

SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

BDO

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 22.07.2025
Sirküler No : 2025/041

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA ÖNGÖRÜLEN BİLDİRİMLERİN KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) YOLUYLA YAPILMASI

4857 sayılı İş Kanununun 109 uncu maddesinde ilgili kanun kapsamında işçiye yapılması gereken tüm bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında gerçekleştirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İş mevzuatı yönünden işverenin işçiye yapabileceği bildirimlerin geniş kapsamlı olduğu düşünüldüğünde her işçi için yapılacak bu işlemlerin takibi zaman içerisinde güçleşmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde işçiye ait kayıtlı elektronik posta üzerinden işçiye temsil eden ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu standartlarına uygun elektronik imza yoluyla gerçekleştirilebilir olma imkanının bulunması işverenler tarafından işçiye yapılacak bildirimlerin daha hızlı gerçekleştirilmesi ve işçinin kısa sürede duruma ilişkin bildirimlerden haberdar olmasını da sağlayacağından avantajlı bir durum olarak görünmektedir.

Nitekim söz konusu duruma ilişkin olarak TBMM'de kabul edilen 7555 sayılı Kanunun 23 üncü maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 109 uncu maddesi *"Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dahil 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 halde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/02/1959 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 değiştirilmiştir.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağına bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağına toplam gelirleri 2024 yılında 15 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 166'dan fazla ülkede bulunan 1.800 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 119.611 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Söz konusu değişiklik Resmi Gazete’de yayımlanmasının ardından yürürlüğe girecektir.

Bu kapsamda Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) yoluyla yapılacak bildirimlerde dikkat edilmesi gereken unsurlar řu şekildedir;

- Bildirimlerin KEP yoluyla yapılabilmesi için temel şart; işçinin yazılı kabulüdür. İşçinin kabulü, iş sözleşmesi veya eki niteliği taşıyan Personel Yönetmelięi, Disiplin Prosedürü gibi belgeler aracılığıyla ya da bağımsız bir yazılı düzenleme ile gerçekleştirilebilir.
- İşçiye yapılacak bildirimlerin yanı sıra elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı da hukuki delil niteliği taşımakla birlikte işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirdiği olarak değerlendirilmelidir.
- İş sözleşmesinin feshi sonucuna yol açabilecek nitelikteki her türlü bildirimlerin işçiye yazılı olarak yapılması feshin geçerliliği için temel koşul olmaya devam etmektedir.
- İşveren tarafından işyerinde kayıtlı elektronik posta (KEP) uygulamasının kullanımı tercih edildiyse KEP sisteminin kullanımından doğabilecek tüm maliyetlere (her işçi için e-imza alınması vb.) işverenin katlanacağı unutulmamalıdır.

Saygılarımızla.