

4857 Sayılı Kanun'un 7555 Sayılı Kanun'la Değişik 109. Maddesinde Öngörülen Yazılı Şekil Kuralı Fesih Bildirimi İçin Geçerlilik Şartı Mıdır? -Bir Yasal Düzenleme Önerisi-

Öz

4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'la değişiklik yapılmadan önceki metninde Kanunda öngörülen bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği düzenlenmişti. Mad-denin gerekçesinde kuralın ispat şartı ol-duğu belirtildiğinden uygulama bu yön-de gelişmişti. 7555 sayılı Kanun'la yapılan değişikle maddenin birinci fıkrasında yer verilen "İş sözleşmesinin feshi sonucu-nu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." cümlesi öngörülen şeklin niteliği konusunda tartışmalara yol açmıştır. Hükümde yer alan şekil kuralının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi durumunda, yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz sayılması önemli hukuki sonuçlar

doğurmakta; bu çerçevede, geçersiz fe-sihte bulunan tarafın temerrüde düşmesi ile haksız fesih hükümlerinin uygulanması ihtimalleri gündeme gelmektedir. Düzen-lemenin hem işçi hem de işveren açısından süreli ve derhal fesih bildirimlerini kapsa-ması, konunun önemini daha da artırmak-tadır. Bu çalışmada, yeni düzenlemenin geçerlilik şartı niteliği taşıyıp taşımadığı; bu niteliği haiz olduğunun kabulü hâlinde, yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin iş sözleşmesinin varlığı üzerindeki etkileri ve sonuçları öğreti ve yargı kararları çer-çevesinde incelenmiştir. Ayrıca, konuya ilişkin bir yasal düzenleme önerisi de çalış-manın başlıca inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

İş sözleşmesinin feshi, fesih bildirimi, fesih bildiriminin şekli, yazılı şekil şartı, ispat şartı, geçerlilik şartı, işverenin temerrüdü, haksız fesih.

*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı, seracettingoktas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5103-9947.

Is the Written Form Requirement Under Article 109 of Labour Law No. 4857, as Amended by Law No. 7555, a Validity Condition for Termination Notice? -A Legislative Proposal-

Abstract

According to Article 109 of Law No. 4857, as amended by Law No. 7555 dated July 20, 2025, written notifications registered in the law could be re-decorated. Since the rationale for the article stated that this rule constituted a condition of proof, practice developed accordingly. The amendment made by Law No. 7555, which included the sentence *"Notifications resulting in the termination of an labour contract shall in all cases be made in writing"* in the first paragraph of the article, has led to discussions regarding the nature of the prescribed form. If the form rule in the provision is accepted as a condition of validity, the invalidity of a termination notice not made in writing has significant legal consequences; in this context, the possibility

of the party making the invalid termination being in default and the application of unfair termination provisions arises. The fact that the regulation covers both fixed-term and immediate termination notices for both employees and employers further increases the importance of the issue. This study examines whether the new regulation constitutes a condition of validity; assuming that this characteristic is present, the effects and consequences of a non-written termination notice on the existence of the labour contract have been examined within the framework of doctrinel opinions and judicial decisions. Furthermore, a proposed legal regulation on the subject constitutes one of the main areas of this study.

Keywords:

Termination of labour contract, notice of termination, form of termination notice, written form requirement, proof requirement, validity requirement, employer's default, unjustified termination.

Giriş

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması, ölüm, belirli sürenin dolması, mücbir sebep ve fesihle sona erer. Fesih, sözleşmenin tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilmesidir¹. Fesih, süreli (bildirimli) ve bildirimsiz (derhal) olmak üzere iki türdür. Süreli

fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli iken, derhal fesih hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından söz konusudur².

Türk hukukunda feshin hukuki sonuçları iş söz-

1 SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Ankara 2024, s. 427.

2 AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 237, 253; SÜMER, İş Hukuku, s. 103; Aynı Yazar, İş Hukuku Uygulamaları, s. 420, 428; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021, s. 186, 193.

leşmesinin belirli ya da belirsiz olmasına, sözleşmeyi fesheden tarafa, feshin türüne ve sebebine göre değişebilmektedir. Türk iş hukuku uygulamasında uyuşmazlıklar çoğunlukla feshin hukuki sonuçlarına doğrudan etki eden bu hususlarda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sözleşmeyi sona erdiren tarafın, fesih iradesinin ve sebebinin tespiti son derece önemlidir.

Fesih bildirimi için öngörülen şekil şartı, fesheden tarafı düşünmeye sevk ederek acele karar vermekten alıkoymanın yanı sıra sözleşmeyi fesheden tarafı, fesih iradesini ve sebebinin ispat etmekte kolaylık sağlar. Başka bir anlatımla, kanunda öngörülen şekil şartına uyulması halinde, belirtilen vakıaların ispatı konusunda zorluk yaşanmaz ancak fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğindeki şekle uygun yapılmaması durumunda fesih iradesinin ve sebebinin ispatına gerek kalmaz. Zira bu durumda fesih bildiriminin hükümsüzlüğünden söz edilir.

İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran bildirimlerin şekli konusunda Türk Borçlar Kanunu'nun 435, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 ve 109, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6/4 ve 7. maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda fesih bildiriminde şekil şartına yer veren bir hüküm öngörülmemiştir. Anılan Kanunlarda taraflar için öngörülen derhal fesih hakkı ile işverenin iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerini bildirimli fesih hakkı, sebebe bağlı yenilik doğuran bir hak olarak düzenlenmiştir³. Bu kapsamda tarafların derhal fesih hakkı ile işverenin geçerli nedenle bildirimli fesih hakkının doğumu bazı maddi şartların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Fesih hakkı sahibinin fesih bildiriminde bulunduğu sırada sebebe ilişkin maddi şartın gerçekleşmiş olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 109.maddesinde bu Kanunda öngörülen bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği öngörülmüşse de maddenin gerekçesinde yazılı şekil şartına ilişkin düzenlemenin

ispat şartı olduğunun belirtilmesi nedeniyle, maddeyi değiştiren 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar söz konusu düzenleme ispat şartı olarak değerlendirilmiştir. 7555 sayılı Kanun'la yapılan değişikle maddenin birinci fıkrasında yer verilen "*İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır.*" cümlesi, yazılı şekil kuralının fesih bildirimleri için geçerlilik şartı olup olmadığı konusunda tartışmaya sebebiyet verebilecek niteliktedir. Söz konusu yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilirse, fesih bildiriminin öngörülen şekle aykırı yapılması halinde temerrüt hükümlerinin mi yoksa usulsüz ya da haksız fesih hükümlerinin mi uygulanacağı önemli bir hukuki sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle genel olarak özel hukukta şekil kavramı, şeklin önemi ve türleri ile şekle aykırılık halinde ileri sürülen görüşlere değinilecektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda şekil öngören düzenlemeler açıklandıktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinin 7555 sayılı Kanun'la değişik hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralının niteliği belirlenmeye çalışılacaktır. Anılan hükümde yer alan düzenlemenin geçerlilik şartı niteliğinde olması halinde bunun hukuki sonuçları Yargıtay'ın önceki uygulamaları ve bilimsel görüşler çerçevesinde değerlendirildikten sonra bir yasal düzenleme önerisine yer verilecektir.

I. Genel Olarak Şekil

A. Şekil Kavramı ve Önemi

İrade beyanının fiziki âlemde değer ifade edebilmesi için beyan edilmesi gerekir. İrade açıklanmadığı müddetçe hukukun ilgili alanına girmez⁴. Bu nedenle hukukta, kural olarak, bir iç olgudan ibaret olan "irade" değil, iradenin fiziki âleme yansıtılma biçimi önem arz eder. İradenin dış dünyaya yansıtılması "irade beyanı" ile olur.

3 BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 216-218; BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 338-339.

4 SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, Halid K., Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1965, s. 69.

İrade söz, yazı, işaret vb. bazı kalıp ve vasıtalarla beyan edilir. İrade sahibi iradesini hangi şekilde açıklayacağını takdir etmekte serbesttir. Şekil serbestisi uyarınca irade sahibi iradesini dilerse sözle, dilerse işaretle veya yazılı biçimde ya da dilerse örtülü biçimde açıklayabilir. İrade sahibinin sahip olduğu bu serbesti, kanun veya sözleşmeyle sınırlandırılabilir. Kanun veya sözleşme hükmü uyarınca irade sahibi iradesini belirli bir şekilde açıklamak zorunda ise şekil serbestisinden söz edilemez. Başka bir anlatımla, bu durumda irade sahibi iradesini belirli bir şekle uymak suretiyle açıklamak zorundadır. Buna göre dar ve teknik anlamda şeklin konusu irade beyanları olduğundan, irade beyanları dışındaki vakıalar şekil olarak kabul edilemezler. Örneğin, sözleşmenin ifasına ilişkin işlemler (malın teslimi, bir kütüğe yapılan tescil vb. gibi) iradenin açıklanması olmadıklarından şekil kavramının dışında kalır⁵. Öğretide şekil için genel anlamda *"bir irade beyanını açıklamak üzere kullanılan vasıta"*, teknik anlamda ise *"ancak kanun veya hukuki muamele ile bir irade beyanı için öngörülmüş belli bir dış kalıp, yani biçim"* şeklinde iki ayrı tanım yapılmıştır⁶.

Kanunda bazı hukuki işlemler için öngörülen şekil şartları, işlemi yapacak kişiyi işlemin önem ve sonuçları üzerinde düşünmeye sevk eder; acele karar hareket etmekten alıkoyar. Sözlü beyanlara nazaran irade beyanına açıklık ve kesinlik kazandırır. Ayrıca irade beyanlarına fiziksel bir varlık kazandıran yazılı şekil, sadece işleme muhatap olacak karşı taraf açısından değil, üçüncü kişiler bakımından da işlemin varlığını ve içeriğini ispat kolaylığı sağlar⁷. Şekle aykırı işlemin

olumsuz hukuki sonuçlarına tarafların katlanmak durumunda kaldıkları dikkate alındığında, hukuki işlemin şekle uyularak yapılmasında öncelikle tarafların menfaatleri vardır⁸. Taşınmaz satışı sözleşmeleri ile ilgili bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında şeklin tarafları koruyucu amacı şu şekilde ifade edilmiştir: *"Genel olarak şeklin amacı, bazen taraflardan birinin veya her ikisinin, bazen de üçüncü kişilerin veyahut kamunun yararını korumak, hukuki güvenliği sağlamaktır."*⁹ Başka bir İçtihadı Birleştirme Kararında da şeklin yararları, *"Tarafları dikkate davet etmek, acele ile yanlış kararlara varmamak ve altından kalkılmayacak yüklerle girmemek"* şeklinde açıklanmıştır¹⁰.

Öğretide şeklin yukarıda belirtilen yararlarına karşılık, ticari hayatta işlemlerin hızlı ve çabuk yapılmasını zorlaştırdığı, para ve zaman kaybına yol açtığı ve resmi şekilde olduğu gibi bazen taraflar için ekonomik külfet oluşturduğuna yönelik bazı sakıncaları da dile getirilmiştir¹¹.

Aşağıda görüleceği üzere fesih bildirimi de yenilik doğuran bir haktır. Yenilik doğuran haklar kullanılırken sebep belirtme zorunluluğu muhatap korumaya yönelik bir amaca hizmet eder. Sebebin gösterilmesi, muhatap açısından belirsizlik oluşmasına engel olur. Zira bu sayede hukuki durumunda bir değişiklik meydana geleceğini öğrenmiş olacaktır. Ayrıca muhatap gösterilen sebebin gerçekten mevcut olup olmadığını araştırma, savunma yapma ve varsa karşı itirazlarını ileri sürme imkânına kavuşacaktır. Belirtelim ki, özellikle karşı tarafın işçi gibi ekonomik açıdan güçsüz ve bu nedenle korumaya muhtaç olduğu durumlarda sebep göstermeye ilişkin şekil öngörme ihtiyacı, diğer yenilik doğuran hakların kullanımına göre çok daha fazla hissedilmektedir¹².

5 Bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul 2017, s. 270-271.

6 TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1972, s. 149.

7 Şeklin faydaları hakkında geniş bilgi için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 198-199; TUNÇOMAĞ, s. 149-150; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2019, s. 299-300; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 271-272; ÇELİKTAŞ, Demet, "Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 596.

8 ALTAŞ, Hüseyin, Şekle Aykırılığın Olumsuz Sonuçlarının Düzeltilmesi, Ankara 1998, s. 65; Şeklin özel ve genel koruma amacı hakkında geniş ayrıntılı açıklama için bkz. Aynı yazar, s. 65-66.

9 YİBK, 30.09.1988, 1987/2-2988/2.

10 YİBK, 26.11.1980, 1980/5-1980/3.

11 Şeklin sakıncaları hakkında geniş bilgi için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 199-200; TUNÇOMAĞ, s. 150; EREN, s. 301; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272; ÇELİKTAŞ, s. 596.

12 BUZ, s. 217 ve s. 218, dn. 219'da belirtilen kaynaklar.

B. Şeklin Türleri

1. Genel Olarak

Hukukumuzda şekil ile ilgili genel hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12 ila 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Sözleşmeye ilişkin olarak düzenlenmiş olsa da bu genel hükümler kıyas yoluyla tüm hukuki işlemlere uygulanır. Zira sözleşme hukuki işlemin bir alt türüdür¹³. 6098 sayılı Kanun şekil serbestisi ilkesini benimsemiştir (m. 12). Şekil serbestisi ilkesi bütün hukuki işlemler için geçerlidir. Bu nedenle kanunun açıkça belirli bir şekle tabi tutmadığı hukuki işlemler istenilen biçimde yapılabilir¹⁴. Buna göre hukuki işlemler bakımından şekil istisnai bir durumdur¹⁵.

Şekil, genel olarak, kaynaklarına ve amaçlarına göre bir ayrıma tabi tutulur¹⁶. Öğretide bunlara ilave olarak fonksiyonlarına, yapılış tarzlarına, kullanılan vasıtalar (sözlü ve yazılı) ve sözleşmelerde şekle bağlanması gerekli irade beyanlarına göre ayrımlar da yapılmıştır¹⁷. Aşağıda kaynaklarına ve kullanılan vasıtalarla göre yapılan ayrımlara kısaca değinilecek, çalışma konusunu doğrudan ilgilendiren amaçlarına göre ayrıma ise mümkün mertebe daha geniş yer verilecektir.

Kaynaklarına göre şekil, kanuna dayanan (kanuni) şekil ve sözleşmeye dayanan (iradi) şekil olmak üzere ikiye ayrılır. Kanun bir işlemin mutlaka belirli şekilde yapılması gerektiğini düzenlemişse

kanuni şekilden söz edilir¹⁸. Kanuni şekle uygun yapılmayan hukuki işlemler geçersizdir. Kanun tarafından öngörülen şekil hükümleri emredici kurallardır. Taraflar kanuni şekli ortadan kaldıran veya hafifleten düzenleme yapamaz. Kanuni şekli ağırlaştıran hükümler ise geçerlidir¹⁹. Kanunun şekle bağlamadığı bir işlemin taraflarca özel bir şekilde yapılmasının kararlaştırılması halinde iradi şekilden söz edilir. Taraflar şeklin ispat şartı veya geçerlilik şartı olduğu konusunda da anlaşabilirler.

Kullanılan vasıtalarla göre şekil, sözlü ve yazılı olmak üzere ikiye ayrılır. Hukukumuzda sözlü şekle Türk Medeni Kanunu'nun 141-142. maddelerinde evlenme için öngörülen merasimli sözlü şekil ile aynı Kanun'un 539-540. maddelerinde düzenlenen sözlü vasiyetname örnek gösterilmektedir²⁰.

Yazılı şekil kavramı, hukuki işlemlerin geçerli olarak yapılabilmesi için gerekli olan iradenin yazı ile ifade edilmesidir²¹. Yazılı şekil, resmi ve adi yazılı olmak üzere ikiye ayrılır. Resmi şekil, kanunun açıkça öngördüğü hallerde söz konusudur²². Resmi yazılı şekil, kanun tarafından kendisine görev ve yetki verilmiş resmi memurlar tarafından, yine kanunda öngörülen usul ve esaslara göre gerçekleştirilen şekildir²³. Adi yazılı şekil ise resmi bir memur olmaksızın ilgisinin düzenlediği hukuki işlemi imzalaması ile gerçekleşir²⁴.

Adi yazılı şekil, kural olarak, yazılı bir metnin, onunla borç altına girmek isteyen kişi tarafından imzalanması ile oluşur (TBK. m. 14/1). Metnin el yazısı ile yazılması gerekmez. 6098 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasına göre "*Kanunda aksi öngörülmedikçe, imzalı bir mektup, asılları borç altına girenlerce imzalanmış telgraf,*

13 TERCIER, Pierre/PICHONNAZ, Pascal/DEVELİOĞLU, H. Murat, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 2016, s. 54.

14 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272.

15 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

16 TUNÇOMAĞ, s. 151 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272 vd.

17 Şekli kaynaklarına (kanuni ve iradi), amaçlarına (ispat şartı ve geçerlilik şartı) ve yapılış tarzına (adi yazılı şekil, nitelikli yazılı şekil, resmi şekil, belirli bir sicile tescil ve ilan) göre ayrıma tabi tutan inceleme için bkz. EREN, s. 302 vd.; Şekli kaynaklarına (kanuni ve iradi), fonksiyonlarına (ispat şartı ve geçerlilik şartı), kullanılan vasıtalarla (sözlü ve yazılı) ve sözleşmelerde şekle bağlanması gerekli irade beyanlarına (iki taraflı şekil ve tek taraflı şekil) göre ayıran inceleme için bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272 vd.; Kanuni şekil ve rızai şekil ayrımı için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 203 vd.

18 ERDOĞAN, İhsan, "Hukuki Muamelelerde Şekle Aykırılığın Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997, s. 115.

19 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

20 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276.

21 ERDOĞAN, s. 116.

22 EREN, s. 307.

23 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276 vd.

24 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276.

teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinler de yazılı şekil yerine geçer."

6098 sayılı Kanun'a göre imza²⁵, kural olarak, beyanı sahibinin el yazısı ile atılır (m. 15/1). "Islak imza" olarak da adlandırılan yazılı şeklin bu unsurunun üç istisnası söz konusudur. İlki, kam-biyo senetlerine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, iş hayatının teamüllerinin gerektirdiği durumlarda ve özellikle çok sayıda evrakın tedavüle çıkarılması söz konusu olduğunda mekanik biçimde atılan imzalıdır. İkincisi, imza yerine geçen işaretler, üçüncüsü ise güvenli elektronik imzadır. İmza yerine geçen işaretler, imza atamayanların kullanabildikleri parmak izi, el ile yapılmış bir işaret ya da mühürden oluşmaktadır (TBK. m. 16).

Güvenli elektronik imza da yazılı şeklin imza unsurunun yerine geçer çünkü 6098 sayılı Kanun'un 15. maddesinin birinci fıkrasına göre "Güvenli elektronik imza da, el yazısıyla atılmış imzanın bütün hukuki sonuçlarını doğurur." Aynı hüküm 5070 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "Güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurur." şeklinde ifade edilmiştir²⁶. 5070 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde güvenli elektronik imza için bir sınırlamaya yer verilmiştir²⁷.

Amaçlarına göre şekil, ispat şartı ve geçerlilik şartı olmak üzere ikiye ayrılır. Öğretide bu ayrım ispat şekli ve geçerlilik şekli olarak da ifade edilmektedir. Çalışma konusu ile doğrudan bağlantılı

bu şekil şartlarını ayrı başlıklar halinde incelemekte yarar vardır.

2. İspat Şartı

İspat şartı olarak kabul edilen şekil türünde amaç, işlemin varlığının ve içeriğinin ispatını kolaylaştırmaktır. İspat şartı olarak şekil, kanundan veya sözleşmeden doğabilir. Kanun ispat şartı olarak bir şekli öngörmemiş olsa bile tarafların iradi olarak ispat şekli kararlaştırmaları mümkündür²⁸. Başka bir anlatımla, taraflar aralarında meydana gelebilecek bir uyuşmazlıkta belirli bir şekil koşulunu kararlaştırabilirler.

Kanunun ispat şartına ilişkin şekil hükmü, usul hukukuna ilişkin bir kuraldır²⁹. Türk Borçlar Kanunu'na göre şekil serbestisi esas olmakla birlikte, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, belirli bir miktarı aşan hukuki işlemler için senetle ispat zorunluluğunu düzenlemek suretiyle, şekil serbestisini önemli ölçüde sınırlandırdığı söylenebilir. 6100 sayılı Kanun'un 200. maddesine göre "Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri ikibinbeşyüz Türk lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma gibi bir nedenle ikibinbeşyüz Türk lirasından aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz." Aynı Kanun'un 201. maddesinde ise "Senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz." hükmüne yer verilmiştir. Buna göre davacı bir hukuki işlemde doğan veya miktarı ikibinbeşyüz lirayı aşan bir alacak hakkının varlığını yazılı şekle uygun düzenlenmiş belgeyle ispat edebilecektir. Bu durum, şekil serbestisine rağmen, tarafları belirli bir miktarı aşan hukuki işlemler için şekil kararlaştırmaya zorlamaktadır. Belirtmek gerekir ki, ispat şartı olarak öngörülen şekle uygun düzenlenme-

25 Yazılı şeklin temel unsuru olan imza ile dijital ortamda atılan imzalar hakkında geniş bilgi için bkz. ALTUN, Abdurrahim, "Dijital Ortamdaki İmzaların Yazılı Şekil Şartını Sağlayıp Sağlamadıkları Üzerine Bir Değerlendirme", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2025, s. 697-725; Ayrıca âmaların imzası ve imza atma iktidarından yoksun kişilerin durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KOCAYUŞUPAŞAOĞLU, s. 283 vd.

26 Güvenli elektronik imza hakkında geniş bilgi için bkz. ERBAYRAKTAR, Burcu, Güvenli Elektronik İmza, İstanbul 2016.

27 EİK. m. 5/2: "Kanunların resmî şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukuki işlemler ile banka teminat mektupları ve Türkiye'de yerleşik sigorta şirketleri tarafından düzenlenen kefalet senetleri dışındaki teminat sözleşmeleri, güvenli elektronik imza ile gerçekleştirilemez."

28 EREN, s. 307.

29 TUNÇOMAĞ, s. 152.

miş belgeye rağmen, borçlunun borcunu ikrar etmesi ya da teklif edilen yeminden kaçınması halinde senetle ispatlanması gereken alacak sabit olur³⁰.

İspat şartı olarak öngörülen şeklin işlemin geçerliliği ile ilgisi yoktur. Başka bir anlatımla, ispat şartı olarak öngörülen şekil, geçerlilik koşulu değildir³¹. Bu nedenle kanunun öngördüğü ispat şekline uygun olarak yapılmayan hukuki işlem geçerlidir ancak o hukuki işlemin varlığı veya içeriği ile ilgili bir uyuşmazlık ortaya çıktığında, ispat şartı olarak yazılı bir şekil şartı öngörülmemişse, yukarıda belirtildiği üzere ispat gücünün ortaya çıkması³².

3. Geçerlilik Şartı

Geçerlilik şartı anlamında şekil, işlemin geçerli olarak yapılması için gerekli olan şekildir. Geçerlilik şartı olarak şekil kanunda düzenlenmişse "kanuni şekil", sözleşmede düzenlenmişse "iradi şekil" söz konusu olur. Kanunun öngördüğü şekil, aksi belirtilmedikçe geçerlilik şartı olarak kabul edilir. Başka bir anlatımla, kanun tarafından bir hukuki işlem için öngörülen şekil, kural olarak, geçerlilik şartıdır³³. İspat şartı olarak değerlendirilebilmesi için bu hususun açıkça belirtilmesi gerekir. Taraflarca ispat şartı olduğu açıkça belirtilmedikçe, iradi olarak kararlaştırılan şekil de karine olarak geçerlilik şartıdır³⁴. Şu hâlde kural olarak, kanuni veya iradi şekle uygun olarak yapılmayan hukuki işlemler geçersizdir³⁵. TBK. m. 12/2 de yer alan "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*" hükmü sadece sözleşmeler bakımından değil, diğer hukuki işlemler için de geçerlidir. Belirtilmelidir ki, temel kural şekil serbestisi olduğundan, kanunda veya sözleşmede şekille

ilgili bir şüphe söz konusu olduğunda, işlemin lehine yorum yapılmalıdır. Başka bir anlatımla, sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran hükümler istisnai nitelikteki oldukları için dar yorumlanmalı ve mümkün mertebe işlemin ayakta tutulması sağlanmalıdır³⁶.

Geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, işlemin geçerliliği için zorunlu olmakla birlikte, işlemin ispatına da hizmet eder. Başka bir anlatımla, geçerlilik şartına uygun şekilde yapılmış olan bir hukuki işlem, aynı zamanda ispat şartını da karşılar.

Geçerlilik şekline aykırı olarak yapılmış olan işlemin mevcut olduğu herhangi bir yöntemle ispat edilmek suretiyle geçersizlik bertaraf edilemez. Hukuki işlemin geçerli olduğu ikrar ve yemin ile ispat edilemez³⁷. Bununla birlikte geçerlilik şartı olarak şekle bağlanmış işleme ilişkin belge kaybolmuş veya herhangi bir sebeple yok olmuşsa, işlemin öngörülen şekle uygun olarak yapıldığı ispat edildikten sonra içeriği kanıtlanabilir³⁸.

C. Şekle Aykırılığın Hukuki Sonuçlarına İlişkin Temel Görüşler

Kanun veya sözleşme ile geçerlilik şartı olarak öngörülen şekle aykırılığın hukuki sonuçları konusunda dört temel görüş bulunmaktadır³⁹. Bu görüşlere geçmeden önce geçerlilik şartı olarak öngörülen şeklin eksikliği ile yokluğu arasında hukuki sonuçları itibarıyla bir fark bulunmadığını belirtmek gerekir⁴⁰.

Şekle aykırılığın hukuki sonucu konusunda ilk önce işlemin yok hükmünde olduğu ileri sürülmüştür. "Yokluk" olarak ifade edilen bu görüşe göre, hukuki işleme varlık kazandıran irade beyanı değil, şekildir. Başka bir anlatımla, şekil hukuki işlemin kurucu unsurudur. Kanuni veya iradi

30 EREN, s. 306.

31 EREN, s. 306.

32 SAYMEN/ELBİR, s. 201; NOMER, s. 130.

33 TUNÇOMAĞ, s. 152; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 273; OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016, s. 139.

34 TUNÇOMAĞ, s. 152.

35 EREN, s. 303.

36 EREN, s. 303; TERCİER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

37 OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016, s. 139, dn. 362.

38 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 273-275.

39 Şekle aykırılığın hukuki sonuçlarına ilişkin görüşlerin detaylı bilgisi için bkz. ALTAŞ, s. 89 vd.

40 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 309.

şekle uygun yapılmayan hukuki işlemin meydana gelmesi mümkün değildir. Tarafların öngörülen şekle aykırılığı bilerek hukuki işlemde doğan edimleri ifa etmeleri hukuki işleme varlık kazandırır. Dolayısıyla edimlerin ifasından sonra yokluğun ileri sürülmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmez⁴¹. Bu görüşü savunan yazarlara göre, şekle aykırılığa rağmen edimlerin bilerek ve isteyerek ifa edilmesi durumunda taraflarca iradi şeklin ortadan kaldırıldığı anlamına gelir ve sözleşme meydana gelmiş olur ancak belirtilen sonucun şeklin kanun tarafından öngörüldüğü durumlar için geçerli olmadığını belirtmek gerekir. Modern hukukta hukuki işleme varlık kazandıran şekil değil, irade beyanlarıdır. Şekle uyulmaması sadece irade beyanının hukuki sonuç doğurmasına engel olmaktadır⁴². Nitekim TBK. m. 12/2 de şeklin sözleşmenin kurucu unsuru değil, geçerlilik unsuru olduğu belirtilmiştir.

Diğer bir görüş iptal edilebilirlik görüşüdür. Bu görüşe göre şekle aykırı olarak yapılan hukuki işlem açılacak bir davada iptal kararı verilmediği sürece geçerlidir⁴³. Kanunlarımızda anılan görüşe uygun bir düzenleme bulunmamaktadır. 6098 sayılı Kanun'un m. 12/2'de belirtildiği üzere kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şartıdır. Şekle uyulmadan yapılan sözleşmeler kesin olarak geçersizdir.

Şekle uyulmadan yapılan hukuki işlemin kesin olarak hükümsüz olduğunu savunan diğer bir görüşe göre işlem, yapıldığı andan itibaren hiçbir hüküm doğurmaz. İşlemin bir sürenin geçmesi veya icazet verilmesiyle geçerli hale gelmesi mümkün değildir. Kesin hükümsüzlük, hâkim tarafından re'sen dikkate alınabileceği gibi, ilgili üçüncü kişiler tarafından da ileri sürülebilir. Türk Hukukunda hâkim olan görüş budur⁴⁴.

Şekil eksikliği veya yokluğu nedeniyle hükümsüz olan hukuki işlem nedeniyle ifadan kaçınma, ahlâka aykırılık teşkil etmez. Şekil öngören kanun hükümleri emredici nitelikte olduğu için, taraflar anlaşarak şekil şartını ortadan kaldıramazlar⁴⁵. Kural olarak ifa şekle aykırı olan hukuki işlemi geçerli hale getiremez⁴⁶. Bu nedenle şekle uygun yapılmayan hukuki işlemde dolayı ifada bulunmuş olan taraf, bu ifa geçerli bir hukuki sebebe dayanmadığı için ödediğini sebepsiz zenginleşme veya istihkak davasıyla geri isteyebilir⁴⁷.

Şekil şartı bir geçerlilik şartı olduğundan şekle aykırı yapılan hukuki işlemin kesin hükümsüz olduğunu ileri süren yazarlar, bir istisnayı kabul ederek görüşlerine esneklik kazandırmışlardır. Bu istisna, şekle aykırılığın ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılmasını teşkil etmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Şekle aykırılık nedeniyle kesin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmesi halinde, sözleşme öngörülen şekle uygun yapılmamış olmasına rağmen geçerlilik kazanacaktır. TMK. m. 2/2 hükmü emredici nitelikte olduğundan, hâkim her olayda hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığını re'sen araştırıp incelemek zorundadır⁴⁸. Şekle aykırılığı ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunda, hukuki işlem başlangıçtan itibaren geçerli sayıldığı için ifa edilmiş edimlerin

314; Ayrıca bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 313, dn. 19'da belirtilen yazarlar.

45 ALTAŞ, s. 105.

46 ÇELİKTAŞ, s. 599.

47 ALTAŞ, s. 107.

48 "11. Uyuşmazlığın niteliği gereği yeri gelmişken hemen belirtmek gerekir ki, bütün hakların kullanılmasında ve borçların ifasında uyulması gereken dürüstlük kuralı ve hakların genel sınırlarını oluşturan hakkın kötüye kullanılması yasağı, kamu düzeni ihtiyaç ve gerekleri nedeniyle konulmuş kurallardır. Bu nedenle TMK'nın 2. maddesi emredici niteliktedir. Tarafların aralarındaki ilişkide dürüstlük kuralının ve hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanmayacağını kararlaştırmaları mümkün değildir. Dürüstlük kuralına veya hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı bir davranış, doğrudan hakkın mevcudiyetini ortadan kaldırdığından bir itiraz teşkil eder. Bu nedenle dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden hâkim, dürüstlük kuralına aykırı, hakkın kötüye kullanılması oluşturan davranışı tespit ediyorsa, ilgili tarafından ileri sürülmemiş olsa bile, kendiliğinden bunu dikkate almalıdır." (YHGK, 12.02.2025, 2024/210-2025/38)

41 Yokluk görüşünü savunan yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 93; EREN, s. 331, dn. 101.

42 Yokluk görüşü hakkında geniş bilgi için bkz. ALTAŞ, s. 102 vd.; EREN, s. 331-332; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 311.

43 İptal edilebilirlik görüşünü savunan yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 131 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312, dn.16 ve 17.

44 TUNÇOMAĞ, s. 165; TERCİER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 215; NOMER, s. 61 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-

geri istenmesi mümkün değildir. Buna karşılık, ifa edilmemiş olan edimlerin ifaları istenebilir.

Şekle aykırılık nedeniyle hükümsüzlüğün ileri sürülmesinin hangi hallerde hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunun somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda temel ölçü, şekle aykırılık sebebiyle hükümsüzlük iddiasının kanun koyucunun şekil şartı getirirken güttüğü amaca uygun düşüp düşmediğidir. Şekle aykırılık iddiası kanun koyucunun amacına aykırı ise hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır⁴⁹. Şayet taraflar şekil aykırılığını bilerek hukuki işlemde doğan edimleri tamamen veya büyük bir kısmını ifa etmişlerse ya da hükümsüzlüğü ileri süren tarafın hileli bir davranışı söz konusu ise, şekil eksikliğini veya yokluğunu ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir⁵⁰.

Klasik kesin hükümsüzlük görüşünün katı şekilde uygulanmasının bazı sorunlara yol açtığını ileri süren dördüncü bir görüşe göre, işlem yapıldığı andan itibaren hükümsüz ise de taraflarca hükümsüzlük ileri sürülmediği sürece normal hukuki sonuçlarını doğurmalıdır. Bu görüşe göre, şeklin amacı tarafları düşünmeye sevk etmek, acele karar vermelerinin önüne geçmektir. Şeklin amacı tarafları korumak olduğuna göre, tarafların ileri sürmediği bir hükümsüzlüğü üçüncü kişiler ileri sürememelidir. Tamamen taraflar arasında bir geçersizlik hali söz konusu olduğuna göre, hâkimin hükümsüzlüğü re'sen göz önünde tutması doğru olmaz⁵¹. Bir görüşe göre klasik hükümsüzlük görüşünün yetersiz kaldığı durumlarda, dürüstlük kuralına başvurulmaksızın, örtül bir kanun boşluğu bulunduğu kabul edilmeli ve boşluk amaca uygun doldurulmalıdır. Böylece hükümsüzlük yaptırımı amaca uygun sınırlama

yöntemiyle sınırlandırılmış olur⁵².

Kendine özgü hükümsüzlük ya da esnek hükümsüzlük de denilen bu son görüşün büyük ölçüde hükümsüzlük görüşüne, bir yönüyle de iptal edilebilirlik görüşüne yakın olduğu söylenebilir. Zira az önce belirtildiği üzere, bu görüşe göre taraflarca hükümsüzlüğü ileri sürülmediği sürece hukuki işlem sonuçlarını doğurmaktadır. Tarafların karşılıklı ifası ile hükümsüzlüğün düzelebilmek imkânına sahip olması, TMK. M. 2/2 hükmü çerçevesinde kesin hükümsüzlük görüşüne de kabul edilmektedir. Bu durumda hükümsüzlüğün ilgili üçüncü kişilerce ileri sürülebilmesi ve hâkim tarafından re'sen dikkate alınamaması dışında göze çarpan önemli bir farkın kalmadığı söylenebilir⁵³.

Kendine özgü hükümsüzlük görüşü, taşınmaz satışında tapu sicil müdürünün şekle ilişkin eksikliği re'sen dikkate alacağına ilişkin düzenlemeleri (TMK. m. 1015) göz ardı ettiği, kesin hükümsüzlük görüşünün de karşılıklı borçların ifası durumunda TMK. m. 2/2 hükmünden hareketle sözleşmenin geçerli sayılmasını sağlayacak gerekli esnekliği kabul ettiği, böylece "kendine özgü hükümsüzlük" görüşünün varmak istediği hukuki sonuca ulaşılabildiği, her iki görüş arasında "hâkim tarafından re'sen göz önünde tutulma" konusu hariç, büyük bir fark kalmadığı, Türkiye gibi avukat tutma zorunluluğunun bulunmadığı, esasen pek çok kimsenin maddi durumunun buna elverişli olmadığı bir ülkede, hâkimin şekil eksikliğini re'sen göz önünde tutmasına izin vermeyen bir sistemin yerindeliğinin de tartışma götürdüğü gerekçeleriyle eleştirilmiştir⁵⁴.

Kendine özgü hükümsüzlük görüşüne bir eleştiri de 30.09.1988 tarih ve 1987/2-1988/2 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda yapılmıştır. Anılan Kararda bu husus şöyle ifade edil-

49 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 215.

50 TUNÇOMAĞ, s. 164-165; TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 216; İfanın şekle aykırı hukuki işleme etkisi hakkında daha geniş bilgi için bkz. ERDOĞAN, s. 120 vd.; ÇELİKTAŞ, s. 617 vd.

51 ALTAŞ, s. 143; EREN, s. 329; Kendine özgü hükümsüzlük görüşünü savunan diğer yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 134 vd.; EREN, s. 329, dn. 93.

52 NOMER, Halûk N., Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017, s. 60, 67-68; HAVUTÇU (Akdemir), Ayşe, "Şekle Aykırılık Nedeniyle Geçersiz Hukuki İşlemlerin Tahvili", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 646-647.

53 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-313.

54 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-313.

miştir: "Bu geçersizliğin hukuki mahiyeti doktrinde tartışmalı olup, klasik olarak nitelenen "butlan" görüşüne karşı son yıllarda "kendine özgün geçersizlik görüşü" de savunulmakta ve şekil kurallarının amaçsal yorumundan hareketle (Şekil noksanlığının herkes tarafından değil, bundan zarar gören tarafça def'i olarak ileri sürülebileceği; şekil noksanlığının hâkim tarafından re'sen gözetilemeyeceği...) ileri sürülmekte ise de; İsviçre Federal Mahkemesi gibi, Yargıtay butlan görüşünü benimsemektedir. Bu itibarla, kanunda öngörülen şekil şartı, emredici niteliktedir ve hâkim şekil noksanlığını (tarafklar ileri sürmemiş olsalar dahi yargılamanın her safhasında) re'sen gözönüne almak zorundadır. Keza, geçersiz bir sözleşmeyi ifadan kaçınmak, kural olarak, ahlaka aykırılık teşkil etmez; ifa edilmeyen edimlerin ifası istenemez ve karşı tarafın iyi niyeti gözönünde tutulamaz. (A. von Tuhr; Oser/Schöenberger; Dr. H. Becker; Prof. Dr. H. Tandoğan; BGE 86 II 400 vd; 92 II 324 vd; 95 II 42 vd; 98 II 316; 104 II 101, 106 II 151; 26.5.1954 gün 8/18 ve 12.4.1944 gün 14/13 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları...)"

Kanımızca şeklin asıl amacı tarafları korumak olduğuna göre şekil nedeniyle geçersizliği yalnızca tarafların ileri sürebilmesi gerekir. Şekil eksikliğine rağmen tarafların yapılan hukuki işlemin gereğini yerine getirmeleri durumunda üçüncü kişilerin şekil yönünden geçersizliği ileri sürmeleri için işlemin içerik olarak da kesin hükümsüz sayılmasını gerektiren bir sebep bulunmalıdır. Başka bir anlatımla üçüncü kişiler ancak içeriği itibarıyla işlemin kesin hükümsüzlüğünü ileri sürebilirler. Aynı şekilde hâkim de işlemin kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olup olmadığını veya imkânsız bir konu içerip içermediğini re'sen göz önünde bulundurabilir. Şekil eksikliğini hâkimin re'sen göz önünde bulundurmasını gerektiren bir sebep yoktur. Bu açıdan şekil eksikliği nedeniyle kendine özgü hükümsüzlük görüşünü daha isabetli buluyoruz.

Türk hukukunda yasal bir düzenlememe bulunmamasına rağmen, öğreti ve yargı kararlarında kesin hükümsüz olan bir hukuki işlemin tahville (çevirme)

ayakta tutulabileceği kabul edilmektedir. Buna göre tarafların ya da taraflardan birinin uyguladığı şekil, yapılmak istenen hukuki işlem için kanunda öngörülen şekil şartını taşımamakla birlikte, aynı sonuca yönelik başka bir işlem için öngörülen şekil şartını taşıyorsa, bu işlemin geçerli olması gerekir⁵⁵. Tahvilde geçersiz işlem (asıl işlem) ve çevrilen işlem olmak üzere iki ayrı hukuki işlem söz konusudur⁵⁶. Tahvil için öncelikle geçersiz olan bir hukuki işlemin bulunması, işlemin yapıldığı sırada geçersizliğin taraflarca bilinmemesi, tahvilin hükümsüzlüğün dayanağı olan normun anlam ve amacına aykırı düşmemesi, çevrilen işlemin geçerlilik şartlarının gerçekleşmiş bulunması, çevrilen işlemin geçersiz işlem ile aynı veya benzer sonuçlar doğuran, fakat ondan daha ileriye gitmeyen bir nitelik taşıması, tarafların yaptıkları işlemin geçersiz olduğunu bilselerdi çevrilen işlemi istemiş olacaklarının varsayılabilmesi gerektiği belirtilmektedir⁵⁷. Tahvilini maddi hukuk bakımından en önemli sonucu, geçersiz olan işlemin yerine, şartları gerçekleşen işlemin kendiliğinden geçmesidir⁵⁸.

İş hukuku öğretisinde 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde bir yıldan fazla süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmesine karşın, 11. maddesinde süresine bakılmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yazılı şekil unsuruna da yer verilmiştir. Öğretide anılan şeklin 6098 sayılı Kanun'un 12/2. maddesinde öngörülen temel kural uyarınca geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilmekle birlikte, yazılı şekle uygun şekilde yapılmayan belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği isabetli olarak ileri sürülmüştür⁵⁹. Yargıtay'ın uygulaması da

55 EREN, s. 333; HAVUTÇU, s. 651.

56 HAVUTÇU, s. 652.

57 Tahvil ve şartları hakkında geniş bilgi için bkz. KOCAYU-SUFPAŞAOĞLU, s. 611 vd.; EREN, s. 333-334; HAVUTÇU, s. 651 vd.

58 HAVUTÇU, s. 664.

59 EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu", İİ/İ, LİHSİGH, S. 15, 2007, s. 897; GÜZEL, Ali/ÖZKARACA/UGAN, Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Sütçek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 547; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013, s. 56; GÜLER, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", LİHSİGH, S. 5, 2005, s. 56;

tahvil yoluyla varılan bu hukuki sonuç doğrultusunda oluşmuştur⁶⁰.

II. Fesih Bildirimi

A. Genel Olarak Fesih Hakkı

Başkasının hukuki alanında aleyhine sonuç doğurabilecek tek taraflı bir hukuki işlemi yapabilmek için hukuk düzenince yetkili olmak gerekir. Başka bir anlatımla, tek taraflı hukuki işlem yapma hakkı bulunmalıdır. Bu hak, kanun ya da sözleşmeden kaynaklanabilir⁶¹. Bir kimse tarafı olmadığı sözleşmeyi feshedemez. İş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden birisi olarak fesih, taraflara kanun veya sözleşmede öngörülen usul ve esaslara uygun olarak kullanılması gereken bir hak olarak tanınmıştır.

Fesih hakkı, tek taraflı bir hukuki işlemle sözleşme ilişkisini geleceğe etkili olmak üzere sona erdirmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran haklardandır⁶². Bu nedenle fesih, "sözleşme ilişkisini sona erdirmeye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak" olarak tanımlanmıştır⁶³. Fesih hakkı, açık ya da örtülü, karşı tarafa varması gerekli bir irade beyanı ile kullanılabilir. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı geri alınamaz⁶⁴. Fesih hakkı kural olarak şarta bağlı kullanılamaz⁶⁵ ancak, yerine getirilmesi muhatabin istek ve iradesine bırakılan şarta bağlı fesih bildirimi geçerlidir⁶⁶. Örneğin, "iki gün içinde işe gelmediğiniz takdirde, fesih bildirimi ikinci günün sonundan itibaren geçerli olacaktır"; "ödenmeyen ücretimi iki gün içinde banka hesabıma yatırmadığınız takdirde, fesih bildirimi ikinci günün sonundan itibaren geçerli olacaktır".

nün bitiminden itibaren geçerli olacaktır".

Fesih, bildirimli fesih (sürelili fesih) ve bildirim-siz fesih (derhal fesih) olmak üzere ikiye ayrılır⁶⁷. Sürelili fesih belirsiz sürelili iş sözleşmelerinde, derhal fesih ise hem belirsiz hem de belirli sürelili iş sözleşmelerinde söz konusudur. Sürelili fesih ile sözleşme ilişkisi feshe ilişkin irade beyanı muhataba ulaştıktan sonra sona erer. Derhal fesih ise sözleşme ilişkisini fesih beyanının muhataba ulaştığı andan itibaren sona erdirir. Derhal fesih hakkı, haklı bir sebebin ortaya çıkmasıyla kullanılabilir. Sürelili feshin hukuki dayanağı kişi özgürlüğü ilkesidir. Bir kimsenin süresi belirsiz bir sözleşmeyle süresiz bağlı kalmasının önlenmesi amacını güder⁶⁸. Derhal feshin hukuki dayanağı ise dürüstlük kurallarıdır. Dürüstlük kurallarına göre sözleşmeye devam etmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafın sözleşme ilişkisinden kurtulabilmesini sağlama amacını taşımaktadır⁶⁹.

Her iki fesih türünde de sözleşme bir tarafın irade beyanı ile sona ermektedir⁷⁰. Sürelili fesih hakkının kullanılmasına ilişkin irade beyanı "sürelili fesih bildirimi", haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasına ilişkin irade beyanı ise "süresiz (derhal) fesih bildirimi" denilmektedir⁷¹. Yine her iki fesih türünde de taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı ile sözleşme ilişkisi, geleceğe etkili olmak üzere, sona erer. Bu nedenle fesih, sözleş-

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, s. 169; AYAN, Serkan, "Belirli Sürelili İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, 2005, s. 455-456.

60 Y9HD, 21.09.2020, 2016/18753-2020/8412; Y7HD, 14.05.2014, 2014/2459-2014/10761.

61 TUNÇOMAĞ, s. 697; EREN, s. 172.

62 EREN, s. 1410; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 799; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 547; Baycık, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s.92; Aynı yönde bkz. YHGK, 16.11.2021, 2019/13- 2021/1414.

63 EREN, s. 1409-1410; SÜMER, Uygulamalar, s. 428.

64 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 938.

65 OĞUZMAN, s. 172.

66 OĞUZMAN, s. 127-127; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 458.

67 Aynı fesih türlerini muhik sebeple fesih ve feshi ihbarla fesih olarak ifade eden ayırım için bkz. OĞUZMAN, Kemal, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 33 vd.

68 SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 550; OĞUZMAN, s. 35; ALPAGUT, Gülsevil, İş sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3, s. 1737; Bir görüşe göre kişi özgürlüğü ilkesi gereğince bildirimsiz fesih hakkını işverene sınırsız bir şekilde tanımak ekonomik bakımından zayıf durumdaki işçi açısından önemli sakıncaların doğmasına neden olacaktır. İşverenin bildirimsiz fesih hakkının sınırlandırılması gerekir. Bu kapsamda işçi kuresuzluğunu ileri sürerek işe iadesini isteyebilmektedir. 1475 sayılı Kanun döneminde ortaya konulan bu görüş için bkz. ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 287-289.

69 SAYMEN, s. 551; OĞUZMAN, s. 159.

70 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455.

71 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455 vd.

me ilişkisinin geçmişte doğurmuş olduğu alacak ve borçları ortadan kaldırmaz⁷².

B. Fesih Bildirimi Kavramı ve Hukuki Niteliği

Sözleşmeyi sona erdiren fesih işlemi, tek taraflı bir hukuki işlem olup, feshedenin irade beyanı ile gerçekleşir. Bu nedenle tek başına fesih hakkının varlığı sözleşmeyi sona erdirmez. Fesih hakkının sözleşmeyi sona erdirmesi için usulüne uygun bir hukuki işlemle kullanılması gerekir. Bu hukuki işlem, hukuki sonuca yönelmiş irade beyanıdır⁷³. İrade beyanı hukuki işlemin kurucu unsurudur (TBK. m. 1). "İrade beyanı" kavramı yerine "irade açıklaması" ifadesi de kullanılmakta ise de irade açıklamasının irade beyanından başka irade faaliyetlerini de kapsayan daha geniş bir kavram olduğu kabul edilmektedir⁷⁴. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi veya işverenin fesih hakkının kullanılmasına ilişkin tek taraflı irade beyanları "fesih bildirimi" olarak ifade edilmiştir.

Fesih hakkını kullanmak için öncelikle iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik bir irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesi gerekir. Muhatabına açıklanmayan fesih iradesi, hukuki sonuç doğurmaz⁷⁵. Bu irade açıklaması, sözleşme, yazıyla, belirli bir işaretle veya iradeyi gösteren fiillerle gerçekleştirilebilir. Tek taraflı bir irade beyanı olan fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterli olup, bildirimin geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir⁷⁶. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm doğurur. Bu nedenle ulaşılmış olan fesih bildiriminden dönülemez. Fesih bildirimi ulaşılmamış veya ulaşılmış olmakla birlikte karşı taraf öğrenmemişse ya da

karşı tarafın rızası ile dönülebilir⁷⁷.

Fesih hakkının kullanıldığına ilişkin iradenin tereddüt vermeyecek şekilde muhatabı tarafından açıkça anlaşılabilmesi gerekir⁷⁸ ancak irade açıklamasında "fesih" sözcüğünün kullanılması veya "feshi bildiriminde bulunuyorum" şeklinde bir beyan gerekmez; irade beyanından meydana getirilmek istenen sonucun tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilmesi yeterlidir⁷⁹. Başka bir anlatımla, olayın akışından sözleşmeye son verildiği sonucu çıkarılabilen davranışlar da fesih bildirimi olarak değerlendirilebilir⁸⁰. Yargıtay da kararlarında fesih bildiriminde "fesih" sözcüğüne yer verilmemesinin sözleşmenin sona ermesine engel teşkil etmediğini belirtmektedir⁸¹. Yüksek Mahkeme'ye göre, tarafların olumlu veya olumsuz eylemleri de fesih iradesini ortaya koyabilir. Örneğin, işçinin eylemli olarak işe devam etmesi veya işverenin işçiyi tek taraflı ücretsiz izne göndermesi, işyerine sokmaması, işçinin otomatik geçiş kartına el koyması gibi davranışlar fesih iradesinin varlığına delalet eder⁸². Yenilik doğuran hakkın kullanıldığına ilişkin iradenin mevcut olup olmadığı konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, güven teorisi ışığı yapılacak yorumla çözümlenmelidir⁸³.

Hukuki işlemlerin hüküm ve sonuç doğurması için hukuk düzenince uygun görülmesi şarttır. Bu nedenle hukuka ve ahlâka uygun olmayan hukuki işlemler, kurulmuş olmakla birlikte, hüküm ve sonuç doğurmazlar⁸⁴. Kanun veya sözleşme

72 TUNÇOMAĞ, s. 697.

73 SAYMEN, s. 551; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 90; EREN, s. 125.

74 EREN, s. 131; İrade açıklaması ve unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, s. 131 vd.

75 OĞUZMAN, s. 171; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAY-SAL, s. 934; SÜMER, Uygulamalar, s. 427.

76 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455-456.

77 OĞUZMAN, s. 131-132; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 459, 462; SÜMER, Uygulamalar, s. 428.

78 SAYMEN, s. 553; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 456.

79 SAYMEN, s. 553.

80 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 456; SÜMER, İş Hukuku, s. 103; AKYİĞİT, Bireysel, s. 232.

81 "Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir." (Y9HD, 13.04.2022, 2022/3174-2022/4466).

82 Y9HD, 11.10.2018, 2015/22136-2018/18058; Y9HD, 21.05.2019, 2016/2014- 2019/11635.

83 BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 250; BAYCIK, s. 331.

84 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 88; EREN, s. 127.

ile hukuki işlemler için bazı geçerlilik unsurları düzenlenebilir. Hukuki işlemin kurucu unsurları dışında aranan geçerlilik unsurları, hukuka ve ahlâka uygunluk, fiil ehliyeti, şekil şartı ve işlemin içeriğinin mümkün olması gibi unsurlardır. Geçerlilik unsurları, meydana gelen hukuki işlemin hukuka uygun şekilde hüküm ve sonuç doğurmasını sağlarlar. Başka bir anlatımla, bunlar hukuki işlemin kurucu unsurları değil, geçerli olarak hüküm ve sonuç doğurmasını sağlayan unsurlardır. Söz konusu geçerlilik unsurlarının yokluğu halinde, hukuki işlem kurulmuş olmakla birlikte, kesin hükümsüzlük yaptırımı ile karşılaşacaktır (TBK. m. 27)⁸⁵. Meydana gelen hukuki işlemin istenilen sonucu doğurması için etkinlik unsurlarının (kanuni temsilcinin izin vermesi, vasiyetçinin ölmesi gibi) gerçekleşmesi de gerekebilir. Etkinlik unsurlarının yokluğu ise hukuki işlemin kurulmasına değil, istenilen sonuçların doğmasına engel olur⁸⁶.

Kural olarak, yenilik doğuran hakkın geçerli olarak kullanılabilmesi için özel bir şekil şartı söz konusu değildir. Bununla birlikte, yenilik doğuran hakkın kullanılması kanun veya sözleşme hükmüyle özel bir şekil şartına bağlanmış olabilir. 6098 sayılı Kanun'un 12. maddesinin birinci fıkrasında "Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir." denilerek hukuki işlemlerde kural olarak şekil serbestisinin bulunduğu işaret edilmiştir. Madenin ikinci fıkrasında ise "Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz." hükmü öngörülmüştür. Buna göre, şekil serbestisi esas olmakla birlikte, kanun veya sözleşme hükmüne uygun şekilde kullanılmayan yenilik doğuran haklar herhangi bir hüküm ve sonuç doğurmazlar⁸⁷ ancak kanun veya sözleşmede öngörülen şeklin ispat şartı niteliğinde olması halinde, şekle uygun olarak yapılmayan hukuki işlemin, örneğin fesih bildiriminin, hüküm ve sonuç doğurması mümkündür.

III. İş Kanunu'nun 109. Maddesinde Yapılan Değişikliğin Fesih Bildirimine Etkisi

A. Fesih Bildiriminin Şekli

1. 4857 Sayılı Kanun Öncesi Dönem

Ülkemizde ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu ve daha sonra yürürlüğe giren 931, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında bildirimlerin yazılı yapılmasına ilişkin hükme yer verilmiştir. Mülga 3008 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesine göre: "Bu kanunda zikrolunan "ihbar" veya "tebliğ"lerin, alâkadar kimseye imza mukabilinde yapılması şarttır. İhbar veya tebliğin muhatabı bunu kabul etmezse, keyfiyet, o yerde zabıt varakası ile tesbit edilir." 3008 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu⁸⁸'nin "Bildirim yazılı yapılması" başlığını taşıyan 7. maddesine göre ise, "Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tesbit edilir. Ancak 7201 sayılı kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır." Daha sonra yürürlüğe giren 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı Kanun'un 6. maddesindeki hükmü aynen koruyarak 7. madde olarak düzenlemiştir.

4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce fesih bildirimi de kapsayan düzenlemenin ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu konusunda önemli tartışmalar yaşanmıştır. 3008 sayılı Kanun döneminde öğretide Kanun'un 6. maddesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğunu ileri sürülürken⁸⁹, Yargıtay birbiriyle çelişkili karar-

85 EREN, s. 127.

86 EREN, s. 127-128.

87 BUZ, s. 252.

88 12.08.1967 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nce 14.05.1970 tarih ve 40-70 (RG, 11.05.1971, 13833) sayılı kararla şekil yönünden iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, iptal kararının 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Böylece 931 sayılı Kanun, üç yıl üç ay süreyle yürürlükte kalmıştır.

89 SAYMEN, s. 554; OĞUZMAN, s.177.

lar vermiştir⁹⁰. Farklı görüşler Yargıtay'ın 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile son bulmuştur. Anılan kararın gerekçesi: "... Kanun vazıı esas itibariyle iş aktinin muteberliğini hususi bir şekle tabi tutmadığına göre bunun feshi hakkındaki irade beyanının, muteber olabilmesi için, yazılı şekilde yapılmasını emrettiği düşünülemez. Kanun vazıı İş Kanununun 6.maddesi hükmünü kabul etmekle sadece İş Kanununa göre yapılacak (ihbar) ve (Tebliğ)lerin, bu arada iş aktinin feshi hakkındaki irade beyanının mezkûr maddede gösterilen yazılı delilden başka bir delil ile ispatına imkân vermemek ve bu suretle, ihtilaf halinde ihbar ve tebliğlerin yapıp yapılmadığı yollu iddia ve müdafaaların kolayca ispat ve hallini sağlamak istemiştir.

Mevzuatımızda Borçlar Kanununun yukarıda zikri geçen 11.maddesinin yanında bir de Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun yine yukarıda söz konusu edilen 287.maddesi hükmü mevcut olduğuna göre İş Kanununun 6.maddesinin koyduğu şeklin muteberlik şekli mi, yoksa ispat şekli mi olduğu meselesinin hali istenilirken yalnız Borçlar Kanununun 11.maddesi hükmünün değil, usulün 287.maddesi hükmünün de göz önünde bulundurulması iktiza eder. Borçlar Kanununun 11.maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak herhangi bir kanun hükmü ile kabul edilmiş olan şeklin istisnasız olarak muteberlik şekli olduğunu iddia ve kabule imkân yoktur; esasen bahis konusu fıkradaki (Kanunun emrettiği şeklin şümül ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin edilmemiş ise...) sözleri de kanunun emrettiği her şeklin mutlaka sıhhat şartı olmadığını göstermektedir. Bu sebeplerle yukarıda da izah olunduğu gibi, esas itibariyle iş aktinin muteberliği dahi hususi bir şekle tabi tutulmamış olduğuna göre bunun feshinin yazılı şekle tabi tutulduğunun, dolayısıyla İş Kanununun 6.mad-

desi ile kabul edilen şeklin bir muteberlik şekli olduğunun kabulü doğru olamaz. Bilakis, mezkûr madde ile benimsenmiş bulunan şeklin sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabulü işin icaplarına, menfaatler ihtilafına, nihayet hukuk esaslarına daha uygun düşer. Zira 6. madde ile derpiş edilen şeklin muteberiyet şekli olduğunun kabulü halinde iş aktinin feshinin sözle ihbar edilmiş ve tarafların da ihbarın yapıldığında söz birliği etmiş olmalarına rağmen aktin hukuken devam ettiğinin ve bu sebeple de, akit fiilen sona ermiş olmasına rağmen, işçinin işverenden kıdem ve ihbar tazminatı ile takdiri tazminat isteyemeyeceğinin kabul gerekir ki böyle bir hal tarzı da hiçbir suretle terviç edilemez. Türk iş hukuk nazariyatında da iş aktinin feshin şekle tabi olmadığına İş Kanununun 6.maddesi ile kabul edilen şeklin muteberlik şekli olmayıp sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabul edilmekte bulunması da bu görüşü teyit etmektedir (Prof. Dr. Ferid H. Saymen, *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954, sahife 554; Dr. M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Aktinin Feshi*, İstanbul 1955, sahife 176, 178; Turgut Sızmazoğlu, *İş Aktinin Feshi ve Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1953, sahife 61)." şeklindedir⁹¹. Anılan İçtihadı Birleştirme Kararına rağmen, Yargıtay yazılı şekil hükmünün geçerlilik şartı olduğuna yönelik birkaç karar vermiş⁹² ise de sonraki bazı kararlarında ilgili kanun hükmünün ispat şartı olduğunu belirtmiştir⁹³ an-

90 Yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca geçerli olmadığına ilişkin kararlar için bkz. YHGK, 08.01.1958, 4-7/1; Y4HD, 19.03.1959, 959/539-2465, BAŞARI, Orhan, Gerekçeli-Notlu Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1967, s. 40; Y4HD, 07.03.1957, 333-1173, ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1967, s. 235)- Kanun'da öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğuna ilişkin karar için bkz. YHGK, 12.02.1958, 4-17/10, SELÇUKİ, Sabih, İlmî ve Kazalî İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973, s. 173-174.

91 Kararın tam metni için bkz. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, Hukuk Bölümü, C. 5, 1957-1980, Ankara 1981, Yargıtay Yayınları, No: 12; Sevinç Matbaası, s. 145-146.

92 "İş sözleşmesinin ihbar önellerine uyulmaksızın bozulduğu hallerde dahi bozma iradesinin işçiye yazılı olarak bildirilmesi, İş Kanununun 6 ncı maddesi gereğidir. Bu lâzimeye uymayan işverenin, iş sözleşmesinin haklı sebebe dayanarak bozulmuş olduğu iddiası kabul edilemez." (Y9HD, 19.11.1965, 9560-9564, BAŞARI, s. 40-41); "İş Kanununun 7.maddesiyle iş aktini bozma iradesini kapsayan ihbarın yazılı olarak yapılması zorunluluğu kabul edilmiştir. Davalı anılan maddeye uygun olarak bir ihbar yaptığını ispat etmiş değildir." (Y9HD, 08.03.1966, 948/168, SELÇUKİ, s. 178). İşten çıkarmaya ilişkin irade beyanı, işçiye tebliğ edilmediği sürece tek taraflı bir irade beyanı niteliğinde kalır ve bir hukuki sonuç meydana getirmez." (Y9HD, 05.06.1964, 3330-3682, BAŞARI, s. 41).

93 "İş Kanununun (6) 7.maddesinde; "Bildirimler ilgilie yazılı olarak ve imza mukabilinde yapılması gerekir" diye yazılıdır. Kanunun kabul ettiği bu şeklin muteberlik şekli olmayıp sadece ispat şekli olduğu ve işverenin İş Kanununun 17.maddesi hakkındaki irade beyanının işçiye

cak Yargıtay'ın fesih bildiriminin tanık beyanı dâhil her türlü delille kanıtlanabileceğine yönelik kararları dikkate alındığında, genel uygulamasının ne geçerlilik şartı ne de ispat şartı yönünde olduğu söylenebilir⁹⁴. Yüksek Mahkeme'ye göre bir tarafın fesih bildirimi niteliğindeki söz ve davranışları tanıkla ispatlanabilir⁹⁵.

931 ve 1475 sayılı Kanun döneminde anılan

yazı ile bildirilmesinin şart olmadığı 18.02.1959 gün ve 28/17 sayılı içtihadı birleştirme kararında belirtilmiş bulunmaktadır..." (YHGK, 10.01.1962, 4-31/1, SELÇUKİ, s. 175); Fesih ihbarının yazılı olarak yapılması şartı bir mutabakat şartı olmayıp bir ispat şekline ibarettir. Binaenaleyh işten çıkarılmayı gerektiren sebepleri gösteren kararın kendisine tebliğ edilmesi istenmesi üzerine davacı buna imza atmaması zabıtla tevsik edildiğine göre İş Kanununun 6.maddesi yerine getirilmiş sayılır." (Y4HD, 19.03.1995, 959/539-2467, BAŞARI, s. 40); Aynı yönde, Y9HD, 12.10.1979, 10610/12752, AKYİĞİT, Ercan, içtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s. 241)

94 "Taraflarca dosyaya sunulan deliller, hizmet cetveli, faturalar, işyeri kayıtları, taraf tanıkları ve bilirkişi raporudur. Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; tüm dosya kapsamından davacı ücret, ikramiye, ulusal bayram, genel tatil ücretlerinin ödenmeyeceğinin söylenmesi üzerine eylemli ve haklı olarak işyerini terk etmek suretiyle iş akdini kendisi feshetmiş olup, ihbar tazminatına hak kazanamaz." (Y9HD, 19.02.2009, 2007/36361-2009/3044); "Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle incelenen Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2015/192 E. sayılı dava dosyası ile dinlenen davacı tanığı M. Demir'in anlatımlarından; davalı işverenin çalışanlarından E. G'nün işten çıkartılması sonrasında adı geçen işçinin davalı işveren aleyhine Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2015/192 E. sayısına kayıtlı dava dosyasında davacı tarafından tanık olarak gösterildiği, bu durumdan haberdar olan davalı işverenin davacının vardiya amirlerinden birisini davacıya gönderip tanıklık yapmaması talebinde bulunduğu, davacının bu talebi geri çevirmesi üzerine de sözlü olarak işten çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan delil durumuna göre işten haksız çıkartıldığı sabit olan davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekirken reddi hatalıdır." (Y9HD, 07.10.2020, 2017/16856-2020/10888); Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 15.04.2025, 2025/693-2025/3415; Y9HD, 06.03.2012, 2009/42699-2012/7260; Y9HD, 21.12.2006, 2006/14723-2006/33613.

95 "Mahkemece dinlenen davacı ve davalı tanıklarının tümü davalı iş yerinin bir süre kapalı olduğunu beyan etmişlerdir. O halde davalı iş yerinin davacının iddia ettiği şekilde çalışamayacak durumda olduğu ve sonuç olarak davalı tarafça iş akdinin eylemli olarak feshedildiği tartışmasızdır. Mahkemece ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." (Y22HD, 09.03.2020, 2016/33141-2020/4583); Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 16.10.2009, 2008/10531-2009/27086; Y9HD, 26.05.2014, 2012/11375-2014/16738.

İçtihadı Birleştirme Kararına da işaret edilmek suretiyle anılan kanunlarda öngörülen yazılı şeklin ispat şekli olduğu konusunda öğretide görüş birliği olduğu söylenebilir⁹⁶. 1475 sayılı Kanun'da fesih bildirimlerinin yazılı ve fesih sebebini açıkça gösterme zorunluluğunu öngören özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte öğretide muhatap sorduğunda haklı nedenin açıklanması ve ispatlanması gerektiği ileri sürülmüştür⁹⁷.

2. 4857 Sayılı Kanun Dönemi

a) 7555 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklik Öncesi Dönem

4857 sayılı İş Kanunu'nda fesih bildiriminin şekli ile ilgili düzenlemeler 19/1 ve 109. maddelerinde yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19/1 hükmüne göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." Aynı Kanun'un 109. maddesinin 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'la⁹⁸ değiştirilmeden önceki başlığı "Yazılı bildirim", metni ise "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır." şeklinde idi. 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile 109. maddenin başlığı "Yazılı veya elektronik bildirim" olarak ve madde metni "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin

96 ÇENBERCİ, s. 241; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984, 355; ESENER, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975, s. 219-220; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, 168; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, s. 265; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 434; AKYİĞİT, 2001, s. 236; ARSLAN, ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, s. 279.

97 ÇENBERCİ, s. 527; EKONOMİ, s. 194-195; NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 410.

98 Anılan Kanun, 24.07.2025 tarih ve 32965 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. / KEP sisteminin kullanılması na ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” şeklinde değiştirilmiştir.

İş Kanunları bakımından genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinin birinci fıkrasında da fesih bildiriminin yazılı yapılmasını öngören hükme yer verilmiştir. Anılan hükme göre “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.”

Hukukumuzda 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 18 ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 6/son, 7 ve 11/son hükümlerinde de fesih bildirimin yazılı yapılmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır ancak anılan kanunlara ilişkin düzenlemeler çalışma konumuzun dışında kaldığından sadece ilgili hükümlere işaret edilmekle yetinilmiştir.

4857 sayılı Kanun’un 109. maddesinin 7555 sayılı Kanun’la değişmeden önceki metninde İş Kanunu kapsamında yapılan bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği öngörülmüşse de maddenin gerekçesinde öngörülen şeklin ispat şartı olduğu belirtildiğinden öğretide baskın görüş, anılan gerekçe yönünde olmuştur⁹⁹. Bir görüşe göre, düzen-

lemenin ispat şartını değil, ispat kolaylığı sağlayan bir hüküm olarak anlaşılması gerekir. Fesih bildiriminin yazılı delille kanıtlanma zorunluluğunun kabul edilmesi katı bir yaklaşım olup, iş hukukunun temel ilkeleri ile bağdaşmamaktadır¹⁰⁰. Yargıtay’ın bu dönemde uygulaması fesih bildiriminin her türlü delille kanıtlanabileceği yönünde olmuştur¹⁰¹.

İş K. m. 19/1 hükmünün emrettiği yazılı şeklin iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde geçerlilik şartı olduğu konusunda tam bir görüş birliği bulunduğu söylenebilir¹⁰². Buna karşılık, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde İş K. m. 19/1 ve TBK. m. 435 hükümlerinin uygulanması ile ilgili farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide bir görüşe göre, İş Kanunu’nun 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralı, aynı Kanun’un 25/son fıkrasında yer alan “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” hükmü nedeniyle iş gü-

dirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 61-62; EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2024, s. 657; 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’ndan hareketle 4857 sayılı Kanun’un 109.maddesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı niteliğinde olduğuna ilişkin görüş için bkz. AKYİĞİT, Bireysel, s. 233; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 461-462 ve dn. 1445’te belirtilen kaynaklar.

100 SEVİMLİ, K. Ahmet, “İş Hukukunda Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, s. 22-23; BAYCIK, s. 331.

101 “Bu durumda davacı işçinin zam talebinin işverence kabul edilmemesi üzerine işyerini terk ederek iş sözleşmesini eylemli olarak feshettiği hususu davalı şahidinin beyanı ile de ispatlanmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesini işyerini terk etmek suretiyle kendisi feshetmesi sebebiyle ihbar tazminatı ve işçinin feshi haklı olmadığından kıdem tazminatı hakkı da bulunmamaktadır.” (Y9HD, 26.06.2014, 2013/15291-2014/19453); Aynı yönde karar için bkz. Y9HD, 15.04.2025, 2025/693-2025/3415; Y9HD, 19.01.2015, 2013/7503-2015/870; Y9HD, 26.06.2014, 2012/18965-2014/21949; Ayrıca olayların akışından eylemli feshin varlığını kabul eden karar için bkz. 05.12.2019, 2016/10306-2019/21782.

102 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 546; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s. 1070; CENTEL, s. 121-122; SÜMER, İş Hukuku, s. 110; Aynı Yazar, Uygulamalar, s. 354; AKYİĞİT, Bireysel, s. 311; BAYCIK, s. 331; ARSLAN ERTÜRK, s. 288; Aynı yönde, Y9HD, 26.03.2007, 2007/273-2007/8421; Y22HD, 05.06.2012, 2011/14965-2012/12506; Y22HD, 12.05.2014, 2014/11693-2014, 12407.

99 Maddenin değişiklikten önceki gerekçesi şöyledir: “İspat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.” Maddenin bu gerekçesinden dolayı kanunda öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğu yönündeki görüş için bkz. TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Genel Esasları, 10. Baskı, İstanbul 2022, s. 218; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 354, 408; CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2012, s. 122; SÜZEK, Sarper/ BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul 2024, s. 550; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020, s. 266; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bil-

vencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde geçerlilik şartı değildir¹⁰³. Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir¹⁰⁴. Yüksek Mahkeme bir kararında görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “İş Kanununun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığını taşıyan 25.maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu aranmaz.”¹⁰⁵. Diğer bir görüşe göre ise her ne kadar İş Kanunu'nun 25/son fıkrasında belirtilmemişse de 20. maddede yer alan “fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde” işçinin dava açabileceği ifadesi karşısında, 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralının iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde de geçerlilik şartı olarak kabulü gerekir¹⁰⁶. Anılan görüşü savunan yazarlara

göre 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesi uyarınca haklı nedenle fesihte yazılı şekil geçerlilik şartıdır. TBK. m. 435'in bu açık ve emredici hükmünün iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde de uygulanması gerekir. Yazılı şekil kuralına aykırı olarak yapılan haklı nedenle fesihten, haksız feshin sonuçlarına tabi olmalıdır. Böylece iş güvencesi kapsamındaki işçiler haklı nedenle yapılan feshin yazılı şekil koşuluna aykırılığı dolayısıyla feshin geçersizliğini ileri sürebilecektir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından haklı nedenle fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmaması nedeniyle feshin hükümsüzlüğü değil, haksız feshin yaptırımları söz konusu olacaktır¹⁰⁷. Buna karşılık, diğer bir görüşe göre süresiz fesih bildiriminin şekli konusunda İş Kanunlarında bir boşluk söz konusu değildir. İş ilişkisine devam etmeyi çekilmez hale getiren bir durumdan dolayı fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekle tabi tutulması haklı nedenle fesih hakkının özüne aykırı olur¹⁰⁸.

b) 7555 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklik Sonrası Dönem

aa. Değişikliğin Kapsamı

Resmî Gazete'nin 25.07.2025 tarihli ve 32965 sayısında yayımlanarak yürürlüğe giren, 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesi, başlığı da dâhil olmak üzere tamamen değiştirilmiştir. Başlığı “Yazılı veya elektronik bildirim” olarak değiştirilen maddenin yeni metni “Bu Kanunda öngörülen bildirimin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin,

103 AKYİĞİT, Bireysel, s. 312; BAYCIK, s. 337; AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023, s. 403, 407; BASKAN, Ş. Esra, “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi”, LİHSGHD, S. 35, 2012, s. 11.

104 “Keza aynı yasanın 25/son maddesine göre, “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir”. Görüldüğü gibi, yasanın 19 ve 25. maddesinde, işverenin haklı nedenle feshetmesi halinde, iş sözleşmesinin feshindeki yazılı ve açık neden bildirme ve davranışlarından dolayı işçinin savunmasının alınacağı zorunluluğu öngörülmemiştir.” (Y9HD, 29.05.2006, 2006/12566-2006/15486).

105 Y22HD, 27.06.2018, 2018/9553-2018/16134; “Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihten için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimi yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. “Geçerli bir sebep” yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, “iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı)” (Y9HD, 08.02.2018, 2017/28048-2018/2020); Aynı yönde, Y22HD, 04.07.2018, 2018/7036 -2018/16845.

106 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021, s. 14; BASKAN, s.

112-114, 116; TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, Ender, “Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, LİHSGHD, 2011, s. 1008, 1011.

107 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, s. 14; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, s. 112-114, 116; TOLU, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, s. 1008, 1011; 6098 sayılı Kanun'un 435.maddesinde öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğuna ilişkin diğer kaynaklar için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202.

108 ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Ceza Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, LİHSGHD, 2011/31, s. 938-939.

gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. / KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” şeklinde kabul edilmiştir.

Söz konusu düzenleme hakkında sağlıklı bir değerlendirme için maddede geçen “bildirim”, “tutanak” ve “tebliğ” kavramlarını açıklamakta yarar vardır. Mülga 3008 sayılı Kanun’un 6. maddesinde yer alan “Bu kanunda zikrolunan “ihbar” veya “tebliğ” ifadesinin yerine mülga 931 ve 1475 sayılı Kanunlar ile yürürlükteki 4857 sayılı Kanun’da “bildirim” sözcüğüne yer verilmiştir¹⁰⁹. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “ihbar” sözcüğü “bildirme, bildirim, haber verme”, “tebliğ” sözcüğü “bildirme, bildiri, haber verme”, “bildirim” sözcüğü ise “bildirmek işi, tebligat, ihbarname, ihbariye” anlamlarına gelmektedir¹¹⁰. Görüldüğü üzere, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre bildirim kelimesi “bildirme işi” anlamında da kullanılmaktadır. Bununla birlikte, mülga kanunlardaki düzenlemeler de dikkate alındığında maddede yer alan “bildirim” kavramının herhangi bir “bildirme işi” anlamında değil, Kanun uyarınca “ihbar” veya

“tebliğ” edilmesi gereken hususları karşılamak amacıyla kullanıldığı kabul edilmelidir¹¹¹.

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “tutanak” sözcüğü, “Meclis, kurul, mahkeme vb. yerlerde söylenen sözlerin olduğu gibi yazıya geçirilmesi; tutulga, zabıt, zabıtname”; “belgelenmesi gereken bir durumu tespit edenler tarafından imzalanan belge; zabıt varakası” ve “Birçok kimsenin imzalandığı rapor; mazbata” anlamlarına gelmektedir¹¹².

4857 sayılı Kanun’un değişik 109. maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligatın anılan Kanun hükümlerine göre yapılacağı düzenlenmiştir. Buna göre 7201 sayılı Kanun’da belirtilen kurumlar, fesih sonucunu doğuranlar dâhil, İş Kanunu’nda öngörülen bildirimleri 109. maddede belirtilen şekilde değil, Tebligat Kanunu’na göre yapacaklardır. 7201 sayılı Kanun’un 1. maddesi uyarınca kazai merciler, maddede belirtilen kamu kurumları, vakıf yüksek öğretim kurumları, mahalli idareler, barolar ve noterler tarafından elektronik ortam da dahil yapılacak tüm tebligat, Posta ve Telgraf Teşkilatı Müdürlüğü veya memur aracılığıyla yapılır. Aynı Kanun’un 2. maddesinde diğer kanunlarda özel hüküm bulunması halinde veya gecikmesinde zarar oluşabilecek işlerde veya aynı yerde bulunan 1. maddede belirtilen kurumlar arasında yahut bu kurumlarda bulunan şahıslara yapılacak tebligatın memur aracılığıyla yapılması öngörülmüştür. Kanun’un 7/a maddesinde ise elektronik tebligata ilişkin hükme yer verilmiştir. Şu hâlde Tebligat Kanunu kapsamına giren bir tebligatın yazılı ve KEP ile yapılması mümkün değildir. Tebligat Kanunu kapsamına girmeyen bildirimlerin ilgiliye imza karşılığında yazılı olarak veya KEP ile yapılması gerekir¹¹³.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 1525. maddesine dayanılarak çıkarılan Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹¹⁴’in 4. maddesinde kayıtlı elektronik

109 OĞUZMAN’a göre “fesih beyanı” ile “feshi ihbar” kavramları aynı anlamda değildir. Yazar bu nedenle 3008 sayılı Kanun’un 6. maddesinde öngörülen şekil şartının, fesih beyanına ilişkin olmadığını, anılan maddede ve 5953 sayılı Kanun’un 6 ve 7. maddelerinde yazılı şekil şartının sadece feshi ihbara ilişkin olduğunu ileri sürmüştür. Bkz. OĞUZMAN, s. 117, dn. 1, s. 160, dn. 5; “Feshi ihbar” deyişi fesih bildirimi olarak da ifade edilmektedir. Bu nedenle fesih bildirim (feshi ihbar) hakkı belirsiz süreli sürekli sözleşmelerin sona erdirilmesi için kullanılmaktadır. Bkz. NARMANLIOĞU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, 2014, s. 350 vd.

110 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

111 ÇENBERCİ, 1976, s. 232, dn. 1.

112 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

113 AKYİĞİT, Bireysel, s. 233.

114 Yönetmelik, 25.08.2011 tarih ve 28036 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

posta (KEP), "Elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukukî delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli" olarak tanımlanmıştır. Yönetmelik'in 11. maddesine göre KEP sistemi, bir elektronik iletinin hukuki ve teknik güvenliğe sahip bir şekilde gönderilip alınmasını sağlamak ve güvenli iletişimde bulunmak gibi amaçlarla kullanılır. Aynı maddeye göre KEP hesabı, kural olarak hesap sahibi tarafından kendi nam ve hesabına kullanılır. Yönetmelik'in 15. maddesinde kayıtlı elektronik posta hizmet sağlayıcısının KEP sistemi üzerinden sunduğu hizmetlere ilişkin olarak oluşturduğu kayıtlar ile KEP delilleri senet hükmündedir ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılır.

Şekle aykırı olarak yapılan bildirimin hukuki sonuçları dikkate alındığında, işçi tarafından yapılacak bildirimlerin de maddede öngörülen şekle tabi olup olmadığı, üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur. 7555 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde düzenleme ile kayıtlı elektronik posta ile işçilere bildirim yapılabilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Aynı husus maddenin gerekçesinde "Maddeyle, 4857 sayılı Kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesine... yönelik düzenleme yapılmaktadır." denilmiştir. Maddenin anılan gerekçesinden hareketle, düzenlemenin sadece işverenin bildirimlerine ilişkin olduğu ileri sürülebilir ancak madde metninde düzenlemenin yalnızca işverenin bildirimlerini kapsadığına ilişkin herhangi bir ibareye yer verilmiş değildir. Ayrıca maddenin birinci fıkrasında yazılı bildirimin imza karşılığında "ilgiliye", kayıtlı elektronik posta (KEP) ile bildirimin ise yazılı kabulü şartıyla işçiye yapılması gerektiği, yazılı bildirim yapılan "kişi"nin imzalamaması halinde durumun o yerde tutanakla tespit edileceği düzenlenmiştir. Bildirimin yazılı olarak yapılmasına ilişkin hükümde geçen "ilgiliye" ve "kişi" sözcükleri ile işçi, işveren ya da temsilcilerinin kastedildiği açıktır. Keza maddenin "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin" ibaresi ile başlayan ilk fıkrası da işçi ve işveren bildirimleri

arasında bir ayırım yapılmadığını göstermektedir.

Bu noktada çözülmesi gereken diğer bir sorun, KEP ile bildirimde bulunma seçeneğinin yalnızca işverene tanınıp tanınmadığıdır. Belirtmek gerekir ki, madde metni yukarıda belirtilen gerekçesine uygun oluşturulmamıştır. Başka bir anlatımla, madde metnine göre işçinin de feshe ilişkin bildirim hariç, tüm bildirimlerini KEP ile yapabilmesi mümkündür. Esasen işçinin kendi adına oluşturulmuş bulunan KEP hesabı üzerinden yaptığı bildirimin kanunda öngörülen şekle uygun olmadığının kabulü eşitlik ilkesine uygun düşmeyecektir. Bu nedenle işçinin KEP ile yaptığı bildirimin yazılı ve ıslak imzalı bildirim gibi geçerli sayılması gerekir. İşverenin KEP ile bildirimde bulunması işçinin kabulüne bağlandığı halde işçinin aynı yöntemle bildirimde bulunması için işverenin kabulü şartı aranmamıştır.

Değişik m. 109 uyarınca fesih sonucunu doğuracak bildirimler hariç, İş Kanunu'nda öngörülen bildirimler yazılı olarak veya Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) adresine gönderilmek suretiyle yapılabilir. Bildirimin yazılı olması, mutlaka elle yazılmış olmasını gerektirmez¹¹⁵. Bilgisayarda hazırlanan veya daktilo ile yazılan ya da matbu olarak önceden hazırlanmış bir metin şeklinde de olabilir. Önemli olan beyan sahibinin imzasını taşımasıdır çünkü beyan sahibi, metni imzalayarak iradesini açığa vurmuş olur. Kural olarak beyan sahibinin el yazısıyla imzalaması gerekirse de yetkili temsilcisi de onun adına hareket ettiğini belirtip imzalayabilir¹¹⁶. Yazılı metnin bu klasik şekli dışında 6098 sayılı Kanun'un 14/2 hükmü uyarınca "Kanunda aksi öngörülmedikçe, imzalı bir mektup, asılları borç altına girenlerce imzalanmış telgraf, teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinler de yazılı şekil yerine geçer."

Maddede bildirimin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre fes-

115 OĞUZMAN, s. 177.

116 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 280.

he ilişkin bildirim dâhil olmak üzere tüm yazılı bildirimlerin imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yazılı yapılmamışsa ya da bildirim yazılı yapılmakla birlikte ilgilinin imzası yoksa bildirimle ilişkin şekil şartının gerçekleştiği söylenemez¹¹⁷.

Bildirim yapılan kişinin imzadan imtina etmesi halinde durumun o yerde tutanakla tespit olunacağı öngörülmüş ise de tutanağın nasıl düzenleneceği konusunda herhangi bir açıklık yoktur. Bildirim yapılan kişinin imzadan kaçındığının tutanakla tespit edilmesi halinde, Kanun'da öngörülen şekil gerçekleşmiş sayılacağından, tutanağın usulüne uygun tutulup tutulmadığı önem arz eder. Öğretide belirtildiği üzere tutanak imzadan kaçınma olayına tanık olan en az iki kişi tarafından imzalanmış olmalıdır¹¹⁸. Bu noktada belirtelim ki, işçi tarafından yapılacak bildirim işverenin veya işveren vekilinin imzalamaktan kaçınması halinde, işçinin o yerde maddede belirtildiği şekilde durumu tutanakla tespit etmesi son derece güç olacaktır.

Maddenin öngördüğü KEP ile bildirim, işçinin bu şekilde bildirim yapılmasını kabul etmesi şartına bağlanmıştır. İşçinin kabulü, iş sözleşmesiyle veya bildirimden önce olmak kaydıyla sonradan da alınabilir. Maddede işçinin kabulünü geri almasına ilişkin bir hükme yer verilmiş değildir. Kanımızca başlangıçta bu yolla kendisine bildirim yapılmasını kabul eden işçinin, cep telefonunun teknik açıdan elverişli olmaması, internet bağlantısını sağlayamaması, bilgisayar kullanmaması gibi çeşitli nedenlerle sonradan kabulünü geri alabilmesi mümkün olmalıdır ancak kabulün geri alındığının uygun bir süre önce işverene bildirilmesi gerekir. Bu konuda İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde öngörülen 30 günlük süre ölçü alınabilir. İşçinin makul bir süre önce kabulünü geri aldığını bildirmemiş olması halinde, KEP ile yapılan bildirim, kanuni şekle uygun bir bildirim olarak değerlendirilir. Kanımızca işyeri iç yönetmeliklerine ya da toplu iş sözleşmelerine

konulacak hüküm ile işçinin kabulü (onayı) alınabilir ancak bu tür düzenlemeler işçinin onayını sonradan geri almasına engel değildir.

KEP ile yapılan bildirim yazılı/ıslak imzalı bildirim gibi geçerli olacaktır. Bu nedenle Kanun'da yazılı bildirim yapılması öngörülen durumlarda KEP ile de bildirim yapılabilir. Örneğin, İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik teklifinin KEP ile yapılması halinde, hükümde öngörülen yazılı şekil koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır. Hukuki işlemin sonuç doğurması için karşı tarafın da irade beyanı gerekiyorsa salt KEP bildirimi ile hukuki işlem gerçekleşmiş sayılmaz. 4857 sayılı Kanun'un 22/1. hükmü uyarınca çalışma koşullarında işçinin aleyhine esaslı değişikliğin yapılabilmesi işçinin yazılı kabulüne bağlıdır. İşçinin KEP üzerinden bu konudaki iradesini bildirmesi ile kanunda öngörülen yazılı şekil gerçekleşmiş sayılmalıdır. Kanımızca işçinin kabulü ile işverenin KEP üzerinden 4857 sayılı Kanun'un 37. maddesinde öngörülen ücret hesap pusulasını göndermesi mümkün olmalıdır ancak pusulada yer alan tahakkuk ve ödemelerin ayrıntılarına işçiye KEP üzerinden itiraz edebilmesini sağlayacak bir imkânın verilmesi gerekir.

Yukarıda belirtildiği üzere KEP hesabı varsa işçinin de bu yöntemle bildirimde bulunması mümkündür. Esasen KEP'in sağlayacağı işlem ve ispat kolaylığı işçi açısından önemli bir tercih sebebi olabilir. Bununla birlikte KEP adresi oluşturmaya ücretli olması nedeniyle bizzat işçinin kendi adına hesap açarak anılan yöntemle bildirimlerini gerçekleştirme ihtimali düşüktür. Zaman ve maliyet bakımından tasarruf sağlaması, tebligat işlemlerini kolaylaştırması, kayıt tutma ve arşivleme yapması gibi avantajları nedeniyle söz konusu yöntemi daha çok işverenin tercih edeceği söylenebilir. Nitekim 7555 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde "...Böylece ülkemizin sürdürülebilirlik ve dijitalleşme hedefleri destekleneceği gibi iş ilişkisinde belirlilik ve ispat kolaylığı sağlanarak işverenin belge düzenleme, gönderme ve saklama yükümlülüğünün dijital ortama taşınması ile fiziki dosyalama zorunluluğu azaltılarak maliyet ve zaman tasarrufu sağlanması amaçlanmaktadır."

117 ÇENBERCİ, s. 239-240.

118 SAYMEN, s. 554; OĞUZMAN, s. 177; ÇENBERCİ s. 241.

denilmiştir. Kanun koyucunun bu nedenle KEP hesabı açmanın maliyetini işverene yüklemiş olması isabetli olmuştur.

4857 sayılı Kanun'unun değişen 109. maddesinin değişiklikten önce yapılan fesih bildirimlerine uygulanıp uygulanamayacağı sorununa da değinmek gerekir. Şekil şartına ilişkin hükmün niteliği düzenlemenin zaman bakımından uygulanmasına da etki eden bir husustur. İspat şartı niteliğindeki şekil şartları usul hukukuna ilişkin olarak kabul edilir¹¹⁹. Usul hükümleri kural olarak derhal uygulanır¹²⁰. Nitekim 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 648. maddesinde "Bu Kanun hükümleri, tamamlanmış işlemleri etkilememek kaydıyla derhâl uygulanır." hükmüne yer verilmiştir. Fesih bildirimine ilişkin hükmün geçerlilik şartı olarak nitelendirilmesi halinde ise maddi hukuka ilişkin bir düzenlemenin varlığından söz etmek gerekecektir. Maddi hukuk kuralları ise kanunların geriye yürümemesi ilkesi uyarınca yürürlüğe girdikten sonraki olaylara uygulanır¹²¹. Maddi hukuka ilişkin kurallar, kanunda açıkça belirtilmedikçe önceki olaylara uygulanamaz. Bu açıklamalar karşısında kanımızca değişen 109. madde, yürürlüğe girdiği 24.07.2025 tarihinden önce yapılan fesih bildirimlerine uygulanamaz.

bb. Öngörülen Şeklin Hukuki Niteliği

4857 sayılı Kanun'un 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile değişik 109. maddesinde Kanun'daki bildirimlerin imza karşılığında yazılı olarak veya KEP ile yapılması gerektiği belirtildikten sonra, "İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." şeklinde bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre fesih bildirimleri dışında kalan bildirimler yazılı olarak veya KEP ile yapılabilirken, fesih bildirimlerinin sadece yazılı şekilde yapılması gerekir. Maddede fesheden taraf ve fesih türü bakımından bir ayırım yapılmadan yazılı şekil şartı öngörülmüştür. Dolayısıyla

la işçi ya da işveren tarafından ister süreli ister derhal fesih yapılsın fesih bildirimi yazılı şekilde yapılmalıdır.

Fesih bildiriminin Kanun'da öngörülen yazılı şekilde yapılmaması halinde ortaya çıkacak hukuki sonuç, şekle ilişkin hükmün niteliği ile doğrudan bağlantılıdır. Başka bir anlatımla, şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin akıbeti öngörülen şeklin ispat şartı veya geçerlilik şartı olmasına göre değişecektir. Bu nedenle maddede fesih bildirimleri için öngörülen yazılı şeklin hukuki niteliğinin tespiti son derece önemlidir.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." hükmü iki önemli hususa işaret etmektedir. Birincisi, söz konusu hüküm Kanun'da öngörülen bildirimlerin yazılı veya KEP ile yapılması yönünde iki seçenekli şekil kuralını öngören cümleden sonra geldiği için, fesih bildirimleri KEP ile yapılamayacağını ortaya koymaktadır. Hükmün düzenlediği ikinci husus ise fesih bildirimlerinin kesinlikle yazılı şekilde yapılmasıdır. Bu ikinci sonuca Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre "her hâlde" kelimesinin "kesinlikle" anlamına gelmesinden dolayı varılabilir¹²².

Acaba söz konusu cümlede KEP ile bildirim yapılmasına ilişkin hükmün fesih bildirimleri için geçerli olmadığını vurgulamak amacıyla "her hâlde" sözcüğünün kullanılmış olduğu söylenebilir mi? Belirtmek gerekir ki, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesine göre "Kanun, sözüyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır." Her ne kadar söz ve öz arasında "ve" bağlacı kullanılmışsa da kanun hükümlerinin yorumu yapılırken öncelikle sözüne bakılır. Başka bir anlatımla, kanunun sözü açık ise bir yoruma gerek olmaksızın uygulanması gerekir. Kanun hükmünün sözü ile anlamı uyumsuz olduğunda ya da sözün gerçek anlamının ortaya çıkartılmasının gerekmesi halinde özü ile konuluş amacı araştırılır¹²³. Söz konusu değişik 109. maddenin gerekçesin-

119 TUNCOMAĞ, Borçlar Hukuku, s. 152.

120 PEKCANİTEZ, Hakan, Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku, C. I, 16. Baskı, İstanbul 2025, s. 47-48;

121 KILIÇOĞLU, Ahmet M., Medeni Hukuk, 4. Baskı, Ankara 2021, s. 74.

122 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

123 KILIÇOĞLU, s. 77-78.

de yukarıdaki soruya olumlu cevap vermemize yarayacak herhangi bir ibare yer almamaktadır. Maddenin sözü ile uyumsuz sayılabileceği bir gerekçesi söz konusu değildir. Esasen kanun koyucu varsa bu yöndeki amacını "Fesih bildirimleri KEP ile yapılamaz" şeklinde bir cümleyle ya da "her hâlde" sözcüğünün yerine "sadece" kelimesini kullanarak ifade edebilirdi. Maddenin önceki gerekçesinde yazılı şeklin ispat şartı olduğu belirtilmesine rağmen, yeni gerekçesinde hükmün niteliği konusunda bir açıklama yapılmadığı da dikkate alındığında madde metninin sözünden hareket etmek dışında bir seçenek kalmamaktadır.

Yukarıda belirtildiği üzere mülga 3008, 931 ve 1475 sayılı Kanunlarda da bildirimlerin yazılı yapılmasına ilişkin hükme yer verilmişti. 3008 sayılı Kanun'un yürürlüğü sırasında Kanun'da öngörülen şeklin niteliği ile ilgili ortaya çıkan tartışmalar, Yargıtay'ın 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile sona ermişti. Daha sonra yürürlüğe giren 931 ve 1475 sayılı Kanunlarda da aynı düzenlemeye yer verildiği için anılan Karar çerçevesinde uygulamaya devam olunmuştur. 4857 sayılı Kanun döneminde ise, 109. maddenin 7555 sayılı Kanun'la değişikliğe uğramasından önce, maddenin "*ispat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.*" şeklindeki gerekçesi esas alınarak öğretide ve uygulamada konu ile ilgili herhangi bir tartışma yaşanmamıştır.

4857 sayılı Kanun'un değişen 109. maddesinin gerekçesinde düzenleme ile öngörülen şeklin hukuki niteliği hakkında herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Değişiklikten önce şekle ilişkin hükmün ispat şartı olduğu yönünde görüşünü ortaya koyan kanun koyucunun, değişen maddenin gerekçesinde konu ile ilgili herhangi bir ifadeye vermemiş olması, önceki görüşünü değiştirmek istemediği şeklinde yorumlanabilir ancak bu sonuca varmak için madde metninde ve gerekçesinde en ufak bir emare dahi bulunmamaktadır. TBMM'de gerek komisyonda gerek genel kurul görüşmelerinde konu ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır. Şekle ilişkin hükmün niteliği konu-

sunda kanun koyucunun değişiklikten önce maddenin gerekçesinde belirttiği amacını koruduğu yönünde varılacak bir sonuç, tamamen varsayım dayalı olacaktır. Başlığı ve metni değiştirilen madde için önceki gerekçeden tamamen farklı yeni bir gerekçe yazıldığı da dikkate alındığında maddenin önceki gerekçesinin değişiklikten sonra da geçerli olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

3008 sayılı Kanun döneminde verilen 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın halen geçerli olup olmadığı da akla gelen önemli sorulardan biridir. Bu soruya olumlu cevap verebilmek için öncelikle anılan kararda tartışılan düzenlemelerle yürürlükteki kanun hükümlerinin aynı olup olmadığının ortaya konulması gerekir. 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesi "ihbar" ve "tebliğ"ler için yazılı şekil şartı öngörmüşken, 4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde fesih bildirimlerinin tabi olacağı şekil için özel bir hükme yer verilmiştir. Öğretide belirtildiği üzere 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen "fesih beyanı" ile "feshi ihbar" kavramları aynı anlamda değildir¹²⁴. 4857 sayılı Kanun'un anılan maddesinde geçen "iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler" ibaresi, kısaca "fesih bildirimi" ise, "fesih beyanı"nı ve "feshi ihbar"ı da kapsayan, iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır. Başka bir anlatımla, "fesih bildirimi", hem süreli fesih ihbarını hem de derhal fesih beyanını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır¹²⁵.

Diğer yandan, İBK'nın "*Kanun vazıı esas itibarıyla iş aktinin muteberliğini hususi bir şekle tabi tutmadığına göre bunun feshi hakkındaki irade beyanın, muteber olabilmesi için, yazılı şekilde yapılmasını emrettiği düşünülemez.*" şeklindeki temel gerekçesi, yukarıda belirtildiği üzere fesih bildiriminin kesinlikle yazılı olarak yapılması gerektiğine ilişkin yeni ve farklı bir yasal düzenleme karşısında geçerli değildir. Belirtmek gerekir ki, iş

124 OĞUZMAN, s. 117, dn. 1, s. 160, dn. 5.

125 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455.

sözleşmesinin kurulmasında şekil serbestisinin olması, fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğinde bir şekle tabi tutulmasına yönelik yasal bir düzenleme yapılmasına engel teşkil etmez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin kurulmasının özel bir şekle tabi olmadığı belirtildiği halde, 19. maddesinde fesih bildirimi için geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekil öngörülmüştür.

818 sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 818 sayılı Kanun'un 11. maddesi "*Akdin sıhhati, kanunda sarahat olmadıkça hiç bir şekle tabi değildir. / Kanunun emrettiği şeklin şumul ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise akit, bu şekle riayet olunmadıkça sahih olmaz.*" şeklinde iken, daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Kanun'un 12. maddesinde "*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. / Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*" şeklindedir. Sözü edilen İBK'da "*Kanunun emrettiği şeklin şumul ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise*" ifadesinden hareketle Kanun'da öngörülen şeklin fesih bildirimleri bakımından geçerlilik şartı olmadığı sonucuna varılmış ise de aynı hükmün 6098 sayılı Kanun'da yer alması nedeniyle belirtilen gerekçenin de bugün için geçerli olmadığı açıktır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle ve madde metninde "kesinlikle" anlamına gelen "her halde" ibaresi karşısında görüşümüz, öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğu yönündedir. 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi veya işveren tarafından yapılan bildirimli ya da bildirimsiz fesih beyanlarının yazılı olarak yapılması gerekecektir. Başka bir ifade ile artık iş sözleşmesinin sözlü beyanla ya da eylemli olarak feshedilebilmesinin mümkün olmadığı söylenebilir.

B. Şekle Uygun Yapılmayan Fesih Bildiriminin Hukuki Sonuçları

1. Şeklin İspat Şartı Olarak Nitelendirilmesi Halinde

Fesih bildirimine ilişkin yazılı şekil hükmü ispat şartı olarak kabul edildiğinde, bildirimin geçerliliği, öngörülen şekle uygun yapılmasına bağlı değildir. Bununla birlikte kanuna uygun bildirimin varlığı ancak kanunda öngörülen yazılı delille ile kanıtlanabilir. 4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde öngörülen şekil, bildirimin yazılı ve imza karşılığında olmasıdır. Başka bir anlatımla, yazılı bildirimde bulunanın imzası ve muhatabın bildirimi aldığı dair imzası ile söz konusu kanuni şekil gerçekleşebilecektir. Anılan maddede muhatabın imzadan kaçınması halinde durumu tespit eden tutanağın da imzayı karşılayacağı açıkça belirtilmiştir. Burada bildirimde bulunan tarafın bildirimini ispatlaması için öngörülen özel bir ispat şekli söz konusudur. Bildirimde bulunan kişi kural olarak maddede belirtilen şekilden başka bir yolla bildirimini ispatlayamaz. Bu nedenle sözü edilen yazılı şekil, 6100 sayılı Kanun'un 200 ve devamı maddelerinde düzenlenen senetle ispat/senede karşı senetle ispat kuralı kapsamında değildir. Öğretide genel kabul gören bir tanıma göre senet, "*Bir kimsenin, kendisi aleyhine delil teşkil etmek üzere meydana getirdiği ve kendi imzasını taşıyan belgedir.*" Başka bir tanıma göre "*Bir davada, uyuşmazlığın çözümü uyuşmazlığın çözümü açısından önem taşıyan bir vakıa hakkındaki tam ve kesin bir bilgiyi dış dünyada varlık kazanmış bir cisim üzerindeki yazıyla barındıran ve aleyhine kullanılacağı kişinin imzasını taşıyan belge, senettir.*"¹²⁶ Oysa 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil, borçlunun imza atmaktan kaçınması halinde bu hususun tutanakla dahi ispatına cevaz vermektedir ki söz konusu tutanağın aleyhine kullanılacak kişiden sadır olmadığı hususu çekişmesizdir. Dolayısıyla fesih bildirimine ilişkin yazı-

¹²⁶ ATALI, Murat/ERMENEK, İbrahim/ERDOĞAN, Ersin, Medenî Usûl Hukuku, 4. Bası, Ankara 2024, s. 526.

lı şekil, özel bir ispat şartı olarak değerlendirildiğinde, bildirimin ispatında, 6100 sayılı Kanun'un senetle ilgili hükümlerinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır ancak fesih bildiriminin varlığı karşı tarafça ikrar edilmişse, söz konusu 6100 sayılı Kanun'un 187. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca bu husus çekişmeli olmaktan ve dolayısıyla ispatın konusu olmaktan çıkacağı için artık 109. maddede öngörülen ispat şekli de aranmayacaktır. Bunun yanında bildirimin yapıldığı senet (evleviyetle 109. maddedeki şartları taşıyacağı için) veya yemin gibi kesin delillerle ispatlanabilir¹²⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında İş Kanunu'nda öngörülen şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin ispatlanmış sayılamayacağı gerekçesiyle davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğine karar vermiştir¹²⁸. Aynı Daire başka bir kararında iş hukukunun, işçinin işverene karşı zayıf durumda olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak sözleşme hukukundan pek çok noktada ayrıldığını, bu nedenle düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinlenebildiğini belirtmiştir¹²⁹. Yargıtay, iş sözleşmesinin eylemli feshedildiğinin tanıkla ispat edilebileceğine ilişkin bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: "Tanık beyanları ve dosya kapsamından aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılan davacı iş sözleşmesini, çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle işe gitmemek suretiyle eylemli fesih yoluyla sona erdirmiştir. Davacı işçinin dava şartı arabuluculuk yoluna başvurduğu 26.09.2018 tarihi sonrasına ilişkin işverence devamsızlık tutanağı tutulan günlerde iş sözleşmesi zaten sona ermiş olduğundan, devamsızlık nedeniyle dayalı işveren feshinden söz edilemez. Çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması sebebiyle davacı tarafından yapılan eylemli feshin

haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanılığlı değerlendirme ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."¹³⁰ Yüksek Mahkeme, ispat yükünün işverene ait olduğu bazı uyuşmazlıklarda ise HMK. m. 201'de öngörülen ispat kuralının uygulanması gerektiğine karar vermiştir¹³¹.

2. Şeklin Geçerlilik Şartı Olarak Nitelendirilmesi Halinde

Yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 24 ve 25. maddelerinde düzenlenen derhal fesih hakkı ile aynı Kanun'un 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesine tabi iş sözleşmeleri bakımından işverene tanınan bildirimli (sürelili) fesih hakkı, sebebe bağlı yenilik doğuran haklardandır. 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin birinci fıkrasının da derhal fesih hakkını sebebe bağlı yenilik doğuran bir hak olarak öngördüğü söylenebilir. Türk iş hukukunda işçinin süreli fesih hakkı ile işverenin iş güvencesinin kapsamı dışındaki iş sözleşmelerini süreli fesih hakkı bakımından fesih bildiriminde sebep gösterme zorunluluğunu öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide kanuni şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz olacağı kabul edilmekle¹³² birlikte, geçersiz fesih bildiriminin iş sözleşmesine etkisi hakkında farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Feshin haksız veya ge-

¹³⁰ Y9HD, 06.12.2023, 2023/13973-2023/19016.

¹³¹ "Öncelikle bertmek gerekir ki, iş Hukukunun temel prensibi uyarınca çalıştığını ispat etmek işçiye, ücretinin ödendiğini ispat etmek ise işverene aittir. İşveren ücretin ödendiğini bordro ve yazılı belgelerle ispatlamak zorundadır. Davalı işveren tarafından sunulmuş olan bordrolarda davacı işçinin imzası bulunmamaktadır. Öte yandan, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun belirli meblağın üzerindeki alacağın yazılı belge ile ispat şartı davacı işçinin istekte bulunduğu üç aylık ücret alacağının tamamı üzerinden dikkate alınmalıdır. Bu durumda çalışmasını ispat eden davacıya ücretlerinin ödendiğinin davalı işveren tarafından ispat edilemediği, davacı işçi tarafından yapılan feshin haklı olduğu sonucuna ulaşarak isteklerin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde REDDİNE karar verilmesi hatalıdır." (Y9HD, 19.09.2007, 2007/1117-2007/27269); Aynı yönde, Y9HD, 16.10.2006, 2006/6411-2006/27052.

¹³² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, s. 14; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, s. 112-114, 116; TOLU, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, s. 1008, 1011; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202.

¹²⁷ ÇENBERCİ, s. 241-242.

¹²⁸ "İş Kanununun 6. (şimdi 7.) maddesiyle iş akdini bozma iradesini kapsayan ihbarın yazılı olarak yapılması zorunluluğu kabul edilmiştir. Davalı anılan maddeye uygun olarak bir ihbar yaptığını ispat etmiş değildir. Mahkemece, anılan maddelerle kabul edilen hukuki esaslar göz önünde tutulmaksızın ihbar tazminatına ait isteğin reddi yasaya ve usule aykırıdır." (Y9HD, 08.03.1966, 948-1968, ÇENBERCİ, 1986, s. 242).

¹²⁹ Y9HD, 01.06.2009, 2009/16744 -2009/15031.

çersiz (kesin hükümsüzlük) sayılması olmak üzere iki grupta toplanabilecek bu görüşlerin süreli veya derhal fesih bildirimleri bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesinde yarar vardır.

a) Süreli Fesih Bildirimi Yönünden

4857 sayılı Kanun'da değişik 109. maddenin yürürlüğe girmesinden önce iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin feshi hariç, işverenin süreli fesih bildirimi için şekil şartı öngören bir düzenleme bulunmamaktaydı. Kanun'un 109. maddesinde yapılan değişiklikle fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Maddenin öngördüğü yazılı şeklin uygulanması bakımından sözleşmenin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı, sözleşmeyi hangi tarafın feshettiği ve feshin türü önemli değildir. Hükmün dikkat çekici bir yönü de fesih bildiriminin yazılı yapılmasını yeterli görmesidir. Başka bir anlatımla anılan hüküm, fesih sebebinin bildirilmesini öngörmemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin feshi için öngördüğü 19/1. maddesine göre *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."* Öğretide çoğunluk görüşü, 4857 sayılı Kanun'un 19/1. maddesinde öngörülen şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz olduğu yönündedir¹³³. Buna göre fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılmaması ya da yazılı yapılmakla birlikte fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde gösterilmemesi feshi geçersiz kılar¹³⁴. Bir görüşe göre bu geçersizliğin hemen kesin hükümsüzlük olarak anlaşılmaması gerekir çünkü 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre buradaki geçersizliğin hüküm doğurması, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin kanunda öngörülen süre içinde işverene başvurup başvurumamasına bağlanmıştır. Anılan hüküm uyarınca işçinin öngörülen süre içinde

işe başlatılmak için işverene başvurumaması halinde yapılan fesih geçerli sayılır ve iş sözleşmesi sona ermiş olur. Dolayısıyla işçinin başvurusuna kadar geçersizliğin askıda kabul edilmesi gerekir. İşçinin süresinde başvuruda bulunması halinde geçersiz hale gelen fesih bildirimi iş sözleşmesi üzerinde hüküm ve sonuç doğurmaz; iş sözleşmesi sona ermemiş gibi devam eder¹³⁵.

Diğer bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverence yapılan feshin geçersizliğinden söz edilmekte ise de mahkemece verilen karar, genel hükümlere göre kesin hükümsüzlük niteliğinde değildir. Burada kendine özgü bir geçersizlik öngörülmüştür çünkü kesin hükümsüzlük söz konusu olduğunda, fesih bildiriminin sözleşmenin üzerinde hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaması gerekir. Kesin hükümsüzlüğün tespiti hiçbir koşula bağlı olmaksızın sözleşmenin sona ermediği anlamına gelir. Oysa 21. maddede geçersizliğin hüküm ve sonuç doğurması bazı koşulların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Bu nedenle genel hükümlere uygun bir geçersizlik söz konusu değildir¹³⁶.

Belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmeleri bakımından da fesih bildiriminin 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinde öngörülen yazılı şekil kuralına aykırı yapılması nedeniyle uygulanması gereken yaptırım, esas itibarıyla geçersizlik (kesin hükümsüzlük) ve buna bağlı temerrüt hükümlerinin uygulanmasıdır ancak Kanun'un hükümsüzlüğün sonuçlarını belirli şartlara bağlaması ve işçinin çalıştırılmadığı süre için en fazla dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması şeklinde temerrüt hükümlerine sınırlı bir uygulama imkânı vermesi, kesin hükümsüzlüğü "kendine özgü" hale getirmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi hukukumuzda 7555 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş sözleşme-

133 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 936, 1072; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 546; CENTEL, s. 121-122; SÜMER, İş Hukuku, s. 110; Aynı Yazar, Uygulamalar, s. 354; AKYİĞİT, Bireysel, s. 311; BAYCIK, s. 331; ARSLAN ERTÜRK, s. 288.

134 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 641-642.

135 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1111; MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 187.

136 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 658-659; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 522, dn. 531; BAYCIK, s. 385; MANAV, s. 184.

leri bakımından işverenin süreli fesih bildirimini geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekle tabi tutan bir düzenleme bulunmamaktaydı. Değişiklikten önce İş Kanunu kapsamındaki bildirimlerin yazılı şekilde yapılmasını öngören 109. madde hükmü ispat şartı niteliğinde kabul edilmekteydi¹³⁷. 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. madde ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş sözleşmelerinin işveren tarafından süreli feshinde de fesih bildiriminin yazılı yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bununla birlikte yazılı şekil şartının ispat şartı olduğuna dair herhangi bir ibareye yer verilmiş değildir. Daha önce belirttiğimiz gerekçelerle söz konusu yazılı şekil, geçerlilik şartı niteliğinde olduğundan, buna uygun yapılmayan fesih bildirimlerinin kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulması gerekir.

4857 sayılı Kanun'da işçinin süreli fesih bildirimi için 109. maddeden başka yazılı şekil öngören bir düzenleme söz konusu değildir. Maddenin değişiklikten önceki metninde yer alan düzenleme ispat şartı niteliğinde kabul edilmekte iken, yeni metninde yer alan yazılı şekil bizce işçinin süreli fesih bildirimi bakımından da geçerlilik şartı niteliğindedir. Bu nedenle işçi tarafından yazılı şekilde yapılmayan süreli fesih bildirimi de hükümsüz olacaktır.

Değişik 109. maddeye göre fesih bildiriminin yazılı yapılması yeterli olup, fesih sebebinin gösterilmesine gerek yoktur. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı yapılmasından amaç, fesih iradesinin açık olarak ortaya çıkması, iş sözleşmesini fesheden tarafın sözleşmeyi feshedip etmemeyi düşünmesine imkân vermesi ve fesih bildiriminin varlığını ispat bakımından kolaylık sağlamasıdır. Fesih sebebinin bildirilmesi ile amaçlanan ise fesih sebebinin ispat edilmesinde kolaylık sağlanması, bildirilen fesih sebebine bağlılık ilkesine etkinlik kazan-

dırılması, muhatapın feshin sebebini öğrenerek fesih bildirimine karşı hukuki yollara başvurup başvurmamaya karar vermesidir¹³⁸. Fesih sebebinin muhatap açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda, fesih bildiriminin sadece yazılı şekilde yapılmasını öngören değişik 109. madde hükmünün bu açıdan yetersiz bir düzenleme olduğu görülmektedir.

Kanuni şekle uygun yapılmayan fesih bildirimi geçersizlik yaptırımına tabi tutulduğunda, fesih bildiriminin sözleşme üzerinde hüküm ve sonuç doğurmadığı kabul edilir. Başka bir anlatımla, geçersiz olan fesih bildirimi sözleşmeyi sona erdirmez. Fesih bildiriminin şekil eksikliği nedeniyle geçersizliği bakımından karşı tarafa usulüne uygun bildirim süresi verilip verilmediğinin önemi yoktur, Sözleşme sona ermemiş gibi taraflar borçlarını yerine getirmeye devam etmek zorundadırlar. Fesih bildiriminin geçersizliği, bildirimde bulunan tarafın sözleşmeden doğan ifayı kabul yükümlülüğünü yerine getirmede temerrüde düşmesine yol açar¹³⁹. Temerrüt hali süresince iş sözleşmesi de devam eder. Dolayısıyla geçersiz fesih bildiriminde bulunan işverenin, işçiyi derhal işe başlatması ve işçiyi çalıştırmadığı tüm süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını ödemesi gerekir¹⁴⁰. İşverenin temerrüdünü özel olarak düzenleyen 6098 sayılı Kanun'un 408. maddesine göre "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuraıyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.*" Anılan hüküm uyarınca işçi iş görme edimini ifaya hazır olduğu

137 TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 218; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 354, 408; CENTEL, s. 122; SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 550; SENYEN KAPLAN, s. 266; AKYİĞİT, Bireysel, s. 233; KÖSEOĞLU, s. 61-62; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 657; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 461-462 ve dn. 1445'te belirtilen kaynaklar.

138 EKONOMİ, İş Güvencesi, s. 13; BAYCIK, 334.

139 İşverenin temerrüdü hakkında geniş bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, s. 203 vd.; TURAN, Gamze, "İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 44; YILMAZ TEKİN, İmge Hazal, "Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Temmuz 2023/2, s. 467 vd.

140 TUNÇOMAĞ, s. 207; SÜZEK, Fesih, s. 58.

sürece işveren ücretini ödemekle yükümlüdür¹⁴¹. İş sözleşmesi belirli süreli ise, temerrüt hali en fazla sözleşmenin bitimine kadar devam eder.

İş görme borcunu ifa edemediği süre için ücreti ödenen işçiye sonradan telafi çalışması yaptırılamaz. İşveren, kanunda öngörülen şekle uygun yeni bir fesih bildiriminde bulunmadıkça temerrüt hükümleri gereğince sorumluluğu devam edecektir. İşverenin geçersiz fesih bildiriminden dolayı işçi, iş görme edimini ifaya hazır olarak beklediği süre için hak kazanmış olduğu ücretinin hiç ödenmemesi ya da geç ödenmesi nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 24/II-e hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir.

Yukarıda belirtildiği üzere işçinin kanuni şekle uygun yapmadığı fesih bildirimi de geçersizlik yaptırımını gerektirir. Geçersiz olan fesih bildiriminden dolayı işçi borçlu sıfatıyla iş görme borcunda temerrüde düşer¹⁴². Bu durumda işçi, işverenin uğradığı zararı 6098 sayılı Kanun'un 400/ı hükmü uyarınca tazmin etmekle yükümlüdür. Kural olarak, iş görme borcunu yerine getirmediği süre için işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığı gibi, 6098 sayılı Kanun'un 97. maddesi gereğince işverenin ücret ödeme borcunu ifa etmekten kaçınma hakkı söz konusudur¹⁴³. Fesih bildiriminin geçersizliği nedeniyle işveren, şartları varsa, disiplin cezai uygulayabilir, devamsızlık ya da ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(g) ve (h) hükümleri uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir¹⁴⁴.

Fesih bildiriminin kanunda öngörülen şekle aykırı yapılması nedeniyle kesin olarak geçersiz olduğunu ileri süren tarafın bu hakkını kötüye kullanması durumunda geçerli bir feshin hukuki sonuçlarının söz konusu olması gerektiği söyle-

nebilir. Örneğin, talebi üzerine kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenen işçinin sonradan şekle aykırılığı ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde değerlendirilebilir. Bunun gibi arabuluculukta işe iade edilmemenin sonuçları üzerinde anlaşılan işçinin, sonradan fesih bildiriminin geçersizliği iddiasına itibar edilmemelidir. Kuşkusuz fesih bildiriminin şekle aykırı yapılmasına aldatma ile sebep olan tarafın da sonradan şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kurallarına uygun düşmez¹⁴⁵.

b) Derhal Fesih Bildirimi Yönünden

Yukarıda da belirtildiği üzere derhal fesih hakkı hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur¹⁴⁶. Bu başlık altında öncelikle 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmeleri bakımından tarafların derhal fesih hakkı için yazılı şekil şartı öngören bir hüküm bulunup bulunmadığı değerlendirilecek, geçerlilik şartı niteliğinde bir hükmün mevcut olduğu sonucuna varıldığı takdirde öngörülen şekle uygun yapılmayan derhal fesih bildiriminin belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine etkisi üzerinde durulacaktır.

7555 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde yazılı şekil öngören bir düzenlemenin varlığı tartışmalıydı. Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddenin son fıkrasında yer alan "*İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.*" hükmünde belirtilmeyen 19. maddenin öngördüğü yazılı şekil kuralı, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin derhal fesih bildirimi bakımından geçerlilik şartı olarak kabul edilemez¹⁴⁷. Yargıtay da aynı gerekçe ile iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin işveren tarafından derhal fesih bildirimi için 4857 sayılı Kanun'un

141 İşverenin temerrüt süresince işçiye ödeyeceği ücretin kapsamı ve ücretten yapılacak indirim hakkında bkz. TUNÇOMAĞ, s. 207 vd.

142 İşçinin iş görme borcunda temerrüdü hakkında geniş bilgi için bkz. YENER, Mehmet Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, Ankara 2020, s. 120 vd.

143 YENER, s. 124 vd.

144 YENER, s. 129-130.

145 TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, s. 163; ERDOĞAN, s. 119-120; HAVUTÇU, s. 650.

146 SÜMER, İş Hukuku, s. 118.

147 AKYİĞİT, Bireysel, s. 312; BAYCIK, s. 337; AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023, s. 403, 407.

25/son fıkrası uyarınca 19. maddede öngörülen yazılı şekil şartının gerekmediğine karar vermiştir¹⁴⁸. Diğer bir görüşe göre İşK. m. 25/son'da 19. maddenin uygulanmayacağı belirtilmişse de 20/1 ve 21/1. maddeleri uyarınca fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi halinde feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiğinin anlaşılması karşısında, 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin derhal fesih bildirimi bakımından da geçerlilik şartıdır¹⁴⁹.

Öğretide 6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünde, derhal fesih hakkı kullanılırken fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesine ilişkin öngörülen şeklin geçerlilik şartı olduğu ileri sürülmüştür. Bu görüşü savunan yazarlara göre geçerlilik şartı niteliğindeki m. 435/1 hükmü, İş Kanunlarına tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde de uygulama alanı bulur¹⁵⁰. Söz konusu hükmün işçi veya işveren feshi bakımından bir ayırım yapmadığı belirtilmelidir. Başka bir anlatımla işçi ya da işveren derhal fesih hakkını kullanırken fesih sebebinin yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yargıtay'ın 6098

sayılı Kanun'un 435/1 hükmünün İş Kanunlarına tabi iş ilişkilerine uygulanamayacağı görüşünde olduğu söylenebilir¹⁵¹.

Daha önce ifade edildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil kuralı derhal fesih bildirimlerini de kapsamaktadır. Buna göre işçi ya da işveren, derhal fesih bildirimini yazılı şekilde yapmak zorundadır. Bununla birlikte değişik 109. madde sadece feshin yazılı şekilde yapılması gerektiğini belirtmiş olup, ayrıca fesih sebebinin gösterilmesi yönünde bir hükme yer vermiş değildir. Anılan hükmün hem süreli hem de derhal fesih bildirimleri bakımından geçerli olduğu konusunda tereddüt olmasa gerekir. Öğretide söz konusu düzenlemenin geçerlilik şartı olup olmadığı konusunda henüz bir görüş ortaya konulmamıştır. Tekrar ifade etmek gerekirse, bize göre fesih bildirimlerinin kesinlikle yazılı yapılmasını öngören değişik 109. madde hükmünün geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 19/1. maddesinde öngörülen yazılı şeklin iş güvencesi kapsamında sözleşmelerin derhal fesih bildiriminde geçerli olup olmadığı ya da 6098 sayılı Kanun'un İş Kanunlarına tabi iş sözleşmelerinde uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin tartışmanın en azından 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmelerinin feshi bakımından son bulduğu söylenebilir. Kuşkusuz Türk Borçlar Kanunu'nun anılan hükmünün İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde uygulanacağı kabul edilirse, sebep bildirme zorunluluğu söz konusu olacaktır.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde öngörülen şeklin derhal fesih bildirimleri bakımından geçerlilik şartı niteliği karşısında, şekle uygun yapılmayan derhal fesih bildirimi sözleşme üzerinde hüküm ve sonuç doğurmayacaktır. Başka bir anlatımla, kesin geçersizlik olan fesih bildirimi ile iş sözleşmesi sona ermez. İş sözleşmesi belirli süreli ise süre sonuna kadar, belirsiz süreli ise yine belirsiz süreli olarak devam eder. Bu durumda geçersiz fesih bildiriminde bulunan

148 "4857 İş Kanunu'nun... 25/son maddesinde düzenlenmiş ve haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır." (Y9HD, 22.06.2017, 2016/16593-2017/10993); Aynı yönde, Y22HD, 10.04.2008, 2018/2727-2018/8490).

149 MOLLAMAHAH MUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1072.

150 MOLLAMAHAH MUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, Ş. Esra, "Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", LİHSGHD, s. 35, 2012, s. BASKAN, s. 112-114; TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, s. 97 vd.; SOYER, Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021, s. 14; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, LİHSGHD, 2011, s. 1008, 1011; 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinde öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğuna ilişkin görüşler için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202; Aksi yöndeki görüş için bkz. ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, LİHSGHD, 2011/31, s. 938-939.

151 Y9HD, 08.10.2024, 2024/7529-2024/13189.

işçi ya da işveren temerrüde düşmüş olur. Temerrüt hükümlerinin uygulanması hakkında daha önce açıklama yapıldığından, oraya atıf yapmakla yetinilecektir. Kuşkusuz geçersiz fesih bildiriminde bulunan taraf şekle uygun yeni bir fesih bildiriminde bulunarak devam eden temerrüde son verebilir ancak bu durumda aynı sebebe bağlı derhal fesih hakkının kullanımı için kanunda öngörülen hak düşürücü sürenin geçirilmiş olması söz konusu olabilir.

Bir görüşe göre iş güvencesi kapsamında olmayan iş sözleşmelerinin derhal fesih bildiriminin şekle uygun yapılmaması halinde haksız fesih hükümlerinin uygulanması gerekir¹⁵². Konuyu işçinin derhal feshi açısından değerlendiren diğer bir görüşe göre 6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünün işçinin derhal fesih bildirimi bakımından da geçerli olduğu ancak işçinin sırf fesih sebebini yazılı şekilde bildirmemesinden dolayı haklı nedene dayanarak yaptığı feshin "haksız fesih" olarak değerlendirilmesinin ağır ve orantısız yaptırım olacağı, bu noktada işçinin derhal feshi bakımından bir düzenleme boşluğu bulunduğu, düzenleme boşluğunun 4721 sayılı Kanun'un 1/2 ve 5. maddeleri çerçevesinde uyarlamaya tabi tutulmak suretiyle işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir¹⁵³.

Kanımızca geçerlilik şartı niteliğindeki kanuni şekle aykırı olarak yapılan derhal fesih bildirimi geçersiz olup iş sözleşmesini sona erdirmez. Bu durumda ortada iş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih bildirimi bulunmadığına göre haksız fesih hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Tahvil yoluyla da usulsüz ya da haksız fesih sonucuna varılamaz çünkü fesih bildiriminin öngörülen şekle uygunluğu yedek işlem (usulsüz veya haksız fesih) için de aranacaktır. Başka bir anlatımla, derhal fesih işleminin tahvil edildiği

usulsüz ya da haksız feshin söz konusu olabilmesi için de iş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih işleminin olması gerekir.

Yeri gelmişken belirtelim ki fesih bildiriminin kanuni şekle uygun yapılmamasından dolayı haklı nedene dayalı yapılan feshin "haksız fesih" olarak nitelendirilmesini kavramsal olarak doğru bulmuyoruz çünkü fesih için haklı bir nedenin bulunmaması ya da hak düşürücü sürenin geçirilmiş olması halinde ancak haksız fesihten söz edilebilir. Nitekim 6098 sayılı Kanun'un yaptırma bağladığı haksız fesih, "*haklı sebebe dayanmayan*" fesihtir. Anılan Kanun'un "*Haklı sebebe dayanmayan fesih*" başlığını taşıyan 438. maddesinin ilk fıkrası "*İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse*" ibaresi ile başlamaktadır. Haklı nedenin bulunmaması veya varlığının ispatlanamamış olması ya da hak düşürücü sürenin geçmiş olması ortada bir nedenin bulunmadığını ya da kalmadığını gösterir. Öğretilde de haklı neden olmadan yapılan fesih, "haksız fesih" olarak nitelendirilmiştir¹⁵⁴.

6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünde olduğu gibi, 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil, işçinin fesih bildirimleri bakımından da geçerlidir. İşçinin derhal fesih bildirimini kanuni şekle uygun yapmaması nedeniyle fesih bildiriminin kesin hükümsüz kabul edilmesi, işçiyi iş görme edimini ifada temerrüde düşüreceği gibi, disiplin cezasının uygulanması ve hatta iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi de söz konusu olabilir. Kuşkusuz bu sonuç işçiyi ağır ve orantısız bir yaptırımla karşı karşıya bırakır. Bununla birlikte bize göre kanunun açık düzenlemesini göz ardı etmek mümkün değildir. Başka bir anlatımla, anılan hükümlerde bir düzenleme boşluğu bulunmadığından, geçersiz fesih bildirimine rağmen, uyarlama yoluyla işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilemez.

152 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 805-806; GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, Faruk Barış: "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3, 278; BASKAN, s. 114.

153 SÜZEK/BAŞTERSİZ, s. 754.

154 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 893; SENYEN-KAPLAN, s. 332; AKYİĞİT, Bireysel, s. 295; GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020, s. 115.

C. Yasal Düzenleme Önerisi

4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde fesih bildirimleri için öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu ve şekle aykırı bildirimin kesin hükümsüz olması nedeniyle temerrüt hükümlerinin uygulanması gerektiğini, geçersiz fesih bildirimine rağmen haksız fesih hükümlerinin uygulanamayacağı yönündeki görüşümüzü ifade etmiştik. Bununla birlikte temerrüt hükümlerinin uygulanması ile uygulamada yeni bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Diğer yandan, tarafların özellikle iş sözleşmesi sona ermiş gibi hareket ederek, karşılıklı olarak feshin varlığını benimsedikleri durumda iş sözleşmesinin sona ermediğini düşünmek oldukça güçtür. Şu hâlde iş sözleşmesinin niteliğine ve tarafların menfaatlerine uygun yeni bir çözüm yolu bulmak gerektiği ortadadır.

Öğretide İş Kanunlarına tabi iş ilişkilerinde de uygulanması gerektiği ileri sürülen 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin gerekçesinde taslak metin "*Taraflardan her biri haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, diğer tarafın istemi üzerine fesih sebebinin yazılı olarak bildirmek zorundadır.*" şeklinde ifade edilmesine rağmen, yasallaşan madde metninde "*karşı tarafın istemi üzerine*" ibaresi yer almamıştır. Aynı ibare kaynak alındığı belirtilen İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337. maddesinde de vardır. 4857 sayılı Kanun'un 435. maddesinin gerekçesinde ve kaynak Kanun'un 337. maddesinde belirtilen bu ibarenin madde metnine alınmama nedeni ise bilinmemektedir. Öğretide madde gerekçesinde İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337. maddesinin göz önünde bulundurulduğu belirtildiğine göre, söz konusu ibarenin madde metninden bilinçli olarak çıkarılmış olmadığı, amaca uygun yorum çerçevesinde fesih sebeplerinin yazılı bildirilmesine ilişkin zorunluluğun karşı tarafın talebine bağlı tutulduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁵⁵. Sözü edilen görüşe katılmak mümkün olmakla birlikte, gerekçe ile

madde arasında meydana gelen bu uyumsuzlukta farklı görüş ve uygulamalar da söz konusu olabilir. Bu nedenle yapılması gereken, 435. maddesinin birinci fıkrasının madde gerekçesinde yer alan metin gibi yeniden düzenlenmesidir. Esasen öğretide de ileri sürüldüğü gibi, yenilik doğuran hakların sebep gösterilmeden kullanılması mümkün olmakla birlikte, muhatabın talebi üzerine hak sahibinin sebepleri açıklama yükümlülüğü doğruluk ve dürüstlük kurallarından kaynaklanmaktadır. Hak sahibi, karşı tarafın talebi üzerine sebep bildirmemesi ya da geç bildirmesi nedeniyle uğranılan zararları tazminat etmekle yükümlüdür¹⁵⁶.

Kuşkusuz karşı tarafın talebi beklenmeksizin fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi mümkün olmalıdır ancak bazen işçi ya da işveren fesih sebebinin yazılı olarak kendisine bildirilmesini istemeyebilir. Örneğin, hırsızlık veya başka bir yüz kızartıcı davranışta bulunduğu ileri sürülerek iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih sebebinin ailesi ya da sosyal çevresi tarafından duyulmasını arzu etmeyebilir. Aynı şekilde cinsel taciz veya şiddette bulunduğu iddia edilen işveren de fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesini istemeyebilir. Bu nedenle iş sözleşmesinin mevcut olan bir haklı sebeple sözlü olarak feshedilmiş olmasına ve karşı tarafın fesih sebebinin kendisine yazılı şekilde bildirilmesi talebi bulunmamasına rağmen, sırf fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmemesinin fesih bildirimini geçersiz veya feshi haksız kılmasının önüne geçilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Diğer yandan, İsviçre uygulamasına göre karşı tarafın isteği üzerine fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmemesi halinde dahi yapılan fesih salt bu sebeple haksız olarak nitelendirilmemektedir. Başka bir anlatımla, karşı tarafın açtığı dava üzerine feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, fesih sebebinin yazılı şekilde bildirilip bildirilmemesinden bağımsız olarak değerlendirilmektedir. Yapılan yargılamada feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varıldığı takdirde davanın

155 BAYCIK, s. 353.

156 BUZ, s. 223.

reddine karar verilmektedir ancak davada haklı çıkmasına rağmen fesih sebebini bildirmeyen ya da dava açıldıktan sonra sebebi bildiren taraf, bu nedenle doğan zararlardan ve yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulmaktadır¹⁵⁷. İsviçre Borçlar Kanunu'nun anılan hükümleri ve buna ilişkin uygulama derhal fesih hakkının hukuki dayanağına ve adalet ilkelerine daha uygun düşmektedir. Açıklanan nedenlerle hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın, iş sözleşmesini haklı sebeple fesheden tarafın, muhatabın isteği üzerine fesih sebeplerini yazılı olarak bildirme yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda doğabilecek zarardan ve yargılama giderlerinden sorumlu tutulmasını öngören bir yasal düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

Sonuç

Fesih hakkı, taraflara kanun veya sözleşmede öngörülen usul ve esaslara uygun olarak kullanılması gereken bir hak olarak tanınmıştır. Bu hak, sözleşme hukukunda "fesih bildirimi" olarak ifade edilen bir irade beyanı ile kullanılabilir. Fesih bildirimi, sözleşmeyi tek taraflı sona erdiren, karşı tarafa varması gerekli, yenilik doğuran hak niteliğinde bir irade beyanıdır.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde fesih bildiriminin yazılı ve imza karşılığında yapılması gerektiği belirtilmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 12/2 hükmüne göre kanunda öngörülen şekil, aksi belirtilmedikçe geçerlilik şartıdır. Değişik 109. maddenin metninde ve gerekçesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğuna yönelik bir ibareye yer verilmemiştir. Ayrıca maddede Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre "kesinlikle" anlamına gelen "*her hâlde*" tabiri kullanılmak suretiyle hükmün geçerlilik şartı niteliği pekiştirilmiştir.

Değişik 109. maddede fesih bildirimi için öngörülen yazılı şekil işçi ve işverenin süreli ve derhal fesih bildirimlerini kapsamaktadır. Kanunî şekle uygun yapılmayan fesih bildirimi kesin

olarak geçersizdir. Bu durumda sözleşme sona ermez, tarafların karşılıklı hak ve borçları devam eder. Geçersiz fesih bildiriminde bulunan taraf için temerrüt hükümlerinin uygulanması söz konusu olur. İş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih bildirimi bulunmadığı için haksız fesih hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz çünkü haksız fesih hükümlerinin uygulanması için öncelikle iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 19/1 hükmünün iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin derhal feshinde geçerli olup olmadığı, 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin ise iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. 4857 sayılı Kanun'un fesih bildirimlerinin yazılı şekilde yapılmasını öngören 109. maddesi ise fesih bildiriminin yazılı yapılmasını zorunlu kılmakla birlikte fesih sebebinin belirtilmesine yönelik bir hükme yer vermemesi, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesini karşı tarafın isteğine bağlı kılan bir düzenleme içermemesi ve işçi tarafından yapılacak bildirimlere ilişkin istisnai bir kural öngörmemesi bakımından oldukça eksik bir düzenlemedir.

Ülkemiz iş hukuku mevzuatında fesih bildirimlerinin şekli ile ilgili oldukça eksik, karmaşık ve tartışmaya yol açan hükümlerin bulunması karşısında, hukuki öngörülebilirlik ilkesi gereği farklı yorumlanmaya meydan vermeyecek açıklıkta, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesinin önemini dikkate alan, iş hukukunun özel karakterine uygun ve tüm işçi ve işveren ilişkilerinde uygulanabilecek yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır. Bu nedenle işveren tarafından iş sözleşmesinin süreli ya da derhal feshinde, işçinin ise yalnızca derhal feshinde fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi zorunluluğunun diğer tarafın isteğine bağlı kılınması ve şekil şartına aykırılığın yaptırımı olarak yalnızca şekle aykırılıktan doğan zararlardan ve yargılama giderlerinden sorumlu tutulmasına yönelik bir düzenleme yapılması gerekir.

¹⁵⁷İsviçre'nin uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAYCIK, s. 334-335.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021.
- AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.
- ALPAGUT, Gülsevil, İş sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3.
- ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, LİHSGHD, 2011/31.
- ALTAŞ, Hüseyin, Şekle Aykırılığın Olumsuz Sonuçlarının Düzeltilmesi, Ankara 1998.
- ALTUN, Abdurrahim, "Dijital Ortamdaki İmzaların Yazılı Şekil Şartını Sağlayıp Sağlamadıkları Üzerine Bir Değerlendirme", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2025.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017.
- ATALI, Murat/ERMENEK, İbrahim/ERDOĞAN, Ersin, Medenî Usûl Hukuku, 4. Bası, Ankara 2024.
- AYAN, Serkan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, 2005.
- AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023.
- BASKAN, Ş. Esra, "Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", LİHSGHD, S. 35, 2012.
- BAŞARI, Orhan, Gerekçeli-Notlu Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1967.
- BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021.
- BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
- BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005.
- CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2012.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
- ÇELİKTAŞ, Demet, "Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1967.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013.
- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2024.
- EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, Mart 2003. (İş Güvencesi)
- EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu", LİHSGHD, S. 15, 2007.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.
- ERBAYRAKTAR, Burcu, Güvenli Elektronik İmza, İstanbul 2016.
- ERDOĞAN, İhsan, "Hukuki Muamelelerde Şekle Aykırılığın Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2019.
- ESENER, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975.
- GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020.
- GÜLER, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", LİHSGHD, S. 5, 2005.
- GÜLVER, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, LİHSGHD, 2011.
- GÜZEL, Ali/ÖZKARACA, Ercüment /UGAN,

- Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011.
- HAVUTÇU (Akdemir), Ayşe, "Şekle Aykırılık Nedeniyle Geçersiz Hukuki İşlemlerin Tahvil", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987.
 - KILIÇOĞLU, Ahmet M., Medeni Hukuk, 4. Baskı, Ankara 2021.
 - KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul 2017.
 - KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçi-den Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011.
 - MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
 - MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
 - NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
 - NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, İzmir 1998.
 - NOMER, Halûk N., Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017.
 - OĞUZMAN, Kemal, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 33 vd.
 - OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016.
 - PEKCANITEZ, Hakan, Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku, C. I, 16. Bası, İstanbul 2025.
 - SAYMEN, F. Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
 - SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, Halid K., Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1965.
 - SELÇUKÎ, Sabih, İlmî-Kazaî İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973.
 - SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020.
 - SEVİMLİ, K. Ahmet, "İş Hukukunda Şekil Şartı", Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003.
 - SOYER, Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021.
 - SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Ankara 2024.
 - SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku, 27. Baskı, Ankara 2024.
 - SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002.
 - SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul 2024.
 - TERCIER, Pierre/PICHONNAZ, Pascal/DEVELİOĞLU, H. Murat, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 2016.
 - TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1972.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Genel Esasları, 10. Baskı, İstanbul 2022.
 - TURAN, Gamze, "İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008.
 - YENER, Mehmet Zahid, İş sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, Ankara 2020.
 - YILMAZ TEKİN, İmge Hazal, "Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Temmuz 2023(2).
 - GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, Faruk Barış: "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu

ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3.

- YARGITAY İÇTİHADI BİRLEŞTİRME KARARLARI, Hukuk Bölümü, C.5, 1957-1980, Ankara 1981, Yargıtay Yayınları, No: 12.
- <https://sozluk.gov.tr/>