işveren dayanmış olduğu sebebin haklı fesih sonucu doğuracağını düşündüğünü, bunun haksız feshe yol açacağını bilseydi o anda mevcut olan diğer haklı nedenlere dayanarak fesih beyanında bulunacağını öne sürerek temel hatasına düştüğünü belirtebilir (BK24/1,4). Fesih beyanını iptal eden işverenin daha sonra yeni bir sebebe dayanarak iş akdini sona erdirmesi mümkün görülmelidir.⁵⁵

Kanımızca işverenin fesih sebebiyle bağlı olduğunun kabul edilmesi İş Kanunu hükümleri ve sistematığı ile de desteklenen bir durum değildir. Zira İş Kanununun feshe ilişkin hükümleri incelendiğinde iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerle işveren arasında, kötü niyet tazminatı dışında, Borçlar Kanununda olduğu gibi eşitliğin kabul edildiği görülür. Bu itibarla işverenin bildirmiş olduğu haklı nedenle bağlılığının kabul edilmesi işçinin de bildirdiği haklı nedenle bağlı olması sonucunu doğurmalıdır. Bu durum ise özellikle fesih anında bilinmeyen ancak mevcut olan haklı nedenlerin daha sonra derhal feshin sebebi olarak gösterilmesini önler. Bu halde işçi de işveren gibi haklı bir sebebi olmasına karşın haksız fesih yaptırımıyla karşılaşır. Öte yandan haklı nedenle bağlılığın kabul edilmemesi halinde

⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman-Öz, 39-40. Eren, 40-43. Aydın, 205, 207-208.

⁵⁴ Atabek, 123-124. Seliçi, 163-164.

⁵⁵ Borçlar hukukunda haklı nedene dayanmayan fesih alacaklının temerrüdüne yol açtığından, işveren fesih beyanı ile bağlı değildir. O halde burada iptal hakkının kullanılıp kullanılmayacağı tartışma konusu yapılamaz. Bkz. K.Tunçomağ, Borçlar Hukuku Dersleri, C.II, Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1967, 423-424. Haksız feshe ilişkin yaptırımın kusurlu imkansızlık görüşü için bkz. Oğuzman, 143-157.

keyfi fesihlerin yapılacağı düşüncesi de kanımızca sebeple bağlılık için bir gerekçe teşkil edemez. Zira derhal fesih beyanında bulunan fesih hakkının varlığını, dolayısıyla haklı nedeni ispat etmekle yükümlüdür.⁵⁶ O halde haklı bir nedeni olmaksızın derhal fesih beyanında bulunan taraf bunu ispat edememenin rizikosunu yüklenecektir.

§ 2. İşçinin Feshi

İş akdinin işçi tarafından feshinde iş ilişkisinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması önem arz etmez. Zira iş güvencesi işçinin feshe karşı korunması amacıyla oluşturulan bir kurumdur.⁵⁷ Bu itibarla işçinin feshi bakımından iş güvencesi hükümleri dikkate alınmayacaktır.

I. Süreli Fesih

İş Kanununun 17. maddesinde ve Borçlar Kanununun 340. maddesinde öngörülen süreli fesih hakkının doğumu için iş akdinin belirsiz süreli olması yeterlidir. Zira bu hak sebebe bağlı değildir. Bu itibarla işçi süreli fesih hakkını kullanırken sebep göstermek, hatta bir sebebe dayanmak zorunda değildir. Zira bu hakkı kullanarak işçi, uzun yıllar bir tek sözleşmeye bağlı kalmaktan kurtulmakta, istediği zaman kişisel özgürlüğüne kavuşabilmektedir.⁵⁸ Bu açıdan Borçlar Kanununa tabi olan işçilerle İş Kanununa tabi olan işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır. Hatta her iki durumda dürüstlük kurallarına aykırı olarak fesih hakkının kullanılması işçinin genel hükümlere göre tazminat ödemesine neden olur (MK2).⁵⁹ Zira İş Kanununda düzenlenen kötü niyet tazminatı sadece işverenin feshi halinde uygulama alanı bulur.

Fesih sebebinin gösterilmesinin zorunlu olmadığı yerde sebeple bağlılık da kabul edilemez. Zira aksi halin kabulünün sebep gösteren işçiye haksızlık yapmak olduğu yukarıda işveren tarafından fesih incelenirken belirtilmişti. Bu nedenle işçi de süreli fesih beyanında bulunduğu sırada dayanmış olduğu sebebi değiştirebileceği gibi buna yenilerini de ekleyebilecektir.

İşçinin süreli fesih hakkını kötü niyetle kullanması halinde işverenin zararlarını tazmin etmekle yükümlü olacağı yukarıda belirtilmişti. Bu nedenle işçinin fesih saikinin tazminata neden olacağını öğrendiği takdirde yapabileceği şey, feshini geri almak veya iptal etmektir. Süreli fesih hakkı sebebe bağlı olmadığından feshin varlığı veya geçerliliği üzerinde tartışma

⁵⁶ Oğuzman, 121. Ekonomi, 194-195. Narmanlıoğlu, 382. Süzek, 501. Kaplan, 164. Çelik, 218.

⁵⁷ D.Ulucan, İş Güvencesi, İstanbul, 10,11, 25-28.

⁵⁸ Oğuzman, 159. Seliçi, 132. Süzek, Fesih, 27. Engin, 13.

⁵⁹ Süzek, Fesih, 156, 161. Narmanlıoğlu, 303. Mollamahmutoğlu, 540. Karşı yönde Ekonomi, 187.

yapılamaz. Geçersizliğin gündeme gelmemesi işçinin kötü niyetli feshinden sonra yeni bir fesih beyanında bulunmasını engeller. Zira kötü niyete dayansa da fesih hüküm ve sonuçlarını doğurur ve işçi sözleşmenin belirsiz süreli olması dolayısıyla doğan fesih hakkını kullanarak bu hakkını tüketmiştir.⁶⁰ Bu nedenle önel süresi içinde sözleşmenin devam ettiği gerekçesiyle dahi işçi yeni süreli fesih beyanında bulunamaz. Zira artık kullanabileceği süreli fesih hakkı yoktur.

Yeni bir beyanda bulunamayan işçinin MK 2'den doğan kötü niyetine ilişkin tazminatı ödememek amacıyla ilk fesih beyanını esaslı saik hatasına dayanarak iptal etmesi de mümkün değildir. Zira böyle bir durumda saik hatasından söz edilemez. İşçinin kötü niyetli bir saike dayanmıştır ve dolayısıyla saikte hataya düşmemiştir. Kötü niyetin sonuçlarını bilmemek saikte hata teşkil etmez. Bu itibarla işçinin süreli fesih hakkının tek sınırı olan kötü niyetin tazminat sonucundan kurtulmasının tek yolu fesih beyanını geri almasıdır.

Yukarıda ayrıntılı şekilde incelendiği gibi işçi de işveren gibi önel süresi içinde veya bu süre dolduktan sonra fesih hakkını karşı tarafın rızasıyla geri alabilir. Nitekim yüksek mahkeme de bir kararda işçinin istifa dilekçesi verdikten sonra feshini geri almasını işverenin rızasına bağlı tutmuştur.⁶¹ Ancak geri almanın ardından fesih sebebinin değiştirilmesi hile teşkil eder. Zira işverende iş akdinin devam edeceğine dair bir güven oluşmuştur. Bu itibarla MK 2'den doğan tazminattan kurtularak iş akdini feshetmek isteyen işçinin bu yola başvurması da kanımızca isabetli değildir.

Buna karşılık önel süresi içinde İş Kanununun 24. maddesinde öngörülen haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması halinde işçinin derhal fesih hakkı doğar. Bu halde iş akdi devam ettiğinden işçi de işveren gibi iş akdini derhal feshedebilir.⁶² Zira bu durumda işçiden iş akdine devam etmesi dürüstlük kurallarınca beklenemez. Ancak unutulmaması gereken husus, önel süresi içinde ortaya çıkan, ancak önel süresi sona erdikten sonra öğrenilen haklı nedene dayanılarak iş akdinin feshedilemeyeceğidir. Zira sona ermiş bir sözleşmenin tekrar feshi Türk hukukundaki baskın görüşe uygun olarak kabul edilemez. Bu halde işçinin feshini işverenin rızasıyla geri alıp derhal fesih beyanında bulunması hile teşkil edeceğinden uygun bir çözüm yolu değildir. Aynı şekilde işçi kötü niyetli olduğundan temel hatası hükümlerinden de yararlanamaz.

⁶⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Buz, 395-397.

⁶¹ Y9HD, 13.10.1999, 13026/15837, Ekonomi, Emsal Kararlar 1999, 57. Aynı yönde. Oğuzman, 41. Ekonomi, 171. Süzek, Fesih, 13-14. Kaplan, 26-27. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 145. Engin, 10.

⁶² Ekonomi, 171. Süzek, 2002, 439. Aynı yönde Y9HD, 1.12.1994, 12046/17044, Aynı yazar, 439, dn. 21.

II. Derhal Fesih

İşçinin derhal fesih hakkı İş Kanununun 24. ve Borçlar Kanununun 344. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanununa tabi olan işçinin derhal fesih hakkı yasanın 24. maddesindeki haklı nedenlerin varlığı halinde doğar. Aynı şekilde Borçlar Kanununa tabi olan işçinin derhal fesih hakkı yasanın 344. maddesinde haklı görülen bir nedenin varlığı halinde doğar. Görüldüğü üzere işçinin derhal fesih hakkı da sebebe bağlıdır. Bununla birlikte mevzuatımızda işçinin fesih sebeplerini bildirmesine veya bu sebeplerle bağlılığına ilişkin bir düzenleme hükme bağlanmamıştır.

Ancak iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş akdinin işverence derhal feshinde görüldüğü gibi, işçi-işveren arasındaki kişisel ilişkinin yarattığı güven ortamı, taraflar arasında kaynağını dürüstlük kuralından alan borçlar yaratır. Nitekim işverenin gözetme borcunun karşısında işçinin sadakat borcu yer alır.⁶³ Bu itibarla kanımızca işçi de fesih anında dayandığı tüm sebepleri işverene bildirmekle yükümlüdür. Ancak bu yükümlülüğün ihlali feshin geçersizliğine değil, işverenin söz konusu borcunu ihlali nedeniyle tazminata neden olur.⁶⁴ Burada belirtilmesi gereken bir husus, işçinin daha sonra ileri sürdüğü sebepleri fesih anında bilmediğini ispatlaması halinde tazminat ödemekten kurtulması gerektiğidir. Zira bu halde sadakat borcuna aykırılık söz konusu olmaz.

Haklı nedenin bildirilmesi geçerlilik koşulu olmadığından derhal feshede dayanak olan ancak işverene bildirilmeyen haklı nedenler de mevcut olabilir. Bu halde tek bir fesih beyanıyla aslında birden fazla derhal fesih hakkı kullanılmış olur. Bu itibarla diğer sebeplerin daha sonra öne sürülmesi kabul edilmelidir. Bunun doğal sonucu ise işçinin bildirmiş olduğu haklı sebeplerle bağlı olmamasıdır. Ancak fesih anında mevcut olan herhangi bir haklı nedenin ispat edilememesi halinde işçi tabi olduğu yasaya göre değişen yaptırımlarla karşılaşır.⁶⁵

İş hukuku öğretisinde baskın görüş ve Yargıtay kararları işçinin de bildirmiş olduğu haklı nedenlerle bağlı olduğu yönündedir.⁶⁶ Ancak kanımızca işçinin bildirmiş olduğu sebeple bağlılığının kabul edilebilmesi için yasada bu yönde bir düzenleme olması gerekir. Nitekim iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş akdini derhal fesheden işveren açısından durum böyledir. Ancak hakkın sebebe bağlı olması, hak sahibinin bildirmiş olduğu sebeple bağlı olması sonucunu doğurmaz.⁶⁷ Önemli olan derhal fesih anında

⁶³ Ekonomi, 128. Süzek, 276. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 349-351. Aydın, 140-141.

⁶⁴ Seliçi, 160, 163 ve dn.188, 164.

⁶⁵ İş Kanununa tabi iş akitlerinin haklı nedene dayanmaksızın derhal feshi halinde de fesih sonuç doğurur, ancak işçi usulsüz fesih yapmış gibi bunun sonuçlarına katlanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 2002, 513. Borçlar Kanununa tabi iş sözleşmelerinin haklı neden olmaksızın derhal feshi halinde haksız fesih yapan işçi borçlu temerrüdüne düşer ve bunun sonuçlarına katlanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 423-424. Bu halde kusurlu imkansızlık olacağı yönünde Oğuzman, 143-157.

⁶⁶ Çenberci, 358. Oğuzman, 120-121. Süzek, 501. Ekonomi, 195. Çelik, 225. Narmanlıoğlu, 318-320. Kaplan, 131. Aynı yönde Y9HD, 13.10.1999, 12934/15832, Ekonomi, Emsal Kararlar 1999, 159. Y9HD, 13.5.2004, 717/11689, İHSGHD, S.5, 348-349.

⁶⁷ Atabek, 124. Seliçi, 164. Buz, 225 ve dn.54'te belirtilen yazar.

mevcut olan bir hakkın kullanılması ve uyuşmazlık halinde bu hakkın dayandığı haklı sebebin fesih anında var olduğunun ispat edilmesidir.⁶⁸

Ancak yüksek mahkemece derhal fesih beyanında bulunan işçinin fesih sebebiyle bağlı olduğu kabul edildiğinden işçinin fesih sebebini değiştirmesi pratikte mümkün görülmemektedir. Bu itibarla işçinin başvurabileceği yol esaslı saik hatasına dayanarak ilk fesih beyanını iptal etmektir. Zira yukarıda ayrıntılı biçimde incelendiği gibi kullanılan fesih hakkının muhatabın rızasıyla geri alınmasının ardından yeni bir fesih beyanında bulunulması hile teşkil edeceğinden isabetli bir çözüm yolu olarak kabul edilmemelidir.

O halde fesih sebebini değiştirmek isteyen işçi dayanmış olduğu sebebin haklı fesih sonucu doğuracağını düşündüğünü, bunun haksız feshe yol açacağını bilseydi beyanda bulunmayacağını veya o anda mevcut olan diğer haklı nedenlere dayanarak fesih beyanında bulunacağını öne sürerek temel hatasına düştüğünü ileri sürebilir(BK24/1,4). Fesih beyanını iptal eden işçinin daha sonra yeni bir sebebe dayanarak iş akdini sona erdirmesi mümkün görülmelidir.

⁶⁸ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, 418.