

# ÜCRET HESAP PUSULASI VE YILLIK İZİN KAYITLARINDA ELEKTRONİK İMZA UYGULAMASI

Tevfik BAYHAN\*

## I. GİRİŞ

Elektronik imzanın hukukî ve teknik yönleri ile kullanımına ilişkin esaslara ilişkin genel düzenlemeler 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ve bu kanuna dayanarak yayımlanan (Elektronik İmza Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik) de belirlenmiştir. Kanunda, elektronik imzanın hukukî yapısı, elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarının faaliyetleri ve her alanda elektronik imzanın kullanımına ilişkin işlemlere yer verilmiştir.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler ve işçi çalıştıran işverenlerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları ise 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanarak çıkartılan yönetmelik hükümleriyle düzenlenmiştir. İş Kanunu ve yönetmeliklerde işverenler tarafından düzenlenmesi istenen kimi belgeler bulunmaktadır.

Yazımızda, işverenlerin ücret hesap pusulası ve yıllık ücretli izin defteri veya kartı düzenleme yükümlülükleri ile bu belgelerin elektronik imza kanunu çerçevesinde elektronik ortamda tutulup tutulamayacağı üzerinde durulacaktır.

## II. GENEL OLARAK ÜCRET, ÜCRET HESAP PUSULASI, YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE İZİN KAYDI

### A. ÜCRET, ÖDEMENİN YAPTIRIMI, İSPAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE ÜCRET HESAP PUSULASI

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, kural olarak, Türk

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile de ödenebilir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

İşçilere yapılan ödemelere riayetsizlik, ihmali ve ani kabahat niteliğindedir. Ücret ödenmemesi halinde, işçilere haklı nedenle derhal fesih hakkı, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma ve gününde ödenmeyen ücretler için faiz talep etme gibi haklar tanınmış, ayrıca idari para cezası da öngörülmüştür. İşçilere Kanununun 32. maddesinden, iş veya toplu iş sözleşmesinden doğan ücretin belirlenen süreler içerisinde kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, asgari ücretin altında yapılan ücret ödemelerinde kast unsuru aranmamış, asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline de bu durumda olan her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Her iki fiilin cezaları yeniden değerlendirilerek her işçi ve her ay için; 2004 yılında 128.500.000.-TL, 2005 yılında 142.-YTL, 2006 yılında 155.-YTL ve 2007

yılında 167.-YTL olarak uygulanmaktadır. Ücret ödendiğini ispat yükümlülüğü işverenlerde bulunmaktadır. İşverenler uygulamada, herhangi bir uyuşmazlık halinde ücret bordroları, banka ödeme dekontları, ücret hesap pusulaları vb. belgelerle bu ödemeleri belgeleme imkanına sahiptir. Ancak, ücret bordroları ve hesap pusulaları gibi belgelerin işçi tarafından imzalanmış olması gerekir.

Ücret hesap pusulası, işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelere ilişkin işçiye vereceği ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir belgedir. 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. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

## **B. YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE İZİN KAYDI**

İş Kanunu'na göre; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi gerekir. Yıllık ücretli izin vazgeçilemeyecek bir haktır. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli

izinlere ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır. İş Kanunu'nda belirlenmiş olan yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Ayrıca, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği) 20. maddesine göre; işveren örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. Uyuşmazlık hallerinde ispat yükü işverene ait olduğundan yıllık ücretli izin kayıtlarında işçi imzasına ilişkin bir sütun da bulunmamaktadır.

### III. ÜCRET HESAP PUSULASI VE YILLIK İZİN KAYITLARINDA ELEKTRONİK İMZA UYGULAMASI

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu elektronik veriyi; "Elektronik, optik veya benzeri yollarla üretilen, taşınan veya saklanan kayıtlar" şeklinde, elektronik imzayı ise; "Başka bir elektronik veriye eklenen veya elektronik veriyle mantıksal bağlantısı bulunan ve kimlik doğrulama amacıyla kullanılan elektronik veri" şeklinde tanımlamıştır. Kanun yalnız gerçek kişilere imza sahibi olma yetkisi vermiştir. İmza oluşturma verisinin: İm-

za sahibine ait olan, imza sahibi tarafından elektronik imza oluşturma amacıyla kullanılan ve bir eşi daha olmayan şifreler, kriptografik gizli anahtarlar gibi veriler olabileceğine hükmetmiştir. Güvenli elektronik imza için; münhasıran imza sahibine bağlı olması, sadece imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli elektronik imza oluşturma aracı ile oluşturulması, nitelikli elektronik sertifikaya dayanarak imza sahibinin kimliğinin tespitini sağlaması ve imzalanmış elektronik veride sonradan herhangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlaması şartlarını getirmiştir. Böylece oluşturulan güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğuracaktır. Ancak, kanunların resmî şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukukî işlemler ile teminat sözleşmeleri güvenli elektronik imza ile gerçekleştirilemeyecektir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 14 üncü maddesi anlamında, güvenli elektronik imza elle atılan imza ile aynı ispat gücünü haiz kılınmış ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 295 inci maddesi anlamında da, usulüne göre güvenli elektronik imza ile oluşturulan elektronik veriler senet hükmünde kabul edilerek, bu verilerin aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılması kararlaştırılmıştır.

Ücret hesap pusulası ve yıllık ücretli izin kayıtları kanun tarafından resmi bir şekilde veya özel merasime tabi tutulan belgeler arasında bulunmamaktadır. Bu nedenle, işverenler tarafından 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nda belirtilen güvenli imza ortamının işçiler içinde sağlanabilmesi durumunda ücret hesap pusulaları ve yıllık ücretli izin kayıtlarının elektronik ortamda tutulması mümkün olacaktır. Böylece, işverenlerin düzenlenen bu belgeleri elektronik ortamda işçilerine ulaştırarak, bu elektronik verilerin işçilerin bir eşi daha olmayan şifre veya kriptografik gizli anahtar vb. şeklindeki elektronik imzalarıyla onaylanmasını sağlamaları halinde bu belgelerden çıktı almalarına ve elle imzalatmalarına gerek kalmayacaktır.

#### IV. SONUÇ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte kullanım sahası da her geçen gün artmaktadır. Ayrıca, yeni teknolojilerin günlük yaşantımıza ve çalışma hayatımıza önemli kolaylıklar ve esneklikler getirdiği şüphesizdir. Bu kolaylıklardan birisi, teknolojinin ispat yükümlülüğünü sağlama yönünde elle imzanın yanı sıra elektronik imzayı da mümkün kılmasıdır. Ülkemizde 5070 sayılı kanunla kapsamı çizilen elektronik imza, belli şartları haiz elektronik verilerin ispat niteliği taşımalarına

imkan vermiştir. Bu çerçevede, güvenli elektronik imza ortamının oluşturulması halinde İş Kanunu gereğince düzenlenmesi gereken kimi belgelerin de bilgisayar ortamında düzenlenerek muhafaza edilmesi mümkün olabilecektir. Uygulamanın yaygınlaşması gerek çalışma hayatına esneklik ve kolaylık kazandırması, gerek kırtasiyeciliğin ve maliyetlerin azaltılması ve gerekse bu yönüyle yaşanabilir bir çevre oluşturulması bakımından fayda sağlayacaktır. Ancak, üçüncü kişiler bu uygulamada hak kayıplarına uğramamaları bakımından; sertifikanın "nitelikli elektronik sertifika" olup olmadığını kontrol etmek, nitelikli elektronik sertifikanın iptal ve geçerlilik durumunu kontrol etmek veya güvenli elektronik imza doğrulama aracı kullanmak, nitelikli elektronik sertifikanın kullanımına yönelik herhangi bir kısıtlamanın olup olmadığını kontrol etmek yükümlülüklerini ciddiyle yerine getirmelidirler.

#### KAYNAKÇA

Bayhan, Tevfik (2007) "İş Kanunu'na Göre; Ücret Ödememe Ve Yaptırımı", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, 43 (2007):89

T.C. Yasalar (2004), **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği** Ankara : Resmi gazete

T.C. Yasalar(2005). **Elektronik İmza Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik** Ankara : Resmi gazete