

İş Kanunu'nda Bildirim Usulünde Değişiklik Yapıldı

A. Giriş

24 Temmuz 2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("Değişiklik Kanunu") ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 109'uncu maddesinin başlığı ve içeriği değiştirilmiştir.

Değişiklik Kanunu'na [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

B. Yapılan Değişiklikler

Değişiklik öncesinde "Yazılı bildirim" başlıklı 109'uncu madde, bildirimlerin işçi veya işveren gibi taraf ayrımı yapılmaksızın, yazılı şekilde ve imza karşılığı yapılmasını; muhatabının imzadan imtina etmesi halinde ise bu durumun tutanakla tespit edilmesini öngörmekteydi.

Değişiklik Kanunu ile madde başlığı "Yazılı veya elektronik bildirim" olarak değiştirilmiş ve bu değişiklikle birlikte, yazılı bildirim usulüne ek olarak, kayıtlı elektronik posta ("KEP") hesabı üzerinden de bildirim yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak, bildirimlerin KEP üzerinden yapılabilmesi için işçinin yazılı onayının alınması ve işçinin KEP adresinin bulunması gerekmektedir.

KEP adresi bulunmayan ve/veya yazılı onayı alınmayan işçilere yapılacak bildirimler, sadece

kanun maddesinin önceki halinde öngörülen yazılı bildirim usulüyle yapılabilecektir.

Ayrıca getirilen düzenleme ile elektronik yolla yapılan bildirimlerde KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin tüm maliyetlerin işverene ait olacağı açıkça düzenlenmiştir.

C. Elektronik Bildirimin İstisnası

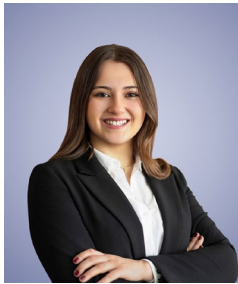
İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler elektronik bildirim usulünün dışında tutulmuştur. Bu kapsamda, kanun hükmünde açıkça belirtildiği üzere iş sözleşmesinin feshine neden olan bildirimlerin her durumda yazılı olarak yapılması zorunludur.

D. Sonuç

24 Temmuz 2025 tarihinde yürürlüğe giren bu değişiklik ile, iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler dışında, İş Kanunu'nda öngörülen diğer bildirimlerin KEP yoluyla yapılabilmesi mümkün hâle getirilmiştir. Ancak bu yöntem, işçinin yazılı onayı ve KEP adresinin bulunması koşuluna bağlanmıştır. KEP kullanımına ilişkin maliyetlerin ise işveren tarafından karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.

Daha fazla bilgi ve destek için info@lbfpartners.com adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

LBF Partners Hukuk Bürosu



Ece Özcelik
e.ozcelik@lbfpartners.com



Sude Gül
s.gul@lbfpartners.com