

ELEKTRONİK TEBLİGAT VE İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLER

1. Giriş

Teknolojinin iş yaşamındaki yeri her geçen gün daha da artarken, işveren ile çalışan arasındaki hukuki iletişim kanalları da dijitalleşiyor. Özellikle en son yapılan yeni düzenlemeler, işverenlerin bazı bildirimleri elektronik ortamda (KEP - Kayıtlı Elektronik Posta) ile iletebilmesini mümkün kıldı. Ancak bu kolaylığın hukuki geçerlilik açısından bazı şartlara bağlı olduğu da unutulmamalıdır.

Bu makalede, elektronik tebligatın İş Kanunu bakımından kullanımı, uygulamadaki sorunlar ve Yargıtay kararları incelenecektir.

2. Mevzuat Altyapısı ve 2025 Güncellemeleri

24/07/2025 tarih ve 32965 sayılı inde Resmi Gazete' de yayımlanan Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de Değişiklik Yapılması Dair 7555 sayılı Kanun kapsamında 4857 İş Kanunu'nun yeni düzenlenen 109 uncu maddesi uyarınca;

"Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı 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, 11/2/1959 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.", hükmü öngörülmüştür.

Bu düzenlemeyle, İş kanunu kapsamında yapılacak bildirimlerin, işçinin yazılı kabulü şartıyla, elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden yapılabilmesine dair yasal dayanak oluşturulmuştur.

Yasal düzenleme ile işçinin iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin ise her koşulda yazılı yapılması gerekmektedir.

Buna göre, işçiye fesih bildirimi ile fesih sonucunu doğurabilecek ihtarname, savunma talep yazısı gibi bildirimler KEP üzerinden yapılamayacaktır.

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanacaktır.

Sonuç olarak, İş sözleşmesinde yapılacak bir düzenlemeyle ya da işçinin yazılı onayının alınması suretiyle ücret hesap pusulası, yıllık izin talepleri, izin onayları gibi İş Kanunu'nda öngörülen zorunlu yazılı bildirimlerin kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı yoluyla gönderilmesi konusu yasal zemine kavuşmuştur.

Buna göre:

- İşverenler, çalışanın açık rızası (muvafakati) olması şartıyla, iş sözleşmesinin feshi sonucu doğurmayan bildirimleri KEP üzerinden gerçekleştirebilecek.



Bildirimin geçerli olması için; bildirim KEP hesabından yapılmalı, işçi, KEP sistemini kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmeli ve bildirimin işçiye ulaştığı teknik olarak ispatlanmalı, KEP altyapısının UYAP sistemine entegre olması tercih edilmelidir.

7201 Sayılı Tebligat Kanunu'nun "elektronik yolla tebligat" hükümleri, kamu kurumları ve bazı özel kurumlara zorunlu e-tebligat yükümlülüğü getirmiştir. İşveren – işçi ilişkilerinde bu zorunluluk yoktur, ancak tarafların anlaşması ile uygulanabilir.

3. Uygulamada Yaşanan Sorunlar

İşçinin elektronik tebligata muvafakatının; işe giriş belgeleri arasına sıkıştırılması, açık rıza içermemesi veya sadece işveren tarafından düzenlenmesi mahkemeler tarafından irade sakatlığı olarak değerlendirilmektedir.

İşçinin "bildirimi görmedim", "teknik hata oldu" veya "KEP şifremi bilmiyorum" şeklindeki savunmaları, eğer gönderim prosedürü tam uygulanmışsa genellikle sonuç doğurmaz. Ancak gönderim prosedürü eksikse, geçersiz bildirim riski vardır.

4. Örnek Yargı Kararları

Yargıtay 9. HD, 2022/4123 E., 2022/10104 K.:

"KEP sistemi üzerinden yapılan fesih bildirimi, işçinin açık rızası olmaksızın yapılmışsa, yazılı bildirim şartı sağlanmamış sayılır."

Yargıtay 22. HD, 2021/5387 E., 2021/13957 K.:

"Elektronik ortamdan yapılan bildirimin geçerli olabilmesi için sistemin taraflarca ortak kabulü gerekir."

5. Sonuç

Yapılan düzenlemeler ile birlikte iş ilişkilerinde elektronik bildirim bir kolaylık alanı yaratmış görünse de; gerek İş Kanunu'nun şekil şartları, gerekse yargı kararları, bu bildirimin ancak taraf iradesi ile ve dikkatli şekilde kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

İşverenlerin, hem zamandan kazanmak hem de usule uygun hareket etmek adına elektronik tebligat yöntemine yönelmesi doğaldır. Ancak hatalı bildirimlerin işe iade veya tazminat yükümlülüğü doğuracağı da unutulmamalıdır.

Bu sebeple, işverenler; KEP muvafakat formları hazırlamalı. Bildirimler fiziksel olarak da iletilmeli ve İK personeli bilgilendirilmelidir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

