

DURMUŞ & DÜLGER

Hukuk Bürosu
Av. Yüce DURMUŞ

ÜCRET HESAP PUSULASI / ÜCRET BORDROSU İŞÇİYE ELEKTRONİK POSTA VEYA KEP İLE GÖNDERİLEBİLİR Mİ? GÖNDERİLİRSE İMZALANMIŞ SAYILIR MI?

> GİRİŞ

Çok sayıda işçisi olan ve/veya birden fazla vardiyada çalışma yapılan ve/veya yönetim merkezinden uzak yerlerde çalışan işyerlerinde ücret hesap pusulası / ücret bordrolarının imzalatılması, toplanması ve saklanması zorluğu ortadadır. Keza; ıslak imzalı belgelerin yıpranması, okunamaz hale gelmesi, kaybolması da ihtimal dahilindedir. Teftiş, denetim, işçi – işveren arasındaki davalarda bu tür belgelerin gerekli şekil ve zamanında tebliği ve sunulması da önemlidir.

Elektronik Tebligat (e-tebligat), Tebligat Kanunu'nda belirlenen tebligat çıkarmaya yetkili merciler tarafından elektronik ortamda hazırlanan tebligatların, e-Tebligat Yönetmeliği'ne uygun olarak değiştirilemez ve inkar edilemez bir şekilde **Ulusal Elektronik Tebligat Sistemi** yoluyla alıcılara iletilmesidir.

KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) ise; yasal olarak geçerli ve teknik olarak güvenli elektronik posta olarak tanımlanmaktadır. KEP, bilinen elektronik postaya ilave olarak elektronik postanın; göndericisi görünen kişi/kuruluş tarafından gönderilip gönderilmediği, alıcıya ulaşıp ulaşmadığını ve ne zaman ulaştığı, alıcısı tarafından okunup okunmadığı ve ihtiyaç duyulması halinde elektronik postaya yeniden erişilebilmesi ile ilgili delil hizmetlerini sunan bir sistemdir.

Bu nedenle; bu yazımda ücret hesap pusulası / ücret bordrolarının işçiyeye elektronik posta veya KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) ile gönderilip gönderilemeyeceği, gönderilirse ücret hesap pusulası / ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanmış sayılıp sayılmayacağı konusu incelenecektir.

> 4857 SAYILI İŞ YASASI AÇISINDAN

İş ilişkisi / iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri işverenin “ ücret ödeme “ yükümlülüğüdür. 4857 sayılı iş yasasının 32. Maddesine göre genel anlamda ÜCRET; bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti, hafta tatili çalışma ücreti, genel tatil çalışma ücreti vs. gibi alacaklar da ücret niteliğinde olup bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

4857 sayılı iş yasasının “ ÜCRET HESAP PUSULASI “ başlığını taşıyan 37 inci maddesine göre; işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiyeye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Ücretin ödendiğini ispat külfeti işverene aittir. İşveren işçinin ücretinin ödendiğini işçi tarafından imzalı ücret bordrosu veya ödeme makbuzu veya imzasız ücret bordrosu ile eşleşen banka kayıt ve dekontu ile ispat edebilir.

4857 sayılı iş yasasında ücret hesap pusulası veya ücret bordrosunun işçiyeye elektronik posta veya KEP ile gönderilebilmesine ilişkin olumlu veya olumsuz herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı iş yasasının “ Yazılı bildirim ” başlığını taşıyan 109 uncu maddesine göre; bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bu ispat külfetine ilişkin bir şekil kuralıdır.

> VERGİ USUL KANUNU AÇISINDAN

Vergi Usul Kanununun “ Ücretlere Ait Kayıt ve Vesikalar ” başlığını taşıyan 238 inci maddesine göre; işverenler her ay ödedikleri ücretler için “ ÜCRET BORDROSU “ tutmaya mecburdurlar. Ücret bordrolarına en az aşağıdaki bilgiler yazılır.

. Hizmet erbabının adı soyadı, ücretin alındığına dair imzası veya mührü (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan işverenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir)

DURMUŞ & DÜLGER

Hukuk Bürosu
Av. Yüce DURMUŞ

- . Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;
- . Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti)
- . Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre
- . Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

Bordronun hangi aya ait olduğun dair bilgi baş tarafında gösterilir. Bir aya ait bordro ertesi ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur tarafından imzalanır.

İşverenler ücret bordrolarını yukarıdaki esaslara uymak şartıyla diledikleri şekilde tanzim edebilirler.

Görüldüğü üzere, vergi usul kanunu; ödemenin makbuz (para makbuzu, banka dekontu vs.) karşılığı yapılması durumunda ücret alındığına dair imzayı zorunlu tutmamaktadır.

> 5510 SAYILI YASA AÇISINDAN

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102. Maddesine göre; işverenler tarafından ibraz edilen aylık “ **ÜCRET TEDİYE BORDROSUNDA** “işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması zorunludur. Belirtilen unsurlardan herhangi birini ihtiva etmeyen (*imza şartı yönünden makbuz karşılığında veya banka kanalıyla yapılan ödemeler hariç*) ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz.

> TEBLİGAT KANUNU AÇISINDAN

... *ELEKTRONİK TEBLİGAT*

Elektronik Tebligat (e-tebligat), Tebligat Kanunu'nda belirlenen tebligat çıkarmaya yetkili merciler tarafından elektronik ortamda hazırlanan tebligatların, e-Tebligat Yönetmeliği'ne uygun olarak değiştirilemez ve inkar edilemez bir şekilde Ulusal Elektronik Tebligat Sistemi yoluyla alıcılara iletilmesidir.

7201 sayılı Tebligat Kanununun “ Elektronik tebligat “ başlığını taşıyan 7/A maddesine göre; **belli bazı gerçek ve tüzel kişilere** (*kısaca; kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, mahallî idareler, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı ortaklıkları, müessese ve işletmeleri, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıklar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları, kanunla kurulanlar da dahil olmak üzere tüm özel hukuk tüzel kişileri, noterler, baro levhasına yazılı avukatlar, sicile kayıtlı arabulucular ve bilirkişiler, idareleri, kamu iktisadi teşebbüslerini veya sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları; adli ve idari yargı mercileri, icra müdürlükleri veya hakemler nezdinde vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birim*) **tebligatın elektronik yolla yapılması zorunludur**. Bu gerçek ve tüzel kişilere elektronik yolla tebligatın zorunlu bir sebeple yapılamaması hâlinde bu Kanunda belirtilen diğer usullerle tebligat yapılır.

Görüldüğü üzere; elektronik tebligatlar ancak 7201 sayılı Tebligat Kanununda sayılan resmi merciler tarafından yerine getirilebileceği için işverenlerin ücret hesap pusulası / bordrolarını bu yolla işçilere tebliğ etmeleri imkan dahilinde değildir.

... *KEP (Kayıtlı Elektronik Posta)*

KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) yasal olarak geçerli ve teknik olarak güvenli elektronik posta olarak tanımlanmaktadır. KEP, bilinen elektronik postaya ilave olarak elektronik postanın; göndericisi görünen kişi/kuruluş tarafından gönderilip gönderilmediği, alıcıya ulaşıp ulaşımadığını ve ne zaman ulaştığı, alıcısı tarafından okunup okunmadığı ve ihtiyaç duyulması halinde elektronik postaya yeniden erişilebilmesi ile ilgili delil hizmetlerini sunan bir sistemdir.

KEP uygulaması ile ücret hesap pusulası / bordrolarının işçiye gönderilmesi zaman ve sarf tasarrufu sağlayabilecek nitelikte görülmektedir. Ancak güncel mevzuat ve yerleşik içtihat içerisinde; işçilerin KEP adresi kullanma zorunlulukları bulunmamaktadır. Bu yüzden işyerinde çalışmaya devam etmekte olan işçiler için bu uygulamanın zorunlu tutulamayacağı ve bunu kabul etmeyen işçinin iş akdinin sırf bu nedenle feshedilebilmesinin haklı bir neden sayılamayacağı görüşündeyim.

DURMUŞ & DÜLGER

Hukuk Bürosu
Av. Yüce DURMUŞ

ANCAK işçi ve işveren karşılıklı serbest rıza ve iradeleri ile ücret hesap pusulası / bordroların gönderilmesi için KEP uygulamasını kabul edebilir. Karşılıklı ve nitelikli bu kabulün ve devamında işyerinde KEP uygulamasının hukuken geçerli sayılabilmesi için en azından aşağıdaki şartların sağlanması gerekir. Şöyle ki;

. Öncelikle yeni işe başlayan işçiler için; yeni ve ilk defa yapılacak iş sözleşmesine KEP kullanımı için çalışanın onayının alındığına dair bir madde konulması gerekecektir.

. Çalışmaya devam eden işçiler için; mevcut iş sözleşmesine ek olarak yapılacak yazılı protokol ile veya alınacak yazılı onay ile KEP kullanımı için çalışanın onay ve rızasının alınması gerekecektir.

. Her iki şekilde de alınacak onayda; işçiye ücret hesap pusulası / bordrosunun KEP adresi aracılığıyla gönderileceği, yapılan bildirimlerin kaç gün içinde okunması gerektiği, ücret bordrolarına ve yapılacak diğer belgelere/bildirimlere kaç gün içinde itiraz edilmesi gerektiği, kaç gün içinde itiraz edilmezse bordronun ve diğer belge/bildirimlerin işçi tarafından kabul edilmiş sayılacağına açıkça yazılması ve konuda çalışanların bilgilendirilmesi, bunlara ilave olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerine göre gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

> **HUKUKİ GÖRÜŞ VE SONUÇ**

. 4857 sayılı iş yasasında; her türlü bildirim için “ yazılı ve imza karşılığı “ bildirim şekli ispat kuralı olduğuna ancak ücret hesap pusulası / bordrosunun işçiye KEP uygulaması ile gönderilebilmesine ilişkin olumlu veya olumsuz herhangi bir düzenleme bulunmadığına,

. 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre; ücret hesap pusulası / bordrolarının “ elektronik tebligat “ yoluyla işçiye gönderilmesi / tebliğinin mevcut mevzuata göre imkan dahilinde olmadığına,

. Güncel mevzuat ve yerleşik içtihat içerisinde; işçilerin KEP adresi kullanma zorunlulukları bulunmadığına, bu yüzden işyerinde çalışmaya devam etmekte olan işçiler için bu uygulamanın zorunlu tutulamayacağına ve bunu kabul etmeyen işçinin iş akdinin sırf bu nedenle feshedilebilmesinin haklı bir neden sayılmayacağına,

. **ANCAK işçinin ve işverenin karşılıklı serbest rıza ve iradeleri ile ücret hesap pusulası / bordroların gönderilmesi için KEP uygulamasını kabul edebileceklerine, karşılıklı bu kabulün ve devamında işyerinde KEP uygulamasının hukuken geçerli sayılabilmesi için en azından yukarıda belirtilen şartların sağlanması gerektiğine,**

Dair HUKUKİ İNCELEME VE GÖRÜŞÜMÜ bilgilerinize saygılarımla sunarım.

08 Nisan 2022, Çorlu

Av. Yüce DURMUŞ

Ofis Cep Tel : (0530) 964 04 29

Web Sitesi : www.yucedurmus.av.tr