



NKÜ HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

TÜRK MEVZUATI VE İÇTİHADİ IŞIĞINDA İŞVEREN VE İŞÇİ ARASINDAKİ İLETİ VE BİLDİRİMLERİN KAYITLI ELEKTRONİK POSTA VASITASIYLA YAPILMASININ HUKUKİ GEÇERLİLİĞİ

*Av. Abdülkerim KÜÇÜK **

ÖZ

Çalışmamızın amacı, literatürde henüz doğrudan ele alınmamış olan İş Hukuku alanına ilişkin işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimlerin, bir tür özel güvenli elektronik sistem olan Kayıtlı Elektronik Posta vasıtasıyla yapılabilmesinin mevzuat ve içtihat bağlamında incelenmesidir. Her geçen gün dijitalleşen dünyamızda, teknolojik imkanlardan her alanda fayda sağlanmaktadır. Bununla birlikte iş ilişkilerine ilişkin ileti ve bildirimlerde teknolojiden faydalanma tam manasıyla gerçekleşmemiştir. Oysa bu durum iş ilişkileri için de mümkündür. Bu kullanım hem işveren ve işçiye hem de neticede ortaya çıkacak iş ve üretime önemli faydalar sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışmamız ile hem literatüre katkı sunmak hem de uygulamaya yönelik fikir vermek amaçlanmaktadır. Çalışmamıza öncelikle Kayıtlı Elektronik Postanın incelenmesi ile başlamıştır. Bu sistemin ne olduğu, faydaları, yasal ve içtihadî çerçevede hukuki geçerliliği incelenmiştir. Neticede bu sistem ile yapılan işlemlerin geçerli olduğu ve sistem delillerinin senet hükmünde ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayıldığı sonucuna varılmıştır. İkinci bölümde, işveren ve işçi arasındaki ileti ve bildirimler incelenmiştir. Zira Kayıtlı Elektronik Posta ile yapılacak bildirimlerin geçerliliğinin incelenmesinde ilgili bildirimlerin neler olduğunun bilinmesi öncelikli ve önemli görülmüştür. Üçüncü bölümde ise ikinci bölümde incelenmiş olan işveren ve işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin, birinci bölümde incelenmiş olan Kayıtlı Elektronik Posta vasıtasıyla yapılmasının hukuki geçerliliği incelenmiştir. Neticede, ilgili bildirimlerin söz konusu sistem vasıtası ile gerçekleştirilmesine yönelik doğrudan bir yasal düzenlemenin ve oluşmuş bir içtihadın mevcut olmadığına ulaşılmıştır. Diğer yandan buna engel bir mevzuatın bulunmadığına ve birkaç küçük detaya dikkat edilmesi halinde İş Hukukuna ilişkin işveren ve işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin Kayıtlı Elektronik Posta ile yapılabileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Kayıtlı Elektronik Posta (KEP), Bildirim, İş Uyuşmazlıkları, Elektronik Delil

* Avukat, İstanbul 2 Nolu Barosu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, abdulkerimkucukk@gmail.com, ORCID:0000-0002-8256-8833



LEGAL VALIDITY OF MESSAGES AND NOTIFICATIONS BETWEEN EMPLOYERS AND EMPLOYEES VIA REGISTERED ELECTRONIC MAIL IN THE LIGHT OF TURKISH LEGISLATION AND JURISPRUDENCE

*Av. Abdülkerim KÜÇÜK***

ABSTRACT

The aim of our study is to examine, in the context of legislation and jurisprudence, how messages and notifications between employers and employees regarding the field of Labor Law, which has not yet been directly addressed in the literature, can be made via Registered Electronic Mail, a type of privately secured electronic system. In our world, which is becoming more digital every day, many benefits are provided from technological opportunities in every field. However, the use of technology in messages and notifications regarding business relations has not been fully realized. However, this is also possible for business relations, and taking advantage of the opportunities offered by technology in the relations between employer and employee will provide significant benefits to both parties, the employer and employee, as well as to the resulting business and production. In this context, our study aims to both contribute to the literature and give an idea for practice in this direction. Our study started by examining the relevant system, Registered Electronic Mail. What this system is, the benefits it provides to its users, and its legal validity within the legal and jurisprudential framework are examined. As a result, it was concluded that the transactions made with this system are valid and the system evidence is considered as promissory note and conclusive evidence until the contrary is proven. Then, in the second part of our study, the messages and notifications between employers and employees regarding Labor Law were examined. Because, in examining the validity of notifications to be made via Registered Electronic Mail, it has been deemed priority and important to know what the relevant notifications are. Finally, in the third part, the legal validity of the messages and notifications between the employer and the employee, which were examined in the second part, via Registered Electronic Mail, which was examined in the first part, was examined. As a result of this review, it was concluded that there is no direct legal regulation and established case law for the relevant notifications to be made through the system in question. On the other hand, it has been concluded that there is no legislation preventing this and that, as a result, if a few small details are taken into consideration, messages and notifications between the employer and the employee regarding Labor Law can be made via Registered Electronic Mail.

Keywords: Labor Law, Registered Electronic Mail (REM), Notification, Labor Disputes, Electronic Evidence

* Attorney at Law, Istanbul 2nd Bar Association, Sakarya University Institute of Social Sciences, Department of Public Law Graduate Student, abdulkerimkucukk@gmail.com, ORCID:0000-0002-8256-8833

Extended Summary

The aim of our study is to examine the ability of messages and notifications between employers and employees regarding Labor Law to be made through Registered Electronic Mail, a type of privately secured electronic system, in the context of legislation and jurisprudence. In our world that is becoming digital every day, technological opportunities are beneficial in every field. However, the use of technology in messages and notifications regarding business relations has not been fully realized. However, this is also possible for business relationships. This use will provide significant benefits to both employers and employees, as well as to the resulting business and production. In this context, our study aims to both contribute to the literature and give ideas for practice.

Our research questions in the study are: What is Registered Electronic Mail? What are the messages and notifications between employers and employees in Labor Law? What is the legal validity of sending messages and notifications between employers and employees via Registered Electronic Mail?

When the doctrine, case law and legislation are examined in the context of the relevant questions, it is understood that there is no direct source about the legal validity of the messages and notifications between the employer and the employee via Registered Electronic Mail. When only the sources about Registered Electronic Mail are examined, it is seen that there are a limited number of court decisions, one relevant regulation and communiqué addressing Registered Electronic Mail on various subjects. However, it appears that court decisions regarding Registered Electronic Mail are not directly about messages and notifications between employers and employees. These decisions include the administrative penalties imposed for not notifying or not activating the Registered Electronic Mail address, whether the notices in question were notified to the company's Registered Electronic Mail address, whether they were notified to someone else's address, or whether they were notified at all, Article 18/3 of the Turkish Commercial Code No. 6102. It is about the references to the article and whether it can be obligatory to make notifications via the Registered Electronic Mail address for people who are not listed in the Notification Law. As a result, as a result of the literature review, no direct source could be found regarding the legal validity of sending messages and notifications between employers and employees regarding Labor Law via Registered Electronic Mail.

In the light of these data, in our study, messages and notifications between employers and employees regarding Registered Electronic Mail and Labor Law and the notification procedure in Labor Law were evaluated under separate headings. Afterwards, deduction, induction and analogy methods in the context of logical rules and the legal validity of the messages and notifications between the employer and the employee via Registered Electronic Mail are discussed. In this context, in the first part of the study, Registered Electronic Mail was examined. What this system is, its benefits, and its legal validity within the legal and jurisprudential framework are examined. As a result, it was concluded that the transactions made with this system are valid and the system evidence is considered as promissory note and conclusive evidence until the contrary is proven. In the second part, messages and notifications between the employer and the employee were examined. Because, it is considered priority and important to know what the relevant notifications are in examining the validity of notifications to be made via Registered Electronic Mail. In the third part, the legal validity of the messages and notifications between the employer and the employee, which were examined in the second part, via Registered Electronic Mail, which was examined in the first part, was examined.

Today, while Registered Electronic Mail is used increasingly in daily and business life, it is almost never used in messages and notifications between employers and employees in the context of Labor Law. The main reason for this seems to be the lack of a direct legal regulation regarding the communication and notifications between employers and employees via Registered Electronic Mail. In addition, apart from the lack of direct legislation in the relevant field, no jurisprudence has developed in this direction. Therefore, today, the use of the Registered Electronic Mail system is not sufficient in our country's business relations between employers and employees, especially due to concerns that the communications and notifications made by employers to their employees will be invalid and will not have legal consequences. This causes business relations to be deprived of the solutions and benefits provided by Registered Electronic Mail, despite many problems, especially time, cost, archive problems, physical notification problems, and environmental problems. However, although there is no direct legal regulation regarding the sending of messages and notifications between employers and employees regarding employment relations via Registered Electronic Mail, there is no direct legal regulation preventing this, and the parties can use this system by mutual agreement. However, in order to carefully protect the worker and his rights against the strong position of the employer, it would be

beneficial to realize a few more issues in addition to the mutual agreements of the parties. These are that the parties' agreement must be clear and reflect their own free will, the provisions of the KVKK must be taken into account, the parties must be adequately trained and informed on the relevant issues, and the transition to the system must be carried out in favor of the worker as much as possible. As a result, in a business relationship that will be established and carried out by paying attention to these issues, there does not appear to be any unlawfulness in sending messages and notifications between the employer and the employee via Registered Electronic Mail. As a result, in our study, it was evaluated that it may be legally valid to send messages and notifications between the employer and the employee via Registered Electronic Mail.

GİRİŞ

Günümüzde teknolojik gelişim bir hayli ilerlemiş, kişi ve toplumların sosyal yaşamlarından iş ortamlarına hayatın her alana temas etmiştir. Teknolojik gelişimlerin doğru şekilde kullanıldığında insan yaşamına ne derece önemli katkılar sağladığı bugüne kadar şüphe götürmez şekilde görülmüştür. Teknoloji sayesinde pek çok alanda daha verimli sonuçlar elde edilmiş ve zaman, maliyet, emek, sağlık, çevre vb. pek çok açıdan insanlık kazanımları elde etmiştir.

Teknolojik gelişmelerin en önemli yansımalarından biri de iletişim alanında olmuştur. Özellikle yazılı metin ve belgelerin elektronik ortamdan sunulmasına imkan sağlamış olan elektronik posta kullanımı, iş yaşamından gündelik yaşama oldukça yaygınlaşmıştır. İletişimin elektronikleşmesi ve işlemlerin elektronik ortamda yapılabilmesi ile birlikte ciddi düzeyde zaman, kağıt ve arşiv kazancı, maliyetin azalması, resmi ve ticari işlemlerin daha hızlı yapılabilmesi, ticari faaliyetlerin daha verimli yürütülmesi, çevrenin korunması gibi faydalar sağlanmıştır. Bu avantajlarından ötürü elektronik iletişimin bir çeşidi olan elektronik posta kullanımı giderek yaygınlaşmış olsa da diğer yandan elektronik posta, özellikle postanın iletimi, güvenliği ve postalara erişim gibi belli başlı konularda ciddi problemler de içermektedir. Ne var ki zamanla bu aksaklıkların tamamını gideren bir posta sistemi, Kayıtlı Elektronik Posta (bundan sonra KEP) geliştirilmiştir.

Bugün gündelik yaşam ve iş yaşamına bakıldığında KEP kullanımı artmakta ve gerek kurumlar arasında gerekse de kurum ve kişiler arasındaki kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak büyük fayda sağlanabilecek oldukça önemli bazı alanlarda henüz bu teknolojinin kullanılmadığı görülmektedir. Bunların başında gelen alanlardan biri de İş Hukukuna ilişkin işveren ve işçi arasındaki iletme ve bildirimlerin yapılış şeklidir. İş Hukukuna ilişkin işveren ve işçi arasındaki iletme ve bildirimler halen fiziken yapılmaktadır. Henüz bu alanda KEP neredeyse hiç uygulamaya geçmemiştir. Bu sebeple aslında çok daha kolay yürütülebilecek ilgili işlemler daha fazla maliyetle, uzun sürede ve daha fazla emek gerektiren şekilde yürütülmektedir. Bu bağlamda makalemizde, özellikle fiziki şekilde yapılan iletme ve bildirimlerdeki kayıtların doğruluğu, arşivleme ve iletinin düzgün ve hiç yapılmadığı veya tüm bu işlemlerin ne zaman yapıldığı vb. kaynaklı uyuşmazlıkların KEP sayesinde büyük oranda önüne geçilebileceğine değinilecektir. Makalede, ilgili iletme ve bildirimlerin KEP vasıtasıyla yapılması sonucu iş ilişkileri alanında pek çok açıdan önemli avantajlar elde edilebileceği gösterilecek ve tüm bu sürecin hukuki alt yapısı incelenecektir.

I. KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP)

A. Tanım

Kayıtlı elektronik posta (KEP), standart elektronik postanın (bundan sonra SEP) eksikliklerini ortadan kaldıran, yasal olarak geçerli ve teknik olarak güvenli elektronik posta olarak tanımlanmaktadır.¹

KEP, elektronik posta teknoloji altyapısını kullanmakla birlikte SEP'ten farklı ve ilave olarak elektronik postanın;

- Göndericisi görünen kişi/kuruluş tarafından gönderilip gönderilmediği,
- Alıcıya ulaşım ulaşıldığı ve ne zaman ulaştığı,
- Alıcısı tarafından okunup okunmadığı ve
- İhtiyaç duyulması halinde elektronik postaya yeniden erişilebilmesi

ile ilgili delil hizmetlerini sunan bir sistemdir.²

Diğer yandan Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Tanımlar ve Kısaltmalar" başlıklı 4/1-i maddesinde KEP: "*Elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukukî delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli*" olarak tanımlanmıştır.³

KEP'e ilişkin tanımlar yapılmış olsa da KEP' in daha net anlaşılması için ayrıca KEP ile ilgili olan diğer birkaç önemli ve temel kavrama daha değinilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle elektronik postanın (bundan sonra e-posta) tanımı gereklidir.

E-posta, en basit açıklamayla internet üzerinden gönderilen bir dijital mektuptur. Daha geniş ifadeyle e-posta, bir ağ üzerinden belirli bir kişiye veya bir grup kişiye gönderilen, metin, dosya, resim ve diğer ekleri içerebilen bir elektronik mesajdır.⁴

Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin (bundan sonra KEPSİEY) 4. maddesinde KEP kavramına ilişkin diğer önemli kavramların

¹ 'KEP Nedir? (PTTKep)' <<https://pttkep.gov.tr/neden-kep/>> Erişim Tarihi 3 Temmuz 2022; Asaf Varol, 'KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) VE E-TEBLİGAT' (Günışığı Gazetesi, 2014) <<https://www.gunisigigazetesi.net/kayitli-elektronik-posta-kep-ve-e-tebligat-makale.6834.html>> Erişim Tarihi 3 Temmuz 2022

² 'KEP'e İlişkin Sıkça Sorulan Sorular' (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2017) <<https://www.btk.gov.tr/kep-e-iliskin-sikca-sorulan-sorular>> Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022

³ Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG. 25.08.2011, S. 28036

⁴ Benzer yönde tanım için bakınız <<https://turk.net/blog/e-posta-nedir-nasil-kullanilir/>> Erişim Tarihi 28 Temmuz 2022; <<https://uzmanposta.com/blog/e-posta-nedir/>> Erişim Tarihi 28 Temmuz 2022

doğrudan tanımlarına yer verilmiştir. Bu kavramlara da değinmek KEP'in anlaşılabilirliğini daha güçlü kılacaktır.

Elektronik imza, bu kavramlardan biridir. KEPSİEY'de elektronik imza, *başka bir elektronik veriye eklenen veya elektronik veriyle mantıksal bağlantısı bulunan ve kimlik doğrulama amacıyla kullanılan elektronik veri* olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka ifadeyle elektronik imza; harf, karakter veya sembollerden oluşan, bir bilginin üçüncü tarafların erişimine kapalı bir ortamda, bütünlüğü bozulmadan (bilgiyi ileten tarafın oluşturduğu orijinal haliyle) ve tarafların kimlikleri doğrulanarak iletilen elektronik veya benzeri araçlar olarak tanımlanabilir.⁵

Bir ilgili kavram da **güvenli elektronik imzadır**. KEPSİEY'de tanım doğrudan yapılmamış ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa gönderme yapılarak *15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun⁶ 4 üncü maddesinde tanımlanan elektronik imzayı ifade etmektedir* denmiştir. Kanuna göre güvenli elektronik imza, münhasıran imza sahibine bağlı olup sadece imza sahibinin sahip olduğu özel bir araç ile oluşturulan ve imza sahibinin kimliğinin saptanmasını ve imzalanmış elektronik veride sonradan her hangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan bir tür elektronik imzadır.

Bir ilgili kavram da **kayıtlı elektronik posta hizmet sağlayıcısıdır** (bundan sonra KEPHS). Yönetmelikte KEPHS, *“13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kapsamındaki yetkilendirme çerçevesinde KEP sistemi kurmak ve işletmek için kurulan anonim şirket ile başvuru yapması ve gerekli koşulları sağlaması hâlinde 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanununun hükümlerine göre elektronik ortamda tebligat yapmaya yetkili kılınmış idareyi”* tanımlanmaktadır.

KEPSİEY hükmünde ifade edilen idare, KEP'e ilişkin hizmet sağlayıcıdır ve bir elektronik iletişim platformu sunmaktadır. Bir diğer deyişle KEPHS, elektronik olarak posta yoluyla iletişim kurmakta olan taraflar arasında ilgili e-posta iletişimine ilişkin hizmet sunan güvenilir üçüncü taraf niteliğindedir. Ancak her isteyen doğrudan bu nitelikte bir hizmet sağlayıcı olamayıp KEPSİEY'in 6. maddesi gereği öncelikle KEPHS olmak isteyenler bu yöndeki taleplerini yönetmelikte belirtilmiş olan belgeler ile Kuruma sunmaları gerekmektedir. Sonrasında, sunulan belgelerde eksikliğin bulunmaması veya giderilmesi halinde başvuru

⁵ 'E-İmza Nedir?' (Türkiye Barolar Birliği, 2013) <<https://e-imza.barobirlik.org.tr/E-imza-Nedir>> Erişim Tarihi 29 Temmuz 2022

⁶ Elektronik İmza Kanunu, Kanun Numarası: 5070, Kabul Tarihi: 15.1.2004, RG. 23.1.2004, S. 25355

Kurumca⁷ kabul edilir. Bugün ülkemizde, Kurumdan onay alarak KEPHS sıfatını almış 8 sağlayıcı⁸ bulunmaktadır.⁹

KEPHS, Yönetmelik'in 16. maddesinde düzenlenmiş olan yükümlülük ve görevleri bağlamında, kayıtlı elektronik posta sisteminde gönderilen ve alınan e-postaların bu sağlayıcılar üzerinden geçmesi ve işletilmesini, kısaca ilgili yükümlülükleri bağlamında KEP iletişiminin güvenle gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

KEP'e ilişkin bir ilgili kavram da **KEP delilidir**. Yönetmelikte KEP delili, "*belirli bir işlemin belirli bir zamanda meydana geldiğini gösteren, KEP sisteminde üretilen ve KEPHS'nin işlem sertifikası ile imzalanmış veri*" olarak tanımlanmaktadır.

Bir diğer kavram **KEP hesabıdır**. Yönetmelikte KEP hesabı, "*orijinal ileti gönderme ve alma ile KEP iletisi alma yeteneğine sahip KEP sisteminde oluşturulan elektronik posta hesabı*" olarak tanımlanmaktadır.

Bir ilgili kavram da **zaman damgasıdır**. KEPSİEY'de kavramın tanımı doğrudan yapılmamış ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na gönderme yapılarak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 3 üncü maddesinde tanımlanan zaman damgasını ifade eder, denmiştir. İlgili Kanuna göre zaman damgası, "*bir elektronik verinin, üretildiği, değiştirildiği, gönderildiği, alındığı ve / veya kaydedildiği zamanın tespit edilmesi amacıyla, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı tarafından elektronik imzayla doğrulanan kayıttır.*"

Değineceğimiz son kavram **KEP sistemidir**. Yönetmelikte KEP sistemi, "*elektronik iletişim platformları aracılığıyla gerçekleşen, gönderildi ve alındı onayları da dâhil olmak üzere KEP iletilerinin tüm süreçlerine ilişkin olarak KEP delili oluşturulması, güvenli bir şekilde kimlik tespiti yapılması, KEP hesabı, KEP rehberi ve arşiv hizmetleri verilmesi gibi işlemlere sahip sistem*" olarak tanımlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalarımız bağlamında Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi İle İlgili Süreçlere Ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ'i de göz önüne alarak KEP sisteminin işleyişini şu şekilde özetleyebiliriz: "Öncelikle gönderici, yazmış olduğu mesajı güvenli elektronik imza

⁷ Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu

⁸ Bu sağlayıcıların listesi: "[Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş.](#), [TNB Bilişim Teknolojileri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi](#), [TÜRKKEP Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcılığı ve Ticaret A.Ş.](#), [INTERTECH Bilgi İşlem ve Pazarlama Ticaret A.Ş.](#), [EFINANS Elektronik Ticaret Ve Bilişim Hizmetleri A.Ş.](#), [KEPKUR Yazılım Bilişim Kayıtlı Elektronik Posta Hizmetleri Sanayi Ve Ticaret A. Ş.](#), [F.I.T. Bilgi İşlem Sistemleri Servisleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.](#) ve [Mikro Yazılımevi Yazılım Hizmetleri Bilgisayar Sanayi ve Ticaret A.Ş.](#)" şeklindedir.

⁹ 'Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcılar' (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2017) <[Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcılar - Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu](#)> Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022

ile imzalayıp KEPHS'e KEP hesabı ile gönderir. KEPHS'e gelen iletinin göndericisine ilişkin kullanıcı kimlik bilgi doğrulaması ve güvenlik kontrolü yapılır. Sonrasında kullanıcıdan gelen mesaj, işlem sertifikası ile imzalı ve zaman damgalı olarak alındısı yapılır. Alınan mesaj KEPHS tarafından işlem sertifikası ile imzalanır ve zaman damgası kullanılarak gönderimi gerçekleştirilir. Eğer alıcı göndericiden farklı bir KEPHS ile anlaşmış ise gönderim alıcının anlaşmış olduğu KEPHS'e yapılır. Sonrasında işlem sertifikasından gönderim yapan KEPHS'i, doğrulama ve güvenlik kontrolleri gerçekleştirilir ve KEPHS'e gönderinin alındığına ilişkin işlem sertifikası ile imzalı ve zaman damgalı onay alındısı yapılır. Bu işlemler sonrasında gönderi, alıcının KEP adresine iletilir, elektronik imza doğrulama ve okuma gerçekleşir ve KEPHS'e teslim alındısı iletilerek iletişim tamamlanmış olur."¹⁰

Çalışmamızın bu kısmına kadar ilgili kavramları da inceleyerek KEP kavramı ve sisteminin işleyişi hakkında bir inceleme yapılmıştır. Çalışmamızın sonraki bölümünde ise KEP'in gelişimi ve kullanıcılarına sağlamakta olduğu fayda ve avantajlar incelenecektir.

B. KEP'in Gelişimi Ve Kullanıcılara Sunduğu Fayda Ve Avantajlar

Teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile gittikçe dijitalleşen dünyada, her alanda olduğu gibi iletişimde de teknolojiden faydalanılmış ve elektronik iletişim gelişim göstermiştir. İletişimde yaşanan teknolojik gelişmeler ile elektronik posta kullanımı da oldukça yaygınlaşmıştır. İletişim ve işlemlerin elektronik ortamda yapılabilmesi ile birlikte ciddi düzeyde bir zaman ve arşiv kazancı, maliyetlerin azalması, çevrenin korunması, resmi ve ticari işlemlerin hızlanması ve daha verimli yürütülmesi gibi faydalar sağlanmıştır.

Diğer yandan elektronik iletişimin bir çeşidi olan elektronik posta kullanımı giderek yaygınlaşmış olsa da elektronik postada özellikle postanın iletimi, güvenliği ve postalara erişim gibi belli başlı konularda problemler yaşanmaktadır.

Örneğin herhangi bir kişi istediği zaman herhangi başka bir kişi için posta düzenleyip bu kişinin adresine bunu rahatlıkla iletebilse de bu e-postanın, ilgili kişiye ulaştığından ve söz konusu kişinin bu e-postaya erişmiş olduğundan emin olunamamaktadır. Buna ek olarak gönderilerin iletilme zamanının belirlenip belirlenmediği konusunda da bir takım tereddütler yaşanmaktadır. Zira e-posta zaman bilgisi, gönderi yapılan bilgisayarın zaman ayarlarına bağlıdır ki bu durum ihtilafli durumlarda zaman için hukuki delil değerini düşürür. Aynı

¹⁰ 'KEP Nedir?' <<https://pttkep.gov.tr/neden-kep/>> Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022; 'Kayıtlı Elektronik Posta Uygulama Esasları' <<https://pttkep.gov.tr/wp-content/uploads/2019/02/KEPUE.pdf>> Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022

zamanda ilgili postanın içeriğinin veya iletim zaman ve yerinin, bir 3. Taraf müdahalesi ile değiştirilip değiştirilemeyeceğinin bir garantisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla kanuni açıdan sınırlı sayıda ve sınırlı özellikte delil barındırır. Ayrıca standart e-postaların içerikleri kolaylıkla değiştirilebilir. Diğer yandan risk içeren bu alanlarda bir ihtilaf çıkması halinde ilgili durumlara ilişkin e-posta ispat sorumluluğu göndericiye aittir.¹¹

Neticede standart elektronik postalarda yaşanan bu problemler nedeniyle uygulamada aksaklıklar çıkmış ve ilgili aksaklıkları giderecek yeni bir posta sistemine çalışılmıştır. Çalışmalar neticesinde SEP sisteminden ayrı olarak yukarıda saymış olduğumuz aksaklıkların tamamını gideren bir e-posta sistemi, Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) geliştirilmiştir. KEP'in kullanılmaya başlanmasıyla ilgili aksaklıklar son bulmuş ve etkili bir iletişim ve bildirim ağına kavuşulmuştur. Zira KEP, elektronik imza ve zaman damgası kullanılması sayesinde gönderici teyidi, alıcı teyidi, içeriğin değişmediği teyidi, gönderim ve alım zamanlarının ispatını sağlamaktadır. Ayrıca KEP, standart elektronik postaya ek olarak elektronik postanın göndericisi görünen kişi/kuruluş tarafından gönderilip gönderilmediği, alıcıya ulaşıp ulaşmadığı ve ne zaman ulaştığı, alıcısı tarafından okunup okunmadığı ve ihtiyaç duyulması halinde elektronik postaya yeniden erişilebilmesi ile ilgili delil hizmetlerini de sunmaktadır.¹²

Özetle KEP sistemi ile standart elektronik posta sisteminde yaşanan tüm problemler giderilmiş ve böylece postaların içeriğinin korunmasına, iletim hareketlerinin doğru şekilde kayıt altına alınmasına ve bu verilerin güvenle saklanmasına ilişkin güvence veren bir elektronik iletişim sistemi kullanılmaya başlanmıştır. Bugün sosyal hayat ve iş yaşamına bakıldığında KEP kullanımı giderek artmakta ve gerek kurumlar arasında gerekse de kurum ve kişiler arasındaki kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır.

C. KEP'in Yasal Dayanak Ve Çerçevesi

Ülkemizde KEP Sistemi, 13.1.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹³ ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) tarafından 25 Ağustos 2011 tarihli ve 28036 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Yönetmelik ile yürürlüğe girmiştir.

KEP'in düzenlendiği ilgili yönetmelik Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'tir. Yönetmeliğin 3. maddesine göre bu yönetmelik 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1525. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. Bu

¹¹ 'KEP Nedir? (PTTKep)' <<https://pttkep.gov.tr/neden-kep/>> Erişim Tarihi 19 Temmuz 2022

¹² 'KEP Nedir? (PTTKep)' <<https://pttkep.gov.tr/neden-kep/>> Erişim Tarihi 19 Temmuz 2022

¹³ İlgili Kanun maddeleri: 18/3. ve 1525

maddeye göre “(1) tarafların açıkça anlaşmaları ve 18 inci maddenin üçüncü fıkrası saklı kalmak şartıyla, ihbarlar, ihtarlar, itirazlar ve benzeri beyanlar; fatura, teyit mektubu, iştirak taahhütnamesi, toplantı çağruları ve bu hüküm uyarınca yapılan elektronik gönderme ve elektronik saklama sözleşmesi, elektronik ortamda düzenlenebilir, yollanabilir, itiraza uğrayabilir ve kabul edilmişse hüküm ifade eder.

(2) Kayıtlı elektronik posta sistemine, bu sistemle yapılacak işlemler ile bunların sonuçlarına, kayıtlı posta adresine sahip gerçek kişilere, işletmelere ve şirketlere, kayıtlı elektronik posta hizmet sağlayıcılarının hak ve yükümlülüklerine, yetkilendirilmelerine ve denetlenmelerine ilişkin usul ve esaslar Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu tarafından bir yönetmelikle düzenlenir. Yönetmelik bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren beş ay içinde yayımlanır.”¹⁴

Bu madde gereği düzenlenmiş olan yönetmelik, yukarıda bahsetmiş olduğumuz Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliktir. Yönetmeliğin amacı yönetmeliğin 1. maddesine göre “*kayıtlı elektronik posta sisteminin hukukî ve teknik yönleri ile işleyişine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.*” Yönetmeliğin kapsamı ise 2. maddeye¹⁵ göre KEP sistemine, bu sistemdeki işlemler ve işlemlerin sonuçlarına, KEP adresine sahip gerçek ve tüzel kişilere, KEPHS’nin hak ve yükümlülüklerine, yetkilendirilmelerine ve denetimlerine ilişkin usul ve esasları kapsar.

KEP sisteminin hangi amaç ve ne şekilde kullanılacağı Yönetmeliğin 11. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre KEP sistemi, bir elektronik iletinin tarafları veya muhatapları arasında KEP hesabı vasıtasıyla hukukî ve teknik güvenliğe sahip bir şekilde gönderilip alınmasını sağlamak ve güvenli iletişimde bulunmak gibi amaçlarla kullanılır.

Diğer yandan elektronik posta sistemi ile yapılacak işlemler gönderi iletilmesi ve alınmasıyla sınırlı olmayıp ayrıca elektronik belgelerin saklanması ve korunması, ilgili her türlü işlemin zaman damgası ile kayıt altına alınması gibi işlemlerin de yapılmasını mümkün kılmaktadır. Nitekim bu husus doğrudan yönetmelik ile de vurgulanmış ve “Kayıtlı elektronik posta sisteminde yapılabilecek diğer işlemler” başlığı altında 14. maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “*KEPHS, KEP sistemi içerisinde bir elektronik iletinin gönderilmesi ve alınması*

¹⁴ Türk Ticaret Kanunu, Kanun Numarası: 6102, Kabul Tarihi: 13.1.2011, RG. 14.2.2011, S. 27846

¹⁵ Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, madde 2: “*Bu Yönetmelik; kayıtlı elektronik posta sistemine, bu sistemle yapılacak işlemler ile bu işlemlerin sonuçlarına, kayıtlı elektronik posta adresine sahip gerçek ve tüzel kişilere, kayıtlı elektronik posta hizmet sağlayıcılarının hak ve yükümlülüklerine, yetkilendirilmelerine ve denetimlerine ilişkin usul ve esasları kapsar.*”

dışında elektronik belgelerin saklanması, güvenli iletişim ve elektronik ortamda güvenilir üçüncü taraf hizmetleri gibi katma değerli hizmetler sunabilir.

Yönetmeliğin devam eden maddesinde, KEP sistemi ile yapılan işlemlerin hukuki nitelik ve sonuçları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 15. maddesine göre “*KEPHS'nin KEP sistemi üzerinden sunduğu hizmetlere ilişkin olarak oluşturduğu kayıtlar ile KEP delilleri senet hükmündedir ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılır.*”

Yani ilgili hükmün düzenlemesi ile SEP sisteminden tamamen farklı şekilde, KEP sistemi ile yapılabilmekte olan bir elektronik iletinin gönderilmesi ve alınmasına, elektronik belgelerin saklanması ve korunmasına, ilgili her işlemin zaman damgası ile kayıt altına alınmasına ilişkin tüm kayıtlar senet hükmündedir ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir.

Diğer yandan KEP sisteminin delil değerine, kanunda değil de bir yönetmelikte yer verilmiş olması KEP'in delil niteliğinin hukuki geçerliliği hakkında bir şüphe uyandırabilir. Ancak ilgili kanun olan Türk Ticaret Kanunu'nda ilgili yönetmelik hükmünün aksini düzenleyen veya sınırlayan bir hüküm olmaması ve yine aynı Kanunun 1525. maddesinde KEP ile yapılacak işlemler ile bunların sonuçlarının doğrudan Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu tarafından bir yönetmelikle düzenleneceğinin ifade edilmiş olması bu yöndeki şüpheleri gidermektedir.¹⁶

Özetle KEP sistemi kullanılarak yapılmış olan işlemler ve işlemlere ilişkin tüm kayıtlar, aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Dolayısıyla KEP vasıtası ile yapılan işlemler hukuken geçerliliği olan işlemlerdir. Ancak KEP'in düzenlendiği yönetmelik, Türk Ticaret Kanunu'na dayanmakta olup ilgili düzenlemeler esasında tacirler veya ticari işler için öngörülmüştür denebilir.

Dolayısıyla çalışmamızın asıl konusunu oluşturan işveren ile işçi arasındaki bildirimlerin ve iletilmesi gereken belgelerin KEP vasıtasıyla gerçekleştirilebileceğine dair yasal çerçeve ayrıca incelenmelidir. Ancak bugün Türk Mevzuatında, işveren ile işçi arasındaki bildirimlerin

¹⁶ KEP'e ilişkin incelediğimiz Kanun ve Yönetmelik haricinde doğrudan KEP'e ilişkin mevcut olan iki yasal düzenleme daha vardır. KEP sistemine ilişkin teknik hususların düzenlendiği bu yasal düzenlemeler Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi İle İlgili Süreçlere Ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ (Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi İle İlgili Süreçlere Ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ, RG 25.08.2011/28036.) ve Kayıtlı Elektronik Posta Rehberi Ve Kayıtlı Elektronik Posta Hesabı Adreslerine İlişkin Tebliğdir (Kayıtlı Elektronik Posta Rehberi Ve Kayıtlı Elektronik Posta Hesabı Adreslerine İlişkin Tebliğ, RG 03.07.2021, S. 31530.). İlgili Tebliğler teknik hususlarda olduğu için çalışmamızda ayrıca incelenmemiştir.

ve belge iletimlerinin KEP vasıtasıyla yapılabileceğine dair açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu yüzden işçi ve işveren arasında ve özellikle işverenin işçisine yapmakla yükümlü olduğu bildirimleri ve iletmekle yükümlü olduğu belgeleri KEP üzerinden yapmasının, işvereni yükümlülüklerinden kurtarıp kurtarmayacağı yasal olarak net değildir. Yahut ileriki bir süreçte işveren ile işçi arasında yaşanan bir uyuşmazlığın yargı önüne taşınması halinde, KEP üzerinden yapılmış olan işlemlerin ve ilgili kayıtların KEPSİEY'in 15. maddesinde düzenlenmiş olduğu üzere kesin delil olarak mahkemeye sunulup sunulamayacağı da yasal olarak net değildir.

Yasa hükümlerinin net olmadığı bu gibi durumlarda hukukta yorum söz konusu olmaktadır. Türk hukuk sisteminde hukuki yorumlar arasında önemli bir rol oynayan ve özellikle uygulamada asıl olarak takip edilen yorum, mahkemelerce yapılan yorumlardır. Bu durumda ilgili konudaki mahkeme kararlarının incelenerek KEP'e ilişkin vuku bulmuş uyuşmazlıkların ve bu uyuşmazlıkların nasıl ve mahkemelerce ne şekilde yorumlarla çözümlenmiş olduğunun analizi gerekmektedir. Bu bağlamda sıradaki başlıkta KEP kavramının yer bulduğu Yüksek Mahkeme kararları değerlendirilecektir.

D. KEP Uygulamasına İlişkin Yargı Kararları

KEP kavramının geçtiği ve ulaşabildiğimiz tüm Yüksek Mahkeme Kararları incelenmiş, bu kararlardaki KEP'e yapılmış olan atıflar bağlamında iş ilişkisindeki bildirimlerin de KEP ile yapılabilip yapılamayacağı yorumuna ulaşılmaya çalışılmıştır.¹⁷ Bu çerçevede, KEP'e ilişkin ulaşabildiğimiz altmışa yakın Yüksek Mahkeme Kararı detaylıca ele alınmıştır.^{18 19}

Yargı kararları incelendiğinde, KEP'e ilişkin kararların belli başlı konularda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konulardan biri, **KEP adresinin bildirilmemesi veya aktifleştirilmemesinden dolayı hükmedilen idari cezalar hakkındadır.**

¹⁷ Çalışmamızda, doğrudan iş ilişkisindeki bildirimleri ilgilendirmemekle birlikte KEP'in diğer hukuk alanlarındaki kullanımına ışık tuttuğu ve KEP ve hukuk bağıny aydınlatığı için farklı yargılama konularında geçen bazı KEP atıflarına da yer verilmiştir. Bu sayede KEP'in hukuk alanında daha anlaşılır olabileceği ve bunun da iş ilişkisindeki bildirimlerin KEP ile yapılması konusuna katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

¹⁸ Yargıtay Karar Arama ve bir mevzuat ve içtihat programı olan Sinerji Hukuk Yazılımlarındaki tüm kararlar taranmış ve bunlardan KEP'e ilişkin olan 60 adet Yüksek Mahkeme kararına ulaşılmıştır. Bu kararlardan Yargıtay Ceza Daireleri ve Genel Kurulu kararları olan toplam 6 tane karar hariç geriye kalan 54 kararın her biri tek tek incelenmiştir. Yargıtay'ın Ceza Daireleri ve Ceza Genel Kurulu kararları ise ceza yargılamasına ilişkin ve genel hatları ile belgede sahtecilik suçunun tipine ilişkin incelemeler içerdiği için çalışmamızın kapsamına, konumuzun sınırlarının aşılması için dahil edilmemiştir. Bkz. <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>> Erişim Tarihi 03 Temmuz 2022;

¹⁹ Yar. 11. CD, E 2019/887 K 2021/5243, 14.06.2021; Yar. 11. CD, E. 2018/6275 K. 2021/2806, 18.03.2021; Yar. 11. CD, E. 2018/6165 K. 2021/2805, 18.03.2021; Yar. CGK, E. 2019/353 K. 2020/367, 22.09.2020; Yar. 11. CD, E. 2018/4004 K. 2019/2115, 28.02.2019; Yar. 5. CD, E. 2018/14158 K. 2019/1102, 30.01.2019

Kanun koyucu, bazı kanunlarda ilgililerin KEP adresini bildirmesini zorunlu tutmuş ve aksi halde yaptırım öngörmüştür. Örneğin KEP adresi bildirimini zorunlu tutulduğu kanunlardan biri olan 3213 sayılı Maden Kanununun²⁰ KEP hükmüne ilişkin ortaya çıkan bir uyuşmazlıkta Danıştay, KEP adresini idareye bildirmeyen şirkete idari para cezası uygulamıştır.²¹

Kararlarda ön plana çıkan bir diğer konu, dava konusu ihbarnamelerin şirketin KEP adresine tebliğ edilip edilmediği veya başkasına ait bir adrese tebliğ edilip edilmediği veya hiç tebliğ edilip edilmediği hakkındadır.

Yüksek Mahkeme, kurumlarca şirketlere yapılan bildirimlerin, şirketler tarafından yasal zorunluluk gereği ilgili kurumlara bildirilmiş olan KEP adreslerine yapılması gerektiği yönünde içtihat geliştirmiştir.²²

Ön plana çıkan bir diğer konu, **6102 sayılı TTK'nın 18/3. maddesine yapılan atıflardır.** Yüksek Mahkeme, tacirler arasında diğer tarafı temerrüde düşürmeye ilişkin ihbarlar veya ihtarların noter aracılığıyla, taahhütlü mektupla, telgrafla veya güvenli elektronik imza kullanılarak kayıtlı elektronik posta sistemi ile yapılması gerektiği aksi halde bildirim geçersiz olacağı yönünde içtihat geliştirmiştir.²³

Bir diğer konu da **Tebliğat Kanununda sayılmamış kişiler için KEP adresi üzerinden tebliğat yapılmasına zorunluluk getirilip getirilemeyeceği hakkındadır.**

7201 sayılı Tebliğat Kanununun 7/a maddesinde, elektronik yolla tebliğat yapılacak gerçek ve tüzel kişiler sayılmıştır.²⁴ Ancak bazen uygulamada, kanunda sayılan bu kişiler

²⁰ Maden Kanunu, Kanun Numarası: 3213, Kabul Tarihi: 4.6.1985, RG. 15.6.1985, S. 18785

²¹ Dan. 8. D, E. 2020/5371 K. 2022/751, 11.02.2022. Ayrıca bakınız Dan. 8. D, E. 2021/2408 K. 2022/888, 16.02.2022; Dan. 8. D, E. 2016/11812 K. 2022/65, 19.01.2022; Dan. 8. D, E. 2021/811 K. 2021/5940, 02.12.2021; AYM Genel Kurulu, E. 2019/47 K. 2021/16, 04.03.2021; Dan. 13. D, E. 2021/343 K. 2021/1024, 23.03.2021; Dan. 13. D, E. 2020/985 K. 2021/1023, 23.03.2021

²² Dan. 9. D, E. 2020/5311 K. 2021/6370, 13.12.2021; Dan. 13. D, E. 2020/3767 K. 2021/4208, 08.12.2021; Dan. 8. D, E. 2021/1601 K. 2021/5307, 12.11.2021; Dan. 13. D, E. 2020/2065 K. 2021/3003, 22.09.2021; Dan. 7. D, E. 2021/2461 K. 2021/2933, 23.06.2021; Dan. 13. D, E. 2021/917 K. 2021/1574, 27.04.2021

²³ Yar. 11. HD, E. 2020/3676 K. 2021/1751, 25.02.2021; aynı yönde bir diğer karar: Yar. 3. HD, E. 2019/103 K. 2019/7006, 24.09.2019

²⁴ Tebliğat Kanunu, Kanun Numarası: 7201, Kabul Tarihi: 11/02/1959, RG. 19.02.1959, S. 10139, madde 7/a: Aşağıda belirtilen gerçek ve tüzel kişilere tebliğatın elektronik yolla yapılması zorunludur.

1. 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar.

2. 5018 sayılı Kanunda tanımlanan mahallî idareler.

3. Özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları.

4. Kamu iktisadî teşebbüsleri ile bunların bağlı ortaklıkları, müessese ve işletmeleri.

5. Sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıklar.

6. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları.

7. Kanunla kurulanlar da dahil olmak üzere tüm özel hukuk tüzel kişileri.

haricinde kişiler için de elektronik yolla tebligat zorunlu görülmüştür. Buna ilişkin yargılamaya taşınan bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme önemli bir içtihatla bulunmuştur. İlgili uyuşmazlık, Maden Yönetmeliği'nin²⁵ ekindeki Ek-22 Daimi Nezaretçi Talep/Atama Belgesi ile Ek-23 Teknik Eleman Görevlendirme Bildirimine ilişkin düzenlemelerde belirtilen KEP Adresi ibarelerinin iptali istemine ilişkindir.

Davacı, 3213 sayılı Maden Kanunu'nda tebligatların Kayıtlı Elektronik Posta Adresi üzerinden yapılmasına ilişkin herhangi bir zorunluluk getirilmediği, dava konusu düzenleme ile maden sahalarında çalışan daimi nezaretçi ve teknik elemanlardan KEP adresi istenilmesinin hukuka aykırı olduğunu ileri sürmektedir.

Mahkeme, Tebligat Kanunu'nda, elektronik tebligat yapılması zorunlu olan kişilerin belirlenmiş olduğunu ve kural olarak bu kişiler dışında bir kişiye zorunlu kılınmak suretiyle elektronik tebligat yapılamayacağını belirtmiştir. Diğer yandan yasal zemine kavuşmuş özel bir düzenleme olması halinde Tebligat Kanunu'nda sayılmamış olsa dahi ilgili özel kanunda düzenlenmiş olan kişilere elektronik tebligata ilişkin bir zorunluluk getirmenin mümkün olacağını değerlendirmiştir.²⁶ Dolayısıyla eğer tebligat kanununda sayılan haller dışında bir kişiye KEP kullanımı zorunlu kılınmak isteniyorsa buna ilişkin Tebligat Kanunundan ayrı özel nitelikli bir kanuni düzenleme gerekmektedir. Aksi halde KEP kullanımı, Tebligat Kanununda sayılan kişilerden başkasına zorunlu tutulamaz.

İlgili uyuşmazlıklara konu olmamakla birlikte KEP' in kavram olarak yer bulduğu yüksek mahkeme kararları da hatırı sayılır derecededir. Bu kararlar, genel hatları ile farklı kanunları değerlendirirken ilgili kanun hükümlerinde var olan KEP kavramına da değinilen ve genellikle de TTK'nin 18/3. maddesinin bahsedildiği kararlar²⁷ veya 28.02.2018 tarihli ve 7101 sayılı

8. Noterler.

9. Baro levhasına yazılı avukatlar.

10. Sicile kayıtlı arabulucular ve bilirkişiler.

11. İdareleri, 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.

²⁵ Maden Yönetmeliği, RG. 11.12.2022, S. 32040.

²⁶ Dan. 8. D, E 2017/6864 K 2021/6139, 09.12.2021.

²⁷ Yar. 11. HD, E. 2020/1856 K. 2021/1422, 18.02.2021; Yar. 15. HD, E. 2019/3926 K. 2020/2954, 11.11.2020; Yar. 11. HD, E. 2020/3471 K. 2020/4853, 09.11.2020; Yar. 11. HD, E. 2020/2542 K. 2020/4696, 03.11.2020; Dan. 13. D. E. 2020/106 K 2020/2719, 22.10.2020; AYM 1 Bölüm E. 2015/11533 K. 2020, 15.01.2020; Dan. 13. D, E. 2019/1501 K. 2019/2486, 10.07.2019; AYM 1. Bölüm E. 2016/47214 K. 2019, 18.04.2019; AYM GK E. 2018/43 K. 2018/49, 31.05.2018; AYM GK, E. 2018/35 K. 2018/62, 31.05.2018; Yar. 3. HD, E. 2017/7167 K. 2018/3015, 27.03.2018; Yar. 19. HD, E. 2017/4118 K. 2018/635, 14.02.2018; Yar. 19. HD, E. 2016/19104 K. 2017/7133, 19.10.2017; Yar. 19. HD, E. 2016/9828 K. 2017/4953, 14.06.2017; Yar. HGK, E. 2014/861 K. 2016/632, 25.05.2016; Yar. 19. HD, E. 2015/17107 K. 2016/8471, 09.05.2016; Yar. 19. HD, E. 2015/12944 K. 2015/14422, 10.11.2015; Yar. 23. HD, E. 2014/5678 K. 2015/5377, 09.07.2015; Yar. 19. HD, E. 2014/11194 K.

Kanun ile değişik 7201 sayılı Tebligat Kanunu gereğince avukatların KEP adreslerine yapılan tebligatlarda sürenin işlemeye başlaması ve sürelerin kaçırılmasına ilişkin kararlardır.²⁸

KEP' in geçtiği birçok mahkeme kararı bulunmaktadır. Ancak çalışmamızın asıl konusunu oluşturan işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimlerin yapılmasında KEP kullanımına ilişkin hiçbir Yüksek Mahkeme kararı ve Bölge Mahkeme kararı yoktur.²⁹ Dolayısıyla yukarıda değindiğimiz üzere işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimlerin yapılmasında KEP kullanımına ilişkin doğrudan bir yasal düzenlemenin olmamasının ötesinde bu yönde bir içtihat da gelişmiş değildir. Dolayısıyla bugün ülkemizde, iş ilişkilerine ilişkin işveren ve işçi arasında ve özellikle işverenlerin işçilerine yapacakları ileti ve bildirimlerin geçersiz olacağı ve hukuki sonuç doğurmayacağı çekinceleri mevcuttur. Bu çekinceler nedeniyle de KEP sisteminin kullanımı yeterli düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu ise iş ilişkilerinde, KEP'in yukarıda saymış olduğumuz pek çok avantajından faydalanılamamaya sebep olmakta ve çok önemli faydalardan mahrum kalınmaktadır.

Sıradaki bölümlerde, işveren ile işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin doğrudan bir yasal dayanak ve içtihat yokken hukuken geçerli bir şekilde KEP üzerinden yapılabilecek olup olmadığı incelenecek ve bu yöndeki değerlendirmelerimize yer verilecektir. Bu doğrultuda öncelikle işveren ve işçi arasındaki ilgili ileti ve bildirimler incelenip sonrasında bu ileti ve bildirimlerin KEP vasıtası ile hukuken geçerli bir şekilde yapılabiliyor yapılamayacağını inceleyeceğiz.

II. İŞVEREN VE İŞÇİ ARASINDAKİ İLETİ VE BİLDİRİMLER

A. İleti ve Bildirimler Nelerdir?

Öncelikle ifade etmek gerekir ki ileti ile ifade etmek istediğimiz anlam, işverenin düzenlemekle ve işçiye vermekle yükümlü olduğu belgelerin veya işçinin özlük dosyasında

2015/8133, 02.06.2015; Yar. 19. HD, E. 2014/14976 K. 2015/565, 20.01.2015; Yar. 19. HD, E. 2013/5869 K. 2013/9418, 22.05.2013

²⁸ Yar. 10. HD, E. 2021/4998 K. 2021/14169, 15.11.2021; Dan. 8. D, E. 2021/3228 K. 2021/4414, 07.10.2021; Dan. 13. D, E. 2021/1954 K. 2021/2396, 22.06.2021; Yar. 1. HD, E. 2020/2761 K. 2021/3491, 22.06.2021; Yar. 1. HD, E. 2020/2803 K. 2021/3492, 22.06.2021; Yar. HGK, E. 2021/254 K. 2021/550, 18.05.2021; Dan. 3. D, E. 2019/4949 K. 2021/1958, 13.04.2021; Dan. 3. D, E. 2019/7770 K. 2021/1957, 13.04.2021; Dan. 3. D, E. 2020/2009 K. 2021/1676, 31.03.2021; Dan. 8. D, E. 2020/3383 K. 2021/1400, 09.03.2021; Yar. 4. HD, E. 2021/378 K. 2021/887, 01.03.2021; Yar. 4. HD, E. 2020/3924 K. 2021/772, 23.02.2021; Yar. HGK, E. 2020/547 K. 2020/924, 24.11.2020; Yar. HGK, E. 2019/12623 K. 2020/9, 14.01.2020; Dan. 13. D, E. 2019/4078 K. 2019/4605, 25.12.2019

²⁹ Bu konuda ilk derece mahkeme kararları da incelenmeye çalışılmıştır. Ancak bu kararlara ulaşmayı mümkün kılan bir sistemin olmayışı sebebiyle tüm kararların taranması mümkün olamamıştır. İş ilişkisinde bildirimlerin KEP ile yapılması konusundaki uyumsuzluk ve kararlar hakkında Mahkeme kalem ve hakimleri ile yapılabilmemiş sınırlı sayıdaki görüşmelerde ise üst derece mahkeme kararlarında olduğu gibi ilk derece mahkemelerinde de herhangi bir uyumsuzluk veya karara denk gelinmemiştir.

bulunması gerekli belgelerin, sağlık durumuna ilişkin bazı raporlar vb. iş ilişkisine ilişkin belgelerin verilmesi, iletilmesidir. Bu bağlamda aşağıda, ilgili belgelerin neler olduğu ve ilgili hukuki düzenlemeler incelenecektir.

Bildirim kavramı ise çalışmamızda TDK'de tanımlandığı anlamda kullanılmıştır. TDK'ye göre bildirim, bildirme işi, yazılı olarak yapılan açıklama, tebligat olarak tanımlanmaktadır.³⁰ İş hukukunda da TDK'de kullanılan anlama benzer şekilde bildirim, açıklama ve beyan anlamlarında kullanılmaktadır.³¹ İş hukukunda pek çok konuda bildirim söz konusu olabilmektedir. Zira iş hukukunda, kaynağını kanundan, yönetmelikten, iş sözleşmelerinden, toplu iş sözleşmelerinden ve diğer düzenlemelerden alan çok sayıda bildirim yer almaktadır. Bunlar, ücrete konu bildirimler başta olmak üzere özellikle taraflar arasında yapılan fesih ve feshe ilişkin bildirimlerdir.³²

Ücrete ilişkin bildirimler özellikle ücrete ilişkin tutulan ilgili belgelerin işçiye verilmesi, iletilmesi yoluyla gerçekleştirilir. Feshe ilişkin bildirimler ise gerek fesih iradesinin doğrudan sözel olarak bildirilmek suretiyle gerek bu yönde bir ihtar şeklinde gerekse de sözleşmenin feshedildiğine işaret eden bir eylem gerçekleştirmek suretiyle yapılmaktadır.³³ Bununla birlikte iş hukukunda bildirimler bunlardan çok daha fazla çeşitlidir. Ancak çalışmamızın kapsamını aşmamak için ilgili ileti ve bildirimlere genel hatları ile değinilecektir. Yine de bu ileti ve bildirimlerden uygulamada sıklıkla karşılaşılmakta olan ve bunların KEP vasıtasıyla yapılması halinde iş ilişkilerinde ve özellikle işverenler lehine büyük fayda ve kolaylıklar sağlayacak olan ücrete ilişkin belgelerin iletimi ve bildirimine biraz daha yoğunluk verilmiştir.

1. Ücrete İlişkin Belgelerin İletimi ve Bildirilmesi

a. Ücrete İlişkin Belgelerin Kapsamı

Türk Hukuk sisteminde içtihat ve mevzuat bağlamında işverenin, farklı kanunlarda düzenlenmiş olan işçinin ücret verilerine ilişkin bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. İlgili düzenlemeler, İş Kanunu 137. maddede “Ücret Hesap Pusulası”, 5510 sayılı Kanun 120/(e)-5.

³⁰ <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 22 Temmuz 2022

³¹ Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, (1.Baskı, Yetkin Yayınları 2011) 475; K. Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, (1. Baskı, Beta Yayınları 2019) 89

³² Muhittin Astarlı, ‘İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar’, (2009) 3 (23) Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 963, 978

³³ Baycık, (n 31) 329- 335

maddede “Aylık Ücret Tediye Bordrosu” ve Vergi Usul Kanunu 238. maddede ise “Ücret Bordrosu” şeklindedir.

İş ilişkilerinin temel unsurlarından biri, işverenin işçiye çalışmasının karşılığı olan ücreti ödeme borcudur.³⁴ Haliyle iş ilişkilerine ilişkin işçilere yapılacak bildirimler arasında ücrete ilişkin bildirimler önemli bir yere sahiptir. Ayrıca bugün uygulamaya baktığımızda iş uyuşmazlıklarının büyük bir kısmı ücret ve diğer mali-sosyal hakların ödenip ödenmemesi hususunda vuku bulmaktadır. Bu gibi durumlardan dolayı yukarıda bahsetmiş olduğumuz ücret hesap pusulaları, ödeme bordroları ve bunlara ilişkin bildirimler işveren ve işçiyi yakından ilgilendiren ve sıklıkla karşı karşıya kaldıkları konulardandır. Dolayısıyla çalışmamızın amacı bağlamında ilgili belgeler oldukça önem arz etmektedir.

aa. İş Kanunu’nda Düzenlenmiş Olan Ücrete İlişkin Belgeler ve İşverenin Bildirim Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununun 37. maddesinde, ücret hesap pusulası başlığı altında işverenin işçiye, işçinin ücret hesabını gösterir ve belli unsurlara sahip bir pusula vermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Maddenin 2. fıkrasında ise pusulanın içeriği düzenlenmiştir. Buna göre “*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.*”³⁵

Hükümde açıkça düzenlendiği üzere işveren işçiye, belirli bir dönemde (günlük, haftalık, aylık vb.) kalem kalem ödenen ücreti ve yapılan her çeşit kesintileri ayrı ayrı gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Ücret hesap pusulasına ilişkin İş Kanunundaki bir diğer düzenleme 52. maddedir. Bu hüküm ile getirilen özel düzenlemeye göre yüzde usulünün uygulandığı iş yerlerinde işveren, doğrudan her işçiye bildirim ile yükümlü olmayıp işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilciye bildirim ile yükümlüdür. Dolayısıyla yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde

³⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku, (23. Baskı, Beta Yayınları 2023) 375; M. Kemal Oğuzman, ‘Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1955) s. 41; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canpolat, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları 2023) 333; Vedat Buz, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2005) 258; Baycık, (n 31) 231; Ahmet Terzioğlu, ‘İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret’, (2019) 18 (72) Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 1934, 1934; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları 2014) 358; Yar. 9. HD, E. 2016/2014 K. 2019/11635, , 21.5.2019

³⁵ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG. 10.6.2003, S. 25134

işverenin, işçilerce temsilci olarak seçilmiş olan tek bir kişiye, ilgili pusulayı vermesi ve dolayısıyla bildirmesi yeterlidir.

Ücret hesap pusulasına ilişkin İş Kanunundaki bir diğer düzenleme de “Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık” başlığı altında düzenlenmiş olan 102. maddedir. İlgili hüküm ile ücret hesap pusulasına ilişkin hükümlere aykırı hareket eden işverene idari para cezası hükmedileceği düzenlenmiştir.

Özetle ücret hesap pusulasının, hükümlerdeki ilgili kayıtları içerecek şekilde işveren tarafından işyerinin özel işareti ile ya da imzalı olarak işçiye verilmesi zorunludur.

Bununla birlikte pratikte, işçiye verilen ücret hesap pusulalarının işçi tarafından imzalanması uygulaması da vardır. Oysa İş Kanunu gereği işveren, ilgili pusulaları özel logosu ya da imzası ile işçiye vermiş olmakla İş Kanunu bağlamındaki yükümlülüğünü yerine getirmiş olmaktadır. Buna rağmen pratikte ücret hesap pusulalarının ayrıca işçiye imzalatılma/işçi tarafından imzalama uygulamasının gözetilmesinin temelinde iki sebep olduğu görülmektedir.

Bunlardan ilki ileride yaşanacak muhtemel bir uyuşmazlık halinde, işçiye ilgili pusulaların teslim edildiğine ilişkin ispat kolaylığının elde edilmeye amaçlanması ve yine aynı şekilde ilgili pusulalardaki kayıtların gerçeğe aykırı olmadığı ve bu vesilesiyle ücrete ilişkin ispat kolaylığının sağlanmaya amaçlanmasıdır. İşçinin ücret hesap pusulasını imzalamasının hukuki sonuçlarına ilişkin bu husus, bölümün son kısmında, “işçi imzalı pusula ve bordrolar” başlığı altında ayrıca incelenecektir. Pusulaların işçiye imzalatılmasının diğer sebebi ise yukarıda bahsetmiş olduğumuz diğer iki kanunda, ilgili ücret pusulaları için işçinin de imzasının bir geçerlilik şartı olarak aranıyor olmasıdır. Aşağıda sırasıyla ilgili kanunların incelemesi yapılacaktır.

bb. 5510 Sayılı Kanun’da Düzenlenmiş Olan Ücrete İlişkin Belge ve İşverenin Bildirim Yükümlülüğü³⁶

İşverenin, işçinin ücret verilerine ilişkin bildirim yükümlülüğüne yönelik bir diğer düzenleme, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, “Kurumca verilecek idarî para cezaları” başlığı altında düzenlenmiş olan 102/5. maddesidir.

İlgili hükümde, İş Kanunu’nda kullanılan kavram olan “ücret hesap pusulası” yerine “ücret tediye bordrosu” kavramı kullanılmıştır. Kanunun hükmünde, geçerli bir ücret tediye

³⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG. 16.6.2006, S. 26200

bordrosunun unsurları sayılmış ve sayılan bu unsurlardan herhangi birini içermeyen ücret tediye bordrolarının geçersiz olacağı ve her bir geçersiz bordro için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir.

İlgili hükümde, ücret tediye bordrosunun, ücretin alınmış olduğuna dair işçi tarafından imzalanmış olması aranmaktadır. Diğer yandan buna ilişkin bir istisna getirilmiştir. Bu istisna, işçi ücret ödemelerinin makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılması halinde ücret tediye bordrosunda işçinin imzasının gerekli olmadığı şeklindedir. Yani işveren, işçi ücretlerini makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapıyorsa ilgili bordroyu işçiye imzalatmak zorunda kalmayıp veya işçi bu bordroyu imzalamak zorunda kalmayıp bordronun bu haliyle ibrazı neticesinde kanuni yükümlülük yerine getirilmiş olmaktadır. Ancak ücretlerin ödenmesi makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılmıyorsa ilgili bordrolarda işçilerin ücretin ödendiğine dair imzalarının bulunması zorunludur. Aksi takdirde kanun hükmünde düzenlenmiş oluşu üzere ilgili ücret tediye bordrosu geçersiz olacak ve her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında işveren aleyhine idari para cezası uygulanacaktır.

cc. Vergi Usul Kanununda Düzenlenmiş Olan Ücrete İlişkin Belge ve İşverenin Bildirim Yükümlülüğü

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz ücret tediye bordrosunda olduğu gibi işçinin imzasının şart koşulduğu bir diğer belge de ücret bordrosudur. Ücret bordrosuna ilişkin ilgili düzenleme 213 sayılı Vergi Usul Kanununun, “Ücret Bordrosu” başlığı altında düzenlenmiş olan 238. maddesidir.

Burada da İş Kanunu’nda kullanılan kavram olan “ücret hesap pusulası” ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kullanılan “ücret tediye bordrosu” kavramlarından farklı bir kavram olarak “ücret bordrosu” kullanılmıştır. Kanunun hükmünde, ücret bordrosu tutma zorunluğu ve istisnaları, geçerli bir ücret bordrosunun unsurları ve tanzim şekilleri düzenlenmiştir.³⁷ Bu hükme uyulmaması halinde ise aynı kanunun 352. maddesinde yaptırımlar düzenlenmiştir.

Vergi Usul Kanunu hükümleri gereği ücret bordrosunun, Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenmiş olan ücret tediye bordrosunda olduğu gibi işçinin imzasını veya mührünü içermesi gerekmektedir. Diğer yandan, burada da aynı istisna getirilmiş

³⁷ Vergi Usul Kanunu, Kanun Numarası: 213, Kabul Tarihi: 4.1.1961, RG. 10.1.1961, S. 10730 - 11.1.1961, S. 10704 - 12.1.1961, S. 10705

ve ücret ödemelerinin makbuz mukabilinde yapılması halinde ücret bordrosunda işçinin imzasının gerekli olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla işveren, işçi ücretlerini makbuz mukabilinde yapmaktaysa ilgili bordroyu işçiye imzalatmak zorunda kalmayıp bu haliyle yapılan ibraz neticesinde yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır. Ancak bu yöntemi kullanmadan ücretlerin ödeniyor olması halinde ilgili bordrolarda işçilerin ücretin ödendiğine dair imzalarının bulunması zorunludur. Aksi takdirde ilgili ücret bordrosu geçersiz olacak ve hükme aykırılıktan dolayı işveren aleyhine idari para cezası uygulanacaktır.

Özetle işveren, yukarıda izah ettiğimiz üzere işçiye İş Kanunu’nu hükümleri gereği ücret hesap pusulasını vermekle yükümlü olup bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde hakkında idari para cezasına hükmolunmaktadır. Diğer yandan 5510 SK ve Vergi Usul Kanunu gereği kurumlara yapacağı ilgili ileti ve bildirimler için ise yukarıda incelemiş olduğumuz istisna haricinde bordrolarda işçinin de imzası zorunlu unsur olup bordroların geçerliliği için şarttır.

Öte yandan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte³⁸, 21.05.2016 tarihinde yapılan değişiklik ile yukarıda bahsetmiş olduğumuz işçinin imzasının şart olmasına dair istisnai düzenleme - bankalar aracılığıyla veya makbuz karşılığında ödeme yapılması hali- ücret ödemelerine ilişkin bir zorunluluk haline gelmiştir.

Yönetmelikte yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği 01.06.2016 tarihi itibarıyla 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri, ücret ve her türlü ücret benzeri ödemelerini bankalar aracılığıyla yapmak zorundadır. Yani hem ücret ödemelerinin bankalar aracılığıyla yapılması ve hem de Ücretin ödendiğine dair bankadan her zaman bir makbuz alınabileceği göz önünde bulundurulduğunda 5510 SK ve Vergi Usul Kanunun’ da düzenlenmiş olan bordroların, işçi imzalı olmaksızın verilmesi artık geçerlidir.

Sonuç olarak Türkiye genelinde 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin işçi ücretlerini zorunlu olarak artık bankalar aracılığıyla ödediğine göre bu ücretlere ilişkin düzenledikleri bordroları işçinin imzası olmadan işçiye ve ilgili kurumlara verebilecekler ve buna ilişkin ileti ve bildirim yükümlülüklerini yerine getirmiş olacaklardır. İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan ücret hesap pusulası için zaten işçinin imzasına ilişkin bir geçerlilik şartı öngörülmediği için işverenin bunu doğrudan işçiye vermesi ile yine buna ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmiş

³⁸ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG. 18.11.2008, S. 27058

olacağı açıktır. İlgili bordroların ilgili kurumlara işçiye imzalatılarak verilmesinin zorunlu olduğu tek durum yalnızca işverenin Türkiye genelinde 5'ten az işçi çalıştırması halinde söz konusudur. Buna rağmen 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler yine de ilgili pusula ve bordroların işçilerce imzalanmasını gözetmektedir. Sırada bu durumun sebepleri ve hukuki sonuçları incelenecektir.

b. İlgili Belgelerin İşçi İmzalı Olup Olmaması

Gerek ücret hesap pusulasının gerek ücret bordrolarına ilişkin yukarıda izah ettiğimiz banka kanalıyla veya makbuz karşılığında ödeme istisnalarının varlığı halinde, ücret tediye bordrosunun ve ücret bordrosunun işveren tarafından bildirim ve teslimleri işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi için yeterli olup ayrıca işçinin bu belgeleri imzalaması gerekmemektedir. Ancak buna rağmen bugün uygulamada, bu bordroların işçilerce imzalanmış olması gözetilmektedir.

Uygulamada, ücret hesap pusulası ve bordroların işçilerce imzalanmasının istenilme sebepleri aslen bir taraftan İş Kanunu haricinde 5510 sayılı Kanunun ve Vergi Usul Kanunundaki ücret bordroları hükümlerinde işçi imzasının şart koşulmasıyla diğer taraftan ileride yaşanacak muhtemel bir uyuşmazlık halinde, işçiye ilgili pusulaların teslim edildiğine ilişkin ispat kolaylığının elde edilmeye amaçlanması ve ayrıca ilgili pusulalardaki kayıtların gerçeğe aykırı olmadığı ve bu vesilesiyle ücrete ilişkin ispat kolaylığının sağlanmasıdır.

Yeniden hatırlatırız ki işverenin ücrete ilişkin belgeleri işçiye iletme ve bildirme yükümlülüğü ücret hesap pusulası için belgenin salt işçiye verilmesi ile ücret tediye bordrosu ve ücret bordrosu için de işverenin Türkiye genelinde 5 ve daha fazla işçi çalıştırıyor olması halinde yine salt ilgili kurumlara verilmesi ile yerine getirilmektedir. Yani bu durumlar için işçinin imzası zorunlu değildir.

Diğer yandan özellikle yargı önündeki iş uyuşmazlıklarının önemli bir kısmının taraflarca anlaşılmış ücretin veya fazla mesai, hafta tatili, resmi ve ulusal bayram tatillerindeki çalışmalara veya yıllık izin kullanmaksızın yapılan çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi konularında olduğu göz önüne alındığında, işverenlerin ücret pusula ve bordrolarında işçinin imzasını gözetme kaygıları anlaşılmaktadır. Zira işveren, ücrete ilişkin ilgili hususlarda ileride bir uyuşmazlık yaşanması ve uyuşmazlığın yargı önüne taşınması halinde zamanında işçinin de imzalamış olduğu ücret hesap pusulaları ve bordroları aracılığıyla güçlü bir delil sağlama ve ispat kolaylığı elde etmeyi amaçlamaktadır. Ancak yukarıda incelediğimiz üzere mevzuatta bu yönde bir düzenleme olmadığı için işçi imzalı ücret hesap pusulası ve

bordrolarının hukuki niteliği ve ne gibi sonuçlar doğurduğu mahkeme içtihatları ile şekillenmiştir.

İlgili mahkeme kararları “ücret pusula ve bordrolarının imzasız olması halinde hukuki niteliği” ve “ücret pusula ve bordrolarının imzalı olması halinde hukuki niteliği” şeklinde iki başlık altında incelenmiştir.

aa. Ücret Pusula Ve Bordrolarının İmzasız Olması Halinde Bunların Hukuki Niteliği

Ücrete ilişkin belge niteliğinde olan ücret hesap pusulası ve bordroları aynı zamanda yargı önünde birer delil niteliğinde olabilir. Burada delilin ne olduğu konusu iyi anlaşılmalıdır. Çalışmamızın amacını aşmadan kısaca delili değerlendirdiğimizde delil, en basit tanımıyla bir ispat aracıdır ve bu araca, ileri sürülen bir iddianın doğru olduğuna hakimi ikna etmek için başvurulur. PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES’e göre delil, geçmişte ve mahkeme dışında gerçekleşmiş olaya ayna tutan, ilgili vakıaların temsilen yargılamaya aktarılmasına yarayan ve çekişmeli vakıayı temsile ya da yansıtmaya elverişli olan inandırma araçlarıdır.³⁹

Dolayısıyla işçi ve işveren, ücrete ilişkin uyumsuzluklarda ileri sürdükleri iddialara ayna tutabilecek her türlü aracı ispat aracı olarak, yani delil olarak kullanabilir. Bu bağlamda kamera kayıtlarından iş yeri giriş-çıkış kayıtlarına, tanık ifadelerinden parmak izi okuyucu kayıtlarına, mail yazışmalarından banka dekontları, makbuzlar ve puantaj kayıtlarına kadar her türlü araç delil olabileceği gibi ücret pusulası ve bordroları da delil olarak kullanılabilen ve iddiaların ispatını mümkün kılmaktadır.

Neticede hangi delilin gerçeği daha iyi yansıttığına karar verecek olan mahkeme olacaktır. Dolayısıyla ücret hesap pusulaları ve bordrolarının ne derece ispat aracı olarak etki gösterdiği ilgili mahkeme kararlarının incelemesi ile anlaşılacaktır.

Bu bağlamda Yargıtay kararlarından birinde, “... *kıdem tazminatı tutarına ilişkin imzasız ücret bordrosunun yine temyiz aşamasında dosyaya sunulduğu görülmüştür. İbraz edilen bu belgeler itiraz mahiyetinde olup, ödeme belgelerinin hakkı ortadan kaldıran özelliği nedeni ile yargılanmanın her safhasında nazara alınması gerekir. Bu sebeple davacı işçiden, davalının ödemeye ilişkin savunmasına ve sunulan belgeler davacıya gösterilip belgeye karşı diyecekleri sorulmalıdır. Sonucuna göre talep konusu alacaklar yeniden değerlendirilmelidir.*”⁴⁰ demek

³⁹ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, Medeni Usul Hukuku, (11.Bası, Oniki Levha Yayınları 2023) 372

⁴⁰ Yar. 9. HD, E. 2017/8402 K. 2020/16356, 23.11.2020

suretiyle imzasız ücret bordrosunun belge mahiyetinde olduğu ifade edilmiş, dolayısıyla delil olarak değerlendirilmiş ve yargılamanın her safhasında nazara alınması gerektiği vurgulanmıştır.⁴¹

Diğer yandan bir başka Yargıtay kararında ise, “... dosyaya sunulan imzasız ücret pusulasında brüt ücretin 4.409,48 TL olduğu görülmektedir. Hükme dayanak alınan bilirkişi kök raporunda, davalının ücreti hizmet döküm cetvelinde Aralık 2014 ayındaki kazanç olan 5.053,21 TL kabul edilerek kıdem tazminatı tavanına göre hesaplama yapılmış ise de, davacının ücretine yönelik bu kabul yerinde değildir. Ücreti ispatla mükellef olan taraf davacı taraftır. Davacı taraf tanık deliline başvurmuştur. Mahkemece dinlenen davacı tanıklarının, davacının aylık net ücretinin 3.000,00 TL olduğuna dair beyanda buldukları görülmüştür. Bu miktar çıplak ücrete esas alınmak suretiyle giydirilmiş brüt ücret belirlenerek taleplerin değerlendirilmesi dosya kapsamına uygun düşecektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde verilen karar hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.”⁴² demek suretiyle imzasız ücret pusulasının delil niteliği vurgulanmış ancak davacı işçinin tanık delili imzasız ücret pusulasından daha muteber bir delil sayılarak bilirkişi raporunun, tanık beyanları dikkate alınarak hazırlanmasının gerektiği değerlendirilmiştir. Diğer bir deyişle mahkeme kararında, ilgili somut uyuşmazlık için imzasız ücret pusulası veya bordroların tanık delili ile aksinin ispat edildiği değerlendirilmiştir.⁴³

İlgili kararlardan anlaşıldığı üzere imzasız ücret bordrolarındaki bilgilerin farklı deliller ile ispatı mümkün olabilmektedir. Bu hususun aynen belirtildiği diğer bir karar da şu şekildedir: “Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.”⁴⁴

Kısaca ilgili kararlardan da anlaşıldığı üzere imzasız ücret pusula ve bordroları birer delil niteliğindedir. Ancak bu delilin aksi, her türlü delil ile ispat edilebilmektedir. Yani işçi, imzasının olmadığı bordroya ilişkin ücret iddiasını tanık beyanı ve yazılı, görsel, işitsel vb. her türlü delil ile ispat edebilecektir. Bu durumda da işveren, sadece imzasız bordroya dayanarak iddialarını ispatta yetersiz kalacak ve imzasız bordrodaki bilgilerin doğruluğunu başka delillerle ispat etmeye çalışacaktır. Neticede değerlendirme somut olaydan olaya farklılaşacağından her yargılamada, imzasız ücret pusula ve bordroları ile sunulan delillerin karşılıklı ispat gücü özel

⁴¹ Benzer yönde bakınız Yar. 9. HD, E. 2021/1176 K. 2021/5140, 25.02.2021

⁴² Yar. 22. HD, E 2016/27870 K 2020/1315, 23.01.2020

⁴³ Yar. 22. HD, E 2015/8070 K 2016/13189, 03.05.2016

⁴⁴ Yar. 22. HD, E 2013/27146 K 2014/35923, 16.12.2014

olarak değerlendirilecektir. Haliyle işveren açısından ileride yargı önüne taşınacak bir uyuşmazlıkta bordroların imzasız olması iddianın ispatı için tek başına çoğu zaman yeterli olmayacaktır.

bb. Ücret Pusula ve Bordrolarının İmzalı Olması Halinde Bunların Hukuki Niteliği

İmzasız ücret pusula ve bordrolardan farklı olarak Yargıtay, imzalı ücret pusula ve bordrolarını aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğunu değerlendirmiş ve eğer işçinin ilgili bir ihtirazi kaydı da yok ise ilgili belgelerin aksinin ispatının yalnızca muadili bir delille yani yazılı delille ispatlanabileceği yönünde içtihat geliştirmiştir.

Yargıtay'ın bir kararında bu durum açıkça ifade edilmiştir: *“Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.”*⁴⁵

Yukarıdaki karardan anlaşıldığı üzere işçi tarafından imzalanmış bordrolar, işveren lehine bir delil niteliğindedir ve Yargıtay'ın genel içtihadı, imzalı ücret bordrolarının sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğu yönündedir.⁴⁶

Dolayısıyla ilgili kararlar ışığında denebilir ki ücret hesap pusulası ve bordrolarındaki işçi imzası, işveren lehine bir karine oluşturmaktadır. İşçinin imzasını taşıyan ücret hesap pusulası, ilgili pusulanın işçi tarafından alındığına, ücret tediye bordrosundaki işçi imzası da ilgili kayıtlar gereği oluşmuş olan ücretlerin işçiye tam olarak ödendiğine ve ayrıca bu pusula ve bordrolarının içerdiği kayıtların doğru olduğu ve gerçeği yansıttığına karine oluşturmaktadır. Nitekim Yargıtay kararlarında bu yönde de değerlendirmeler yapılmıştır. İlgili bir kararda, *“gerçekten, davacının işyerindeki çalışmaları ücret bordrolarına dayanılarak Kuruma bildirilmiş ve bildirime uygun olarak da primleri ödenmiştir. İmzalı bordrolar davacı çalışmalarının işyerinde otuz günün altında geçtiğinin karinesidir. Karinenin tersinin ise, eşdeğerdeki belgelerle kanıtlanması gerektiği söz götürmez. Başka bir anlatımla, yazılı belgelerin varlığı halinde tanık sözlerine itibar edilemez. ... Davalı tarafından imzalı ücret bordrosu ibraz edilen, ancak davacı tarafından aksi yazılı delil sunulamayan söz konusu*

⁴⁵ Yar. 22. HD, E. 2015/8070 K. 2016/13189, 03.05.2016

⁴⁶ Benzer yönde bakınız Yar. 22. HD, E. 2013/27146 K. 2014/35923, 16.12.2014

aylardaki sürenin ücret bordrolarında belirtilen süre kadar olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.⁴⁷ demek suretiyle işveren lehine karinenin varlığına işaret edilmektedir.

Burada dikkat edilmesi ve değerlendirilmesi gereken bir husus da ücret pusula ve bordrolarının imzalı olması ile birlikte işçinin ihtirazi kayıt koyup koymadığıdır. Zira işçi her ne kadar ücrete ilişkin belgeleri imzalamış olsa da eğer ihtirazi kayıt da koymuşsa ilgili ücret pusula veya bordrolarının aksini her türlü delil ile ispat edebilmektedir. Bu yöndeki bir Yargıtay kararı şöyledir: “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir.”⁴⁸

Aynı şekilde bir diğer kararda da “imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir”⁴⁹ demek suretiyle ücret pusula ve bordrolarındaki kayıtların aksinin işçi tarafından ihtirazi kaydın bulunması halinde her türlü delil ile ispat edilebileceği net olarak ifade edilmektedir.

Özetle ücrete ilişkin kanun ile düzenlenmiş olan belgeler, iş kanunda düzenlenmiş olan ücret hesap pusulası, 5510 SK’ da düzenlenmiş olan ücret tediye bordrosu, Vergi Usul Kanunun’ da düzenlenmiş olan ücret bordrosu şeklindedir. İşveren bu düzenlemeler gereği hem işçiye hem SGK’ ya hem de vergi dairesine ilgili belgeleri bildirmekle yükümlüdür. Doğrudan çalışmamızın konusu olan işçilere bildirim bağlamında ise işveren, iş kanunu gereği işçiye ücret hesap pusulasını bildirmek ve vermekle yükümlüdür. İşverenin yükümlülüğü bu ileti ile sınırlı olmakla birlikte özellikle yukarıda izah etmiş olduğumuz işveren lehine oluşan karineden ötürü işveren, ileride muhtemel bir uyuşmazlıkta faydalanmak için ayrıca bordroları işçiye imzalatmak istemektedir. Bu yüzden işveren açısından ücret hesap pusulasının hem işçiye bildirim ve verilmesi ve hem de imzalatılması oldukça ehemmiyet taşımaktadır. Çalışmamızın konusu işçilere yapılan bildirimlerin KEP vasıtasıyla yapılmasının hukuken mümkün olup olmadığı ve ne gibi sonuçlar doğuracağıdır. Yani iş hukuku açısından KEP ile bildirim hukuken

⁴⁷ Yar. 21. HD, E. 2015/9306 K. 2016/10031, 16.06.2016

⁴⁸ Yar. 22. HD, E. 2017/35870 K. 2017/15910, 04.07.2017

⁴⁹ Yar. 9. HD, E. 2017/9673 K. 2019/20012, 14.11.2019

niteliğinin ne olduğudur. Bu bağlamda ücret hesap pusulasının işçiye KEP vasıtasıyla verilmesi ve ayrıca imzalatılmasının mümkün olup olmadığı ve sonuçları çalışmamızın son bölümünde incelenecektir.

İşçilere ilişkin bildirimler elbette yalnızca ücrete ilişkin belgelerle sınırlı olmayıp farklı konularda da işçilere yapılan bildirimler vardır.

2. İşveren ve İşçiler Arasında Yapılan Diğer İleti ve Bildirimler

İşveren ve işçi arasında iş ilişkisine ilişkin pek çok konuda bildirim söz konusu olabilmektedir. Zira İş hukukunda, kaynağını kanundan, yönetmelikten, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ve diğer düzenlemelerden alan çok sayıda bildirim yer almaktadır. Bunların ayrı ayrı sayılması ve örneklendirilmesi çalışma konumuzu aşmak olacağından çalışmamızda özetle ne gibi hallerde bildirimlerin yapıldığına değinilmekle yetinilecektir.

Ücrete konu bildirimlerden sonra özellikle en sık karşılaşılan bildirimlerin başında taraflar arasında yapılan fesih ve feshe ilişkin bildirimler gelmektedir. Bu bildirimler gerek fesih iradesinin doğrudan iletilmesi şeklinde gerek eylemsel olarak gerekse de bu yönde bir uyarı, ihtar şeklinde gerçekleştirilmektedir.⁵⁰ Feshe ilişkin bildirimler haricinde ayrıca yine ihbar veya ihtar niteliğinde işyeri, işveren veya işçiden kaynaklı hallerde ilişkin bildirimler ve bunlara ilişkin tüm tutanaklar yine taraflar arasında ve özellikle işçilere sıklıkla yapılan bildirimler arasında yer almaktadır. Bunlar haricinde işin niteliğine, işyeri çalışma yönergesi ve değişikliklerine ilişkin konular da işçilere bildirim yapılan alanlar arasındadır.⁵¹

Ayrıca ücret hesap pusulası haricinde yine İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan 28. maddedeki çalışma belgesi, 29. maddedeki toplu işçi çıkarma bildirimi, 52. maddedeki yüzdelerin belgelenmesi, 75. maddedeki işçi özlük dosyası gibi belgeler, ilgili kanunlarda düzenlenmiş hallerin vuku bulması durumunda işçilere verilmesi gereken belgeler arasında bulunmaktadır. Diğer yandan işçinin de işverene ileteceği özlük dosyasına ilişkin belgeler, sağlık raporu vb. belgeler bulunmaktadır.

⁵⁰ Baycık, (n 31) 329- 335

⁵¹ Muhammed Enes Yıldız, İş Hukukunda Bildirim (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021) 10-12, 48-58; Özkan Koç ve Sema Deniz, 'İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı', (2019) 25 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1211, 1217; Oğuz Kurucu, Fazla Çalışma, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, (1. Baskı, Kadıoğlu Matbaa 1987) 131; Hatice Çetin Karacan, Fazla Çalışma, (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019) 113; E. Murat Engin, 'Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları', (2019) 120 Toprak İşveren Dergisi 7, 8

Netice itibariyle işveren ve işçi arasında yapılan farklı içerikte pek çok bildirim ve verilmesi gereken belgeler söz konusudur. Bu bildirimler ve belgeler bugün yüksek oranda sözlü veya yazılı ve son zamanlar itibariyle de düşük oranda elektronik imkanlarla gerçekleştirilmektedir. Peki elektronik bir usul olan KEP ile bu bildirimleri yapmak ve belgeleri vermek hukuken geçerli sonuçlar doğurur mu? Bu sorunun cevabı için öncelikle iş hukukunda belli bir bildirim usulünün var olup olmadığı ve bu usulün zorunlu bir unsur olup olmadığına incelenmesi gerekmektedir.

B. İş Hukukunda Bildirim Usulü

İş Kanunu'nun 109. maddesinde, "Yazılı bildirim" başlığı altındaki düzenlemeye göre: *"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 tebliğat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır."*

İlgili maddeden açıkça anlaşıldığı üzere iş kanununda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği düzenlenmiştir. İşçinin yapılan ihtar veya uyarıyı imza karşılığında tebliğ almak istememesi durumunda ise tebliğden imtinaa ilişkin durumun tutanak altına alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Dolayısıyla yukarıda bahsetmiş olduğumuz bildirimler işçiye kanun gereği yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır. Ancak buradaki yazılılık ve imza unsurlarının geçerlilik koşulu mu yoksa ispat koşulu mu olduğu konusunda bir belirsizlik vardır. Bildirim usulüne ilişkin bu maddede öngörülmüş olan yazılılık unsurunun geçerlilik mi yoksa ispat şartı mı olduğu çalışmamızda ulaşılmak istenen sonucu doğrudan etkilemektedir. Zira KEP vasıtasıyla yapılacak bildirimlerin hukuki geçerliliğinin değerlendirilmesi de aslında bildirim usulüne ilişkin bir tartışmadır. Neticede çalışmanın amacı işveren ve işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin elektronik bir sistem olan KEP usulüyle yapılması değerlendirmesidir. Bu sebeple İş Kanununun bildirim usulüne ilişkin 109. maddesinde geçen yazılılık şartının incelenmesi gereklidir.

Doktrin görüşüne göre kanunda öngörülmüş olan yazılı şekil şartı, geçerlilik değil bir ispat şartı niteliğindedir.⁵² Aynı şekilde Yargıtay içtihadı da kanunda öngörülmüş olan yazılılık şartının ispat şartı olduğu yönünde gelişmiştir. Yüksek mahkeme, kanunda düzenlenmiş olan

⁵² Çelik, Caniklioglu ve Canbolat, (n 34) 461; Oğuzman, (n 34) 169; Süzek, (n 34) 533-535; Turhan Esener, İş Hukuku (Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1978) 224; Polat Soyer, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu'nun Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi', (2011) 11 (22) İş Hukuku Dergisi 12, 14; Arzu Arslan Ertürk, İş Sözleşmesinde Şekil, (1. Baskı, Vedat Kitapçılık 2017) 279 vd.

yazılılık şartının ispat koşulu olduğu yönünde 18.12.1959 tarihinde içtihadı birleştirme kararı vermiş ve devam eden yıllarda da bu içtihadını Hukuk Genel Kurulu kararı ile sürdürmüştür.⁵³

Bununla birlikte Yargıtay'ın aksi yönde kararların verildiği ve yazılı bildirim zorunlu unsur olarak değerlendirildiği daireleri de olmuştur.⁵⁴ Ancak bu daireler sonraki yakın tarihli kararlarında görüşünü değiştirerek bildirim yazılı olmasının ispat koşulu olduğunu kabul etmiştir.⁵⁵

Yakın tarihli Yargıtay kararları incelendiğinde de bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmasının ispat koşulu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Örnekle bu yöndeki kararlardan birinde “... *fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. ...*”⁵⁶ denilmek suretiyle kanunda geçen şekil şartının geçerlilik koşulu olmayıp ispat koşulu olduğu açıkça vurgulanmıştır.

Kanunun 109. maddesindeki yazılılık koşulunun ispat koşulu olarak değerlendirilmesinde, Yargıtay'ın içtihadı yanında İş Kanununun 109. maddesinin gerekçesi de yazılılık şartının ispat koşulu olduğuna işaret etmektedir. Zira ilgili maddenin gerekçesinde, yazılı bildirim ispat yönünden öngörüldüğü açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla kanun gerekçesi de göz önüne alındığında, kanun koyucunun 109. maddede kural olarak yazılı bildirim ispat koşulu olduğu görüşünü benimsemiş olduğu söylenebilir.⁵⁷

Diğer yandan 109. maddede düzenlenmiş olan yazılı bildirim ispat koşulu olduğu sonucuna, kanunun sistematik yorumu ile de ulaşılabilmektedir. İş Kanunu'nun 109. maddesi, kanunun 9. bölümü olan *Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler* başlığı altında düzenlenmiştir. Yani ilgili madde genel bir düzenleme niteliğinde olup İş Kanunundaki tüm düzenlemeler için geçerlidir.⁵⁸

⁵³ Temyiz Mahkemesi Tevhidi İçtihat Büyük Heyeti, E 23 K 17, 18.2.1959 (RG 23.06.1959 No. 10234); Hukuk Genel Kurulu, E 4/31 K/1, 10.1.1962 naklen: MESS Gazetesi, 1 Temmuz 1966, Sayı: 33, s. 2.

⁵⁴ Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E 3330 K 368, 25.6.1964 (Orhaner, 331) ve Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E 9560 K 9564, 29.11.1965 (Orhaner, 331-332) aktaran Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 34) 461; Yar. 9. HD, E 1966/948 K 1966/1968, 08.03.1966

⁵⁵ Yar. 9. HD, E. 2000/9309 K. 2000/12891, 03.10.2000

⁵⁶ Yar. 22. HD, E 2018/16190 K 2019/185, 08.01.2019

⁵⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 34) 462; Erol Akı, H. Olcay Altıntaş ve İbrahim Bahçivancılar, Uygulamada İş Güvencesi (Birinci Baskı, Legal Yayıncılık 2005) 12,13; Şükran Ertürk, 4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milleti Komitesi 30. YIL ARMAĞANI (2006) 245,246; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (10. Baskı, Beta Yayıncılık 2022) 218.

⁵⁸ Baycık, (n 31) 329

Ayrıca bu genel düzenlemeye karşı İş Kanunu'nda bildirim usulünün özel olarak düzenlenmiş olduğu 19. madde vardır. "Sözleşmenin feshinde usul" başlığı altında düzenlenmiş olan 19. maddeye göre "*işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*" Madde hükmünden anlaşıldığı üzere 19. maddedeki yazılılık koşulunun geçerlilik koşulu niteliğinde olduğu kuşkusuzdur.⁵⁹

Burada sorgulanması gereken zaten bildirimle ilişkin genel bir usuli düzenleme varken ayrıca niye başka bir maddede aynı usulün tekrar edilmiş olduğudur. Bunun sebebi genel hükümde düzenlenen usul aksine özel hüküm ile farklı bir usulün öngörülmesidir. Dolayısıyla 19. maddede düzenlenmiş olan yazılılık koşulu geçerlilik koşulu iken 109. maddede düzenlenmiş olan yazılılık koşulu ispat koşuludur. Aksi yorum hem kanunun sistematikliğini hem her iki kanun hükmünü ve ayrıca ilgili kanun gerekçeleri göz önüne alındığında kanun koyucunun amacını boşa çıkaracak, dolayısıyla hatalı ve geçersiz bir yorum olacaktır.

Özetle gerek kanun sistematikliğı ve gerekçesi gerek doktrindeki çoğunluk görüş ve gerekse de içtihat göz önüne alındığında, İş Kanununun 109. maddesindeki yazılı ve imza karşılığında bildirim şartının bir ispat koşulu olarak düzenlendiğı anlaşılmaktadır. Bu durumda iş hukukuna ilişkin bildirimlerin usulünde, kural olarak herhangi bir şekil şartı öngörülmesi değildir. Burada istisna olarak bildirimle geçerliliğine ilişkin tek usul şartı, yukarıda değindiğimiz üzere özel olarak İş Kanunu'nun 19. maddesinde düzenlenmiş olan işverence yapılacak fesih bildirimine ilişkindir.

3. İŞVEREN VE İŞÇİ ARASINDAKİ İLETİ VE BİLDİRİMLERİN KEP VASITASI İLE GERÇEKLEŞTİRİLMESİ

İşveren ile işçi arasındaki ileti ve bildirimlerden yukarıdaki bölümde bahsetmiştik. Sonrasında ilgili bildirimlerin yazılı olması ve işçi tarafından imzalanmasının ilgili bildirimler için geçerlilik mi yoksa ispat koşulu mu olduğu üzerine eğildik. Neticede işverence iş sözleşmesinin feshi düzenlemesi haricinde bildirimlerin yazılı ve işçi imzalı olmasının ispat koşulu olarak değerlendirildiğinden bahsettik. Dolayısıyla son tahlilde bildirimlere ilişkin iki aşama ortaya çıktı. Bunlardan ilki ilgili bildirimlerin sadece taraflara ulaşması iken diğer aşama ayrıca ulaşan bu bildirimle imza altına alınması ve/veya ihtirazi kayıt konulması şeklinde belirdi. Bu yüzden KEP ile yapılacak bildirimlerin de geçerliliğinin tartışılmasında bu iki farklı bildirim aşamasının göz önüne alınması önemlidir.

⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 34) 462, 544-546

A. KEP' in Kullanımının İki Aşamalı Düzlemde Olması:

1. Teslim, ileti:

İkinci bölümde incelediğimiz üzere bugün Türk Hukuk sisteminde işverenin, farklı kanunlarda düzenlenmiş olan işçinin ücret verilerine ilişkin bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. İlgili düzenlemeler, İş Kanunu 137. maddede “Ücret Hesap Pusulası, 5510 sayılı Kanun 120/(e)-5. maddede “aylık ücret tediye bordrosu” ve Vergi Usul Kanunu 238. maddede ise “Ücret Bordrosu” şeklindedir.

İş ilişkilerinde ücret, temel unsurların başında gelir. Dolayısıyla işveren ve işçiler arasında yapılacak bildirimlerden ücrete ilişkin olan bildirimler önemli bir yere sahiptir.⁶⁰ Nitekim bugün uygulamaya baktığımızda iş uyuşmazlıklarının büyük bir kısmı da ücret ve diğer mali-sosyal hakların ödenip ödenmemesi hususunda vuku bulmaktadır. Dolayısıyla ilgili belgelerin oluşturulması, kayıtların doğru şekilde tutulması ve işçilere ve ilgili kurumlara bu belgelerin iletilmesi oldukça önemlidir. İşveren ve işçi arasındaki ücrete ilişkin asıl belge İş Kanunu madde 37’de düzenlenmiş olan ücret hesap pusulasıdır. İşveren işçiye, işçinin ücret hesabını gösterir ve belli unsurlara sahip bu pusulayı vermek zorundadır. Diğer yandan burada işverenin bu belgeleri işçiye sadece doğrudan ve fiziken vermek ile mi sınırlı olduğu yoksa bu belgelerin teslimini farklı yollar ile de yapıp yapamayabileceği uygulamada sıklıkla sorgulanan bir durumdur.

İkinci bölümde incelediğimiz üzere İş Kanunu’nda iş hukukuna ilişkin bildirim usulü genel olarak düzenlenmiş, yazılı ve işçinin imzalama koşulu ise ispat koşulu olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda ilgili belgelerin işçiye yalnızca doğrudan ve fiziken iletiminin tek yol olduğu yönünde bir düzenleme olmadığı, bundan farklı bir usulde ve özellikle günümüzün gittikçe dijitalleşen çağı düşünüldüğünde iletimlerin elektronik yolla da mümkün olabileceği değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla ilgili belgenin bir elektronik sistem olan KEP vasıtasıyla yapılabileceği sonucuna da ulaşılabilir.

Nitekim pek çok devlet kurumunun da zaman, emek, maliyet, kâğıt, arşiv israfı ve çevre korumasını düşünerek bu teknolojik imkanlardan faydalandığı ve pek çok iletim işlemini elektronik yollarla yaptığı görülmektedir. Bu yönde örnek kurumlardan biri Hazine ve Maliye Bakanlığıdır. Bakanlık e–bordro hizmeti ile 657 Sayılı Kanuna⁶¹ tabi memurların kendilerine

⁶⁰ Terzioğlu, (n 34) 1934. Süzek, (n 31), 375; Oğuzman, (n 34) 41; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 34) 333; Buz, (n 34) 258; Baycık, (n 31) 231; Narmanlioğlu, (n 34) 358

⁶¹ Devlet Memurları Kanunu, Kanun Numarası: 657, Kabul Tarihi: 14.07.1965, RG. 23.07.1965, S. 12056

ait bordrolarını Bakanlık adresinden listeleyip bordro detaylarını görüntüleyebilecekleri sistemi kullanıma sunmuştur.⁶² Diğer yandan birçok belediyede de e-devlet üzerinden yapılabilen “*e-Bordro Sorgulama*” hizmeti aktif haldedir.⁶³ Görüldüğü üzere devlet kurumlarında da kullanılmakta olan bu teknolojik imkanın iş ilişkilerinde hala kullanılmıyor olması ve bunda işverenlerce tereddüt edilmesi bir yanılgıdır. Kanımızca belli başlı haller gözetilerek işverenin işçisinin KEP adresine ilgili belgeleri iletmesi işverenin kanuni yükümlülüğüne uygundur. İfade ettiğimiz belli başlı haller bu bölümün son kısmında incelenecektir.

İşveren, iş kanunu gereği işçiye ücret hesap pusulasını bildirmek ve vermekle yükümlüdür. İşverenin yükümlülüğü bu ileti ile sınırlı olmakla birlikte özellikle daha önce ikinci bölümde izah etmiş olduğumuz işveren lehine oluşan karineden ötürü ücret hesap pusulasının işçiye bildirimi ve verilmesi yanında imzalatılması da işveren açısından oldukça ehemmiyet taşımaktadır.

2. İmza Ve/veya İhtirazi Kayıt:

İkinci bölümde incelediğimiz üzere Yargıtay kararlarında imzalı ücret pusula ve bordroları, aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğu değerlendirilmiş ve eğer işçinin ilgili bir ihtirazi kaydı da yok ise ilgili belgelerin aksinin ispatının yalnızca muadili bir delille yani yazılı delille ispatlanabileceği yönünde içtihat gelişmiştir.

Yargı Kararları ışığında denebilir ki ücret hesap pusulası ve bordrolarında işçi tarafından atılmış imzalar, işveren lehine bir karine oluşturmaktadır. İşçinin imzasını taşıyan ücret hesap pusulası, ilgili pusulanın işçi tarafından alındığına, ücret tediye bordrosundaki işçi imzası da ilgili kayıtlar gereği oluşmuş olan ücretlerin işçiye tam olarak ödendiğine ve ayrıca bu pusula ve bordrolarının içerdiği kayıtların doğru olduğu ve gerçeği yansıttığına karine oluşturmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus ise ücret pusula ve bordrolarının imzalı olması ile birlikte işçinin ihtirazi kayıt koyup koymadığıdır. Zira işçi her ne kadar ücrete ilişkin belgeleri imzalamış olsa da eğer ihtirazi kayıt da koymuşsa ilgili ücret pusula veya bordrolarının aksini her türlü delil ile ispat edebilmektedir.

Diğer yandan ilgili ileti ve bildirimleri KEP ile yapabilen işveren, bu belgelerin işçilerce imzalanmasını nasıl sağlayacağı veya işçilerin ihtirazi kayıtlarını nasıl düşeceği ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bu konu aslında birinci bölümde ele alınmıştır. İşçiler,

⁶² <<https://www.hmb.gov.tr/>; <https://www.turkiye.gov.tr/e-bordro-sorgulama>> Erişim Tarihi 03 Ağustos 2022

⁶³ <<https://www.turkiye.gov.tr/arama?aranan=e-Bordro+Sorgulama&sf=20>> Erişim Tarihi 03 Ağustos 2022

KEP hizmetini yalnızca alıcı olarak değil, ileti ve gönderi sisteminde kullanırlarsa ifade ettiğimiz işçinin imzalama ve ihtirazi kayıt düşme imkanları bulunmaktadır. İşçi, kendine ait olan güvenli elektronik imza ve KEP hesabı üzerinden hesabına gelen bildirimleri alabileceği gibi ayrıca bunları imzalayabilecek, ihtirazi kayıt koyabilecek veya kendi de işverene bildirimde bulunabilecektir. Burada tartışılması gereken husus güvenli elektronik imzanın ıslak imza yerine geçip geçemeyeceğidir.

Bu hususta farklı kanunlarda düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerden biri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur. Kanunun “imza” başlıklı 15. maddesine göre “*imzanın, borç altına girenin el yazısıyla atılması zorunludur. Güvenli elektronik imza da, el yazısıyla atılmış imzanın bütün hukuki sonuçlarını doğurur.*”⁶⁴

Bu hususta düzenleme içeren bir diğer kanun 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunudur. Kanunun “Güvenli elektronik imzanın hukukî sonucu ve uygulama alanı” başlıklı 5. maddesine göre “*güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğurur.*”

Bu hususta düzenleme içeren bir diğer kanun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunudur. Kanunun 205/2. maddesine göre “*usulüne göre güvenli elektronik imza ile oluşturulan elektronik veriler, senet hükmündedir.*”

İlgili düzenlemelerden anlaşıldığı üzere kural olarak güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğurmaktadır.

Mahkeme kararlarında da benzer yönde değerlendirmeler yapılmış, elektronik imzanın, ıslak imzanın istisnası olmayıp alternatifi olduğu ve dolayısıyla elektronik olarak da imzalamanın ıslak imza gibi sonuç doğuracağı değerlendirilmiştir.

Bu yöndeki Yargıtay kararlarından biri şu şekildedir: “*Elektronik imza ise, fiziki ortamda bulunmayan dolayısıyla el yazısı ile imza atmanın fiilen imkânsız olduğu durumlarda, sanal (elektronik) ortamda bulunan belgenin doğruluğunu, bütünlüğünü koruyan ve beyan sahibinin bu belgenin içeriğini kabul edip onayladığını belirtmesine, diğer bir ifade ile imzalamasına imkân tanıyan bir teknik terim olup el yazısı ile imzanın elektronik ortamdaki karşılığıdır. Bu anlamda elektronik imza, ıslak imzanın istisnası olmayıp alternatiftir.*”⁶⁵

⁶⁴ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.1.2011, RG. 4.2.2011, S. 27836

⁶⁵ Yar. CGK E 2016/1065 K 2017/27, 24.01.2017; benzer yöndeki diğer bazı Yargıtay kararları: Yar. 12. HD E. 2021/380 K. 2021/1352, 10.02.2021; Yar. 8. HD. E. 2015/7632 K. 2016/16347, 01.12.2016; Yar. 1. CD E. 2016/4733 K. 2017/5262, 25.12.2017; Yar. 14. CD E. 2017/6832 K. 2018/7381, 11.12.2018; Yar. 11. CD. E. 2018/6165 K. 2021/2805, 18.03.2021; Yar. 11. CD. E. 2018/6275 K. 2021/2806, 18.03.2021; Yar. 11. CD, E. 2019/887 K. 2021/5243, 14.06.2021

Hem mevzuattaki düzenlemelerden hem de yargı kararlarından anlaşıldığı üzere ıslak imza yerine güvenli elektronik imza ile atılacak imzanın geçerliliği ve hukuki sonuçları kural olarak aynıdır ve ıslak imzanın bir alternatifi olarak elektronik imza da geçerlidir. Bu durumda işveren ve işçi arasında iletilen ileti ve bildirimlerin, KEP sahibince güvenli elektronik imzası ile imzalanması hukuken geçerli olup fiziken sunulmuş olan belgeleri ıslak imzalaması gibi sonuç doğuracaktır. Aynı şekilde tarafların ilgili ileti ve bildirimlere ihtirazi kaydı da bu bağlamda hukuki geçerliliğe sahiptir ve sonuç doğurur. Dolayısıyla işveren ve işçinin KEP hesabı ve güvenli elektronik imzaya sahip olarak KEP sistemini kullanması suretiyle gerçekleştirecekleri ileti ve bildirimler kural olarak hukuken geçerlidir ve hukuki sonuç doğurmaktadır.

B. Uygulamada KEP Kullanımına Yaklaşım ve Taraflarca Yaşanan Tedirginlik

Yukarıda değerlendirdiğimiz üzere işveren ve işçinin KEP sistemini kullanmak suretiyle yapacakları ileti ve bildirimler hukuki geçerliliğe sahiptir. Buna rağmen iş hukukuna ilişkin bildirimlerin KEP vasıtası ile yapılması uygulamada özellikle işverenler tarafından tereddüt ile karşılanmaktadır.

İşveren açısından işçilere yapılacak olan ileti ve bildirimlerin KEP ile yapılmasının pek çok avantajı bulunurken bu konuda işverenlerin tereddüt etmesinin belli başlı sebepleri bulunmaktadır. Bunların başında günümüze kadar yapıla gelmiş olan bir sistemden farklı ve görece yeni bir sistemin kullanımına geçilecek olmasıdır. Bu durumun aynısı işçiler içinde geçerli olup sistemi doğru kullanamamaktan ve bu yüzden hak kaybına uğramaktan çekinilmektedir. Burada özellikle en büyük tedirginlik, KEP ile bildirimde işverene kıyasla güçsüz pozisyonda bulunan işçinin haklarına gösterilmesi gereken hassasiyete aykırılık oluşabileceğidir. Bu sebeplerle KEP ile iş hukukuna ilişkin bildirimlerinin yapılması, uygulamada neredeyse yok denecek seviyededir.

İşçi haklarının özenle korunduğu hukuk sistemimizde, KEP ile bildirim özellikle de işverenler açısından tedirginlik oluşturmaktadır. Zira ilgili elektronik ileti ve bildirimlerin işçi haklarında gözetilen hassasiyete ters düşebileceği ve ileride yaşanan bir uyuşmazlığın yargı önüne taşınmasıyla ilgili KEP ileti ve bildirimlerinin işçi hakları aleyhine olduğu ve yeterince

bu hakların korunmasının gözetilmediği yorumu yapılmasından ve neticede yargı tarafından ilgili KEP delillerine itibar edilmeyebileceğinden çekinilmektedir.

Aslında uygulamadaki bu tedirginlik pek de haksız sayılmaz. Birinci bölümde incelediğimiz üzere KEP'in düzenlenmiş olduğu Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Türk Ticaret Kanununa dayanmakta olup ilgili düzenlemelerin esasında ilk etapta tacirler için öngörülmüş olduğu söylenebilir. Dolayısıyla mevzuatta, işveren ile işçi arasındaki bildirimlerin de KEP vasıtasıyla yapılabileceğine dair açık bir düzenleme yoktur. Buna ilaveten ilgili bildirimlerin KEP vasıtasıyla yapılması hakkında henüz mahkeme kararlarına sirayet etmiş bir somut uyuşmazlık da bulunmamaktadır. Bu yüzden işverenler, ileride yaşanabilecek bir uyuşmazlık halinde, mahkemenin doğrudan yasal düzenleme olmayan ve henüz bir içtihat oluşmamış bu konuda ve özellikle işçi haklarına büyük hassasiyet gösteren, yorumlarını çoğunca işçi lehine yapan iş mahkemeleri karşısında ne derece işveren lehine yorum yapılabileceğini bilememektedirler. Bu yüzden hem kendilerine hem işçilere ve aslında hem de çevreye ve ülkeye başta emek, zaman, arşiv ve maliyet olmak üzere pek çok açıdan fayda sağlayabilecek bu uygulamadan uzak durmaktadırlar.

Her ne kadar işveren ve işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin KEP vasıtasıyla yapılmasına ilişkin doğrudan bir yasal düzenleme olmasa da başta İş Kanunu ve özellikle bildirim usulüne ilişkin hükümler göz önüne alındığında, KEP ile bildirim yapılmasına engel bir düzenlemenin de olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla özellikle işçi haklarına ilişkin iyi derecede bir koruma sağlandıktan sonra ilgili ileti ve bildirimlerde KEP sisteminin kullanılması pek çok fayda sağlayacaktır. Bu sayede iş hukuku uygulamalarında da çağın olanaklarından geri kalınmayacak ve KEP'in sunduğu fayda ve avantajlardan iş ilişkileri de olumlu yönde etkilenmiş olacaktır. Örneğin bir ücret hesap pusulasının basılması, imzalanması ve dosyalandırılması zahmetli bir iş olup ayrıca bunların önemli bir maliyeti de vardır. Bu durum hala şifreli bordro zarflarına çıktı alıp imza için çalışanların ve işverenlerin zamanını fazlaca harcamak ve bunlar için hala kâğıt, toner, elektrik harcamak, arşiv dosyalarında saklayarak iş alanını gereksiz kısıtlamak, daha verimli alanlarda kullanılabilecek zamanı, emeği, bütçeyi, alan ve çevreyi boşa harcamak demektir. Ancak tüm bu işlemlerin elektronik ortama taşınması ile bu alanlarda önemli derecede tasarruf sağlanacak ve bu sayede görülen iş ve üretim nicelik ve nitelik olarak olumlu yönde katlanarak artacaktır.

Ayrıca gözden kaçırılmaması gereken bir durum da son zamanlarda ve özellikle pandemi dönemi ile birlikte uzaktan veya çevrimiçi çalışma oranlarındaki önemli artıştır. Günümüzde masa başı işlerde ve özellikle bilişim işlemlerinde uzaktan veya çevrimiçi çalışmalar

azımsanmayacak derecededir. İşçi, işyerine gitmesine gerek kalmadan doğrudan evinden çalışabilmektedir. Dolayısıyla işçinin iş görme borcu için ayrıca işyerine gitmesine gerek kalmamaktadır. Durum böyleyken işveren ve işçi arasında yapılacak ilet ve bildirimlerin fiziki unsurlarla gerçekleştirilmesinin şart koşulması tarafları ekstra uğraştırmak olacaktır. Oysa bu şekilde çalışmakta olan bir işçinin işyerine gitmesine veya işveren ile buluşmasına gerek kalmadan KEP vasıtası ile ilgili ilet ve bildirimleri gerçekleştirilmesi mümkün kılınabilir.

Diğer yandan bugün iş mahkemelerinde yaşanan uyuşmazlıkların da büyük oranda önüne geçilebilecektir. Zira taraflar arasındaki birçok uyuşmazlık ilgili ilet ve bildirimlerin fiziki yapılışı ve takibi konusundaki zorluklardan vuku bulmaktadır. Ayrıca bugün iş yargılamalarında, işveren ve işçi arasındaki ilet ve bildirimlerin zamanında kayıt altına alınmamış olması veya alınsa da fiziki olduğu için delillerin toparlanmasındaki güçlük ve haliyle gecikmeler yargılamayı uzatmaktadır. Oysa bu işlemlerin KEP vasıtası ile yapılması halinde hem işlemin yapılışı ve takibi kolaylaşacak hem de elektronik arşiv avantajı ile ilgili bildirimlere ilişkin her türlü delil zaten erişime hazır halde bulunduğu için ileride ilgili bir konunun yargıya taşınması halinde bu deliller kolayca mahkemeye sunulabilecektir. Bu da yargılamayı bir hayli uzatmakta olan delillerin toplanması sürecini kısaltacaktır.

Özetle pek çok konuda önemli derecede fayda sağlayacağı öngörülen işveren ve işçi arasındaki ilet ve bildirimlerde KEP sistemi kullanımı, teşvik edilmesi gereken önemli bir konudur. KEP kullanımına geçişte aşağıda açıklayacağımız birkaç küçük hususa da dikkat edilmesi halinde, KEP kullanımına ilişkin kesin delile yönelik hukuki sonuçların iş hukukuna ilişkin de doğacağı kanaatindeyiz.

C. İşveren ve İşçiler Arasındaki İlet ve Bildirimlerin Fiziki Yapılıştan KEP Vasıtası ile Yapılmasına Geçişte Takip Edilebilecek Bir Yol Haritası

Önceki bölümlerde, işveren ve işçi arasındaki ilet ve bildirimlerin KEP vasıtasıyla yapılabileceğine dair doğrudan bir yasal düzenleme olmadığından ve ayrıca ilgili konuda henüz mahkeme kararlarına sirayet etmiş bir somut uyuşmazlığa da rastlanılmamış olduğundan uygulamada işverenler tarafından KEP kullanımına tedirginlikle yaklaşıldığı ve kullanımından uzak durulduğundan bahsedilmiştir. Ancak KEP kullanımının işveren ve işçi başta olmak üzere pek çok tarafa birden çok konuda önemli fayda ve avantajları vardır. Bu sebeple KEP kullanımının iş ilişkileri için göz ardı edilmemesi tüm tarafların lehinedir.

Diğer yandan her ne kadar KEP sistemi kullanımının pek çok faydası varsa da özellikle işveren karşısında daha güçsüz pozisyonda bulunan işçinin haklarına hiçbir hanel getirilmemeli

ve sistemin kullanımını en ince detayına kadar işçi aleyhine sonuç doğuracak uygulamalardan uzak tutulmalıdır. Dolayısıyla daha en başta işçiye KEP sisteminin çok iyi açıklanması, hak mahrumiyeti yaşamaması için her türlü önlemin alınması ve uyarının yapılması gerekmektedir.

Bir iş yerinde, işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimleri fiziki yapıdan KEP vasıtası ile yapılmasına geçişinde taraflar için kısaca maddeler halinde şöyle bir yol haritası çıkarılabilir:

1. Öncelikle işveren ya da işçinin KEP kullanma gibi yasal bir zorunluğu yoktur. Bu sebeple KEP yöntemi ile bildirimlerin yapılmasına yönelik ne işveren ne de işçi hali hazırdaki bir iş ilişkisinde buna zorlanamaz. Ancak tarafların anlaşması üzerine hali hazırdaki sözleşmeye bu yönde bir protokol eklenmesine veya iş ilişkisi kurulmadan önce taraflar arasında yapılacak sözleşmeye bu minvalde düzenlemelerin dahil edilmesinde bir engel yoktur. Neticede KEP ile ileti ve bildirimlerin yapılması tarafların isteğine bağlıdır. Nitekim Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik' in "*Kayıtlı elektronik posta hesabı başvurusu*" başlıklı 9. maddesinde "*KEP hesabı almak isteyen gerçek veya tüzel kişiler KEPHS'ye başvuruda bulunur.*" demek suretiyle ilgili husus vurgulanmıştır. Ayrıca bu yönde bir yüksek Mahkeme kararı çalışmamızın ikinci bölümünde değerlendirilmiştir.⁶⁶ Dolayısıyla bir iş yerinde tarafların KEP sistemini kullanmayı talep etmeleri halinde bu sistem ilgili ileti ve bildirimler için kullanılabilir olacaktır.
2. KEP sisteminin kullanıma geçmesi ile birlikte KEPHS tüzel kişileri ile kişisel verilerin paylaşımı da söz konusu olacağı için 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu doğrultusunda kişisel verilerin korunması gözetilmeli ve kanuna uygun hareket edilmelidir. Bu doğrultuda işçilere gerekli aydınlatma ve bilgilendirmelerin yapılması, işçilerin açık rızalarının alınması ve işçilerin verilerinin korunması gerekmektedir.
3. Taraflar, KEP hakkında ve KEP vasıtası ile bildirim yapılma konularında KEP'in kullanımını konuları gibi teknik hususlarda, bu sistemin geçerli hukuki sonuçlar doğuracağı konusunda vb. hususlarda yeterince eğitilmeli ve bilgilendirilmelidir. Bu konudaki eğitimlerin özellikle işçilere eksiksiz verilmesine dikkat edilmeli, işçinin sistemin kullanılması gibi teknik bilgi eksikliği sebebiyle mağduriyet yaşamamasını engelleyecek derecede eğitim sağlanmalıdır.

⁶⁶ Dan. 8. D. E 2017/6864 K 2021/6139, 09.12.2021

4. Görece yeni olan bu elektronik sisteme geçişte olabildiğince işçi lehine hareket edilmeli, işçi hakları gözetilerek sisteme geçiş yapılmalıdır. Bu minvalde yapılacaklardan biri, fiziki bildirimlerin derhal kesilmeden sürecin KEP ile bir süre birlikte götürülmesi, belli bir süre bildirimlerin hem fiziklen hem KEP vasıtası ile iki şekilde de yapılması ve aşamalı bir geçişin yapılmasının sağlanmasıdır. Bu sayede işçilerin sisteme daha iyi uyum sağlaması ve hak mahrumiyetlerinin önlenmesi de üst düzeyde sağlanmış olacaktır.
5. KEP sistemine geçişte taraflar için bir önemli konu da bu teknolojik sistemin mali yönüdür. Elbet de taraflar, hali hazırdaki sözleşmeye bir protokol eklemek veya iş ilişkisi kurulmadan önce yapılacak sözleşmeyle bu konu üzerinde serbestçe anlaşma yapabilirler. Diğer yandan günümüzde herkes için hala internet ve akıllı cihazlara erişimin çok da kolay olmadığı göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla işverenin de işçinin bu yöndeki durumunu dikkate alması, işçinin internete, yeterli teknolojik donanıma sahip araçlara ve akıllı cihazlara sahip olma imkânının olup olmadığını gözetmesi ve bilhassa hali hazırdaki sözleşmeye bir protokol eklenmek suretiyle KEP sisteminin kullanımına geçiliyorsa bu sistemin kullanımını mümkün kılacak ilgili donanımları işçisine sağlaması işçi lehine hareket etmesi itibarıyla yerinde olacaktır. İşverenlerin, bu geçişteki mali külfeti işçilere yüklememesi, KEP'in işçilerce kabulü ve benimsenmesini daha kolay kılacak, KEP'in kullanımını kolaylaştıracak ve yaygınlaştıracaktır.

SONUÇ

Günümüzde bir hayli ilerlemiş olan ve hız kesmeden katlanarak gelişimini devam ettiren teknoloji dünyası, insan yaşamının her alanına sirayet etmiş durumdadır. Teknolojik gelişmelerin en önemli yansımalarından biri de iletişim alanında olmuştur. Özellikle bu süreçte elektronik posta kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte e-posta, her ne kadar maliyet, hız, devamlılık, ulaşılabilirlik alanlarında önemli avantajlar da sağlasa özellikle postanın iletimi, güvenliği ve postalara erişim gibi belli başlı konularda problemler içermektedir. Ancak zamanla bu problemleri de gideren ve Kayıtlı Elektronik Posta olarak isimlendirilen bir sistem geliştirilmiş ve bugün gündelik yaşam ve iş yaşamına bakıldığında giderek artan düzeyde kullanılmaya başlanmıştır.

Diğer yandan iş ilişkilerinde bu sistem neredeyse hiç kullanılmıyor denecek düzeydedir. Bunun sebepleri başında özellikle işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimlerin KEP vasıtası ile yapılabilmesine ilişkin doğrudan bir yasal düzenlemenin olmayışı gözükmektedir.

Ayrıca ilgili alanda doğrudan mevzuat olmayışının ötesinde bu yönde bir içtihat da gelişmiş değildir. Dolayısıyla bugün ülkemiz iş ilişkilerinde işveren ve işçi arasında, özellikle işverenlerin, işçilerine yapacakları iletim ve bildirimlerin geçersiz olacağı ve hukuki sonuç doğurmayacağı çekinceleri nedeniyle, KEP sisteminin kullanımı yeterli düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu da başta zaman, maliyet, arşiv sıkıntıları, fiziki bildirim problemleri, çevre problemleri olmak üzere pek çok sıkıntıya karşın KEP'in sağlamakta olduğu çözüm ve faydalardan iş ilişkilerinde mahrum kalınmasına sebep olmaktadır.

Oysa her ne kadar iş ilişkisine ilişkin işveren ve işçiler arasındaki ileti ve bildirimlerin KEP vasıtası ile yapılmasına ilişkin doğrudan yasal bir düzenleme olmasa da aslında bunu engelleyen de doğrudan bir yasal düzenleme yoktur ve gayet taraflar karşılıklı anlaşarak bu sistemi aralarında kullanabileceklerdir. Yine de işverenin güçlü pozisyonu karşısında işçinin ve işçi haklarının dikkatle korunması için tarafların karşılıklı anlaşmalarına ilave olarak birkaç hususun daha gerçekleştirilmesinde fayda vardır. Bunlar tarafların anlaşma iradelerinin açık bir şekilde olması ve kendi özgür iradelerini yansıtmaması, KVKK hükümlerinin dikkate alınması, tarafların ilgili hususlarda yeterince eğitilmesi ve bilgilendirilmesi ve sisteme geçişin olabildiğince işçi lehine hareket edilerek gerçekleştirilmesidir. Neticede bu hususlara da dikkat edilerek kurulacak ve yürütülecek bir iş ilişkisinde, işveren ile işçi arasındaki ileti ve bildirimlerin KEP vasıtası ile yapılmasında bir hukuka aykırılık gözükmemektedir.

KAYNAKÇA

- Terzioğlu A, 'İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret', (2019) 18 (72) Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 1934.
- Akı E, Altıntaş HO ve Bahçivancılar İ, Uygulamada İş Güvencesi (Birinci Baskı, Legal Yayıncılık 2005)
- Arslan Ertürk A, İş Sözleşmesinde Şekil, (1. Baskı, Vedat Kitapçılık 2017)
- Engin EM, 'Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları', (2019) 120 Toprak İşveren Dergisi 7.
- Baycık G, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, (1.Baskı, Yetkin Yayınları 2011)
- Pekcanitez H, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, Medeni Usul Hukuku, (11.Bası, Oniki Levha Yayınları 2023)
- Çetin Karacan H, Fazla Çalışma, (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019)
- Sevimli KA, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, (1. Baskı, Beta Yayınları 2019)
- Tunçomağ K ve Centel T, İş Hukukunun Esasları (10. Baskı, Beta Yayıncılık 2022)

MESS Gazetesi, 1 Temmuz 1966, Sayı: 33.

Oğuzman MK, ‘Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi’
(Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1955)

Yıldız ME, İş Hukukunda Bildirim (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021)

Astarlı M, ‘İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar’, (2009) 3
(23) Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 963.

Çelik N, Caniklioğlu N ve Canpolat T, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları
2023)

Kurucu O, Fazla Çalışma, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, (1. Baskı, Kadioğlu Matbaa
1987)

Koç Ö ve Deniz S, ‘İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle
Fesih Hakkı’, (2019) 25 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları
Dergisi 1211.

Soyer P, ‘Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanununun
Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi’, (2011) 11 (22) İş Hukuku Dergisi 12.

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası,
Beta Yayınları 2014)

Süzek S, İş Hukuku, (23. Baskı, Beta Yayınları 2023)

Ertürk Ş, 4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk
Milleti Komitesi 30. YIL ARMAĞANI (2006)

Esener T, İş Hukuku (Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yayınları 1978)

Buz V, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2005)

İnternet kaynakları:

Asaf Varol, ‘KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) VE E-TEBLİGAT’ (Günüşiği
Gazetesi, 2014) <<https://www.gunusigigazetesi.net/kayitli-elektronik-posta-kep-ve-e-tebligat-makale.6834.html>> Erişim Tarihi 3 Temmuz 2022

‘E-İmza Nedir?’ (Türkiye Barolar Birliği, 2013) <<https://e-imza.barobirlik.org.tr/E-imza-Nedir>> Erişim Tarihi 29 Temmuz 2022

<<https://karararama.yargitay.gov.tr/>>

<<https://resmigazete.gov.tr/>>

<<https://sozluk.gov.tr/>>

<<https://tr.wikipedia.org/wiki/E-posta>>

[<https://www.mevzuat.gov.tr/>](https://www.mevzuat.gov.tr/)

[<https://www.btk.gov.tr/>](https://www.btk.gov.tr/)

[<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>](https://www.sinerjimevzuat.com.tr/)

[<https://www.hmb.gov.tr/>](https://www.hmb.gov.tr/)

[<https://www.turkiye.gov.tr/>](https://www.turkiye.gov.tr/)

‘Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcılar’ (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2017)
<Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcılar - Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu>
Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022

‘KEP’e İlişkin Sıkça Sorulan Sorular’ (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, 2017)
<https://www.btk.gov.tr/kep-e-iliskin-sikca-sorulan-sorular> Erişim Tarihi 23 Temmuz 2022

‘KEP Nedir? (PTTKep)’ <https://pttkep.gov.tr/neden-kep/> Erişim Tarihi 3 Temmuz 2022

<pttkep.gov.tr