

İŞ HUKUKUNDA ELEKTRONİK ORTAMDA OLUŞTURULAN İŞYERİ KAYIT VE BELGELERİNİN DELİL NİTELİĞİ

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyıl dijital bilgi çağı olarak tanımlanmakta, birbiri ardına yaşanan teknolojik gelişmeler ülkelerin toplumsal ve ekonomik yapıları ile hukuk sistemlerinde de dönüşüme neden olmaktadır.¹

Ülkemizde de 2000'li yılların başından itibaren dijital bilgi çağına uyum yönünde yoğun çalışmalar yürütülmekte ve dijital dönüşüm konusunda alınan kararlar uygulamaya konulmaktadır. Bu hedef doğrultusunda yapılan yasal düzenlemelerle artık kamu yönetiminde ve Yargı'da yürütülen iş ve işlemlerde elektronik imza kullanılmakta, elektronik ortamda belge oluşturulmaktadır. Islak imzalı belge üretiminin ise oldukça azaldığı görülmektedir.

İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle beraber esnek çalışma modellerinin ağırlıklı olarak uygulanmaya başlanması; işin artık klasik anlamda işyerinden yapılmaktan çıkıp işyeri dışında yapılmaya başlanması sonucunu doğurmuş, özel sektör işyerleri de teknolojik gelişmelere paralel bir biçimde ve dijital çağın bir gereği olarak çalıştırdıkları işçilerle ilgili yasal yükümlüklerinden kaynaklanan kayıt tutma ve belge oluşturma işlemlerini elektronik ortamda yapmaya başlamışlardır.

İşverenler tarafından kanundan doğan bir yükümlülüğün dolaylı ve içinde yaşadığımız çağın da bir gereği olarak dijital ortamda oluşturdukları elektronik kayıtlar ve belgeler birtakım kriterler göz önünde bulundurularak yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda ispat aracı olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

Yargıtay son yıllarda iş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak verdiği kararlarda; elektronik giriş çıkış kayıtlarını, kamera kayıtlarını, GPS-GPRS kayıtlarını, takograf, bilgisayar şifresi ile işlem yapılan yerlerdeki bilgisayar açılıp kapanış kayıtlarını (log ve finart kayıtları), e-posta kayıtlarını, WhatsApp yazışmalarını, GSS Medula kayıtlarını takdiri delil olarak kabul etmektedir. ²

2. ELEKTRONİK ORTAMDA OLUŞTURULAN KAYITLARIN DELİL NİTELİĞİ

2.1. ELEKTRONİK DELİLLER VE İSPAT

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamındaki uyuşmazlıklarda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) hükümleri uyarınca basit yargılama usulü uygulanmaktadır.

Hukuk yargılamalarında taraflarca getirilme ilkesi geçerlidir.

Taraflarca getirilme ilkesi istisnai bazı haller dışında tarafların iddia ve savunmalarına ilişkin olayların ve bunlara ilişkin delillerin hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınamayacağı, hakimin kendiliğinde delil toplayamayacağı anlamına gelmektedir.³

¹ Dünya Bankası (World Bank) Dijitalleşmeyi (Digitalization) günümüzün dönüştürücü fırsatı olarak değerlendirmekte ve içinde bulunduğumuz dijitalleşme sürecini dijital gelişim devrimi (Digital Development Revolution) olarak tanımlanmaktadır. (28 Eylül 2023, Overview <https://www.worldbank.org/en/topic/digital-development/overview>)

² Aykut Yücel, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, sayfa 55

³ Aykut Yücel, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, sayfa 55

Özel hukuk uyuşmazlıklarında ispat; konuyla ilgili olarak ortaya kayıt ve belge konulmasıyla gerçekleştirilmektedir.

HMK'nin 199 uncu maddesine göre belge;" Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir." şeklinde tanımlanmıştır.

HMK'ye göre deliller kesin delil ve takdiri delil olarak ikiye ayrılmaktadır. Kesin deliller; ikrar, kesin hüküm, senet ve yemindir. Bu deliller hakimi bağlayıcı niteliktedir. Takdiri deliller ise tanık, bilirkişi, keşif, uzman görüşü ve kanunda düzenlenmemiş diğer delillerdir. Hakimin bu delilleri serbestçe takdir yetkisi bulunmaktadır.

İspat aracı olarak kullanılacak delillerin hukuka uygun olarak elde edilmiş olması da gerekmektedir.

HMK'nin 189/2 maddesine göre; "Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz."

HMK'nin 192 nci maddesi uyarınca da, "Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hallerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir.

HMK'nin 219/1 maddesine göre ise, "Elektronik belgeler belgenin çıktısı alınarak ve talep edildiğinde incelemeye elverişli şekilde elektronik ortamda kaydedilerek mahkemeye ibraz edilir."

Taraflarca elektronik bir belge delil olarak gösterildiğinde veya hakim resen bu tür kayıt ya da belgeyi incelemek istediğinde, elektronik delillerin mikro film, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlarındaki kayıtlarının bir veri taşıyıcısı, anahtar ve sertifika hizmet sağlayıcısının sertifikası ile mahkemeye ibraz edilmesi ve bu kayıtlara erişim ve kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm bilgi ve şifrelerin mahkemeye bildirilmesi gerekmektedir.⁴

2.2. ELEKTRONİK İMZA

2004 yılında çıkarılan 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ile birlikte, e-imzanın elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğuracağı hüküm altına alınmıştır.

Genel olarak elektronik imzalı belgelerin delil değeri taşıması için güvenli elektronik imza ile oluşturulmaları gerekmektedir.

İş Hukuku yönünden ise elektronik imza kendi başına bir delil olmayıp, diğer ispat araçlarının oluşturulmasında kullanılabilecek bir tamamlayıcıdır.⁵

E-imzalı bir belgenin delil değeri kritiğinde öncelikle e-imza sertifikası doğrulaması yapılmakta ve zaman damgası içerip içermediği incelenmektedir.



⁴ Aykut Yücel, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, sayfa 90,151 no'lu dipnot

⁵ A. g. e. sayfa 55

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 3/I-b maddesine göre; Elektronik imza, başka bir elektronik veriye eklenen veya elektronik veriyle mantıksal bağlantısı bulunan ve kimlik doğrulama amacıyla kullanılan elektronik veriye ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır.

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 3/I-c maddesinde imza sahibini "Elektronik imza oluşturmak amacıyla bir imza oluşturma aracını kullanan gerçek kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre tüzel kişiler elektronik imza sahibi olamazlar.

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 4 üncü maddesinde, "Güvenli elektronik imza;

- a) Münhasıran imza sahibine bağlı olan,
- b) Sadece imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli elektronik imza oluşturma aracı ile oluşturulan,
- c) Nitelikli elektronik sertifikaya dayanarak imza sahibinin kimliğinin tespitini sağlayan,
- d) İmzalanmış elektronik veride sonradan herhangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan, elektronik imzadır." şeklinde tanımlanmıştır.

Elektronik imza üst kavramının içeriğine dijital imza, biyometrik imza, mobil elektronik imza, ıslak imzanın tarayıcı vasıtasıyla bilgisayara aktarılması, bilgisayar ekranındaki "onaylıyorum" yazısının üzerine tıklanması, elektronik ortamdaki alışveriş işlemi gerçekleştirmek için kredi kartı numarasının ve güvenlik kodunun sisteme girilmesi, elektronik postanın altına eklenen isim gibi pek çok elektronik imza türü girmektedir.⁶

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu yürürlüğe girdikten sonra muhtelif kanunlarda yapılan paralel düzenlemeler İş Kanunu'nda yapılmamıştır.

Güvenli elektronik imzanın, ıslak imza gibi delil niteliğini taşımasına iş mevzuatı yönünden bir engel bulunmamaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun imza başlığını taşıyan 15 inci maddesinin birinci fıkrasında da "İmzanın borç altına girenin el yazısıyla atılması zorunludur. Güvenli elektronik imza da el yazısıyla atılmış imzanın bütün hukuki sonuçlarını doğurur." düzenlemesi yer almaktadır.

Elektronik imzanın işverenin elektronik ortamda oluşturduğu kayıt ve belgelerde de kullanılabilir hale gelmesi, e-imza sertifikası doğrulaması yapılması ve zaman damgası içermesi şartıyla; kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve ödenen işçilik alacaklarının ispatı yönünden aynı kağıt ortamında oluşturulan ve işçinin imzasını taşıyan kayıt ve belgeler de olduğu gibi hukuki sonuç doğuracaktır.



⁶ A.g.e. sayfa 58

2.3. ELEKTRONİK DELİLLERLE İLGİLİ OLARAK YARGITAY UYGULAMASI

Yargıtay işçilik alacaklarıyla ilgili davalarda ortaya koyduğu kriterlerle birlikte elektronik ortamda oluşturulan işyeri kayıtlarını ve teknolojik cihazların kullanımıyla elde edilen verileri takdiri delil niteliğinde olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Yüksek Mahkeme tarafından iş uyuşmazlıklarına ilişkin açılan iş davalarında; elektronik giriş çıkış kayıtları, kamera kayıtları, GPS-GPRS kayıtları, takograf, bilgisayar şifresi ile işlem yapılan yerlerdeki bilgisayar açılıp kapanış kayıtları (log ve finart kayıtları), e-posta kayıtları, WhatsApp yazışmaları, GSS Medula kayıtları, iş sözleşmesinin feshinin haklı ya da geçerli fesih olup olmadığını belirlenmesi ve işçilik alacaklarının tespiti yönünden ispat aracı olarak değerlendirilmeye tabi tutulmakta ve takdiri delil olarak kabul edilmektedir.⁷

3. İŞ HUKUKUNDA İSPAT VE İŞVERENİN KAYIT TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN HALLER İLE ELEKTRONİK ORTAMDA OLUŞTURULAN İŞYERİ KAYITLARI

3.1. İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN KAYIT TUTMA VE BELGE DÜZENLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN HALLER

İş Hukukunda kayıt tutma ve gerekli hallerde belge düzenleme yükümlülüğü işverenin üzerindedir.

4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca işverenin kayıt tutma ve belge düzenleme yükümlülüğü bulunan haller şunlardır;

- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. (4857 Sayılı Kanun Md.8)
- İşveren günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurmak, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. 4857 Sayılı Kanun Md.67, Çalışma Süreleri Yönetmeliği Md.9)
- İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. (Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin Md. 9)
- İşverenin işçilere yaptığı ücret ödemelerine ilişkin olarak ücret hesap pusulası düzenleyerek bir nüshasını işçiye verme zorunluluğu bulunmaktadır. (4857 Sayılı Kanun Md. 37)
- İşverenin işçinin hak ettiği ve kullandığı yıllık ücretli izinlerle ilgili olarak yıllık ücretli izin kaydı tutma zorunluluğu bulunmaktadır. (4857 Sayılı Kanun Md. 60, Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği Md. 20)



⁷ Uğur Ocak, Selma Betin, Fazla Çalışma, Ankara 2020, sayfa 845

- f) İşyerinde çalışan işçilerle ilgili olarak işverenin işçi özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır. (4857 Sayılı Kanun Md. 75)
- g) İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. (4857 Sayılı Kanun Md. 28)

3.2. İŞÇİLİK ALACAKLARINDA İSPAT VE ELEKTRONİK ORTAMDA OLUŞTURULAN İŞYERİ KAYITLARININ DELİL NİTELİĞİ

İş Hukukunda kayıt tutma ve belge düzenleme yükümlülüğünün işverenin üzerinde olması; işçilik alacaklarına ilişkin olarak yapılan ödemeler ile iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiği hallerde ispat yükümlülüğünün işverene düşmesi; işletmenin verimi ve işyerinin güvenliği ile işçiler üzerinde gözetim yapma ihtiyacının olması gibi sebeplerle elektronik ispat araçları özellikle işveren için büyük önem arz etmektedir.⁸

Bu bölümde işverenin yasal olarak tutmak zorunda olduğu kayıt ve belgeler ile söz konusu kayıt ve belgelerden elektronik ortamda oluşturulmuş olanların işçilik alacaklarının tespiti yönünden yargı nezdinde takdiri delil olarak değerlendirilmesi üzerinde durulacaktır.

3.2.1. ÜCRET HESAP PUSULASI

İş Kanunu düzenlemesi uyarınca 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ücretlerin banka vasıtasıyla ödenmesi zorunluluğu nedeniyle işveren yaptığı ücret ödemelerini banka hesap ekstreleriyle (dekontlarıyla) kanıtlayabilmektedir. Bu kayıtların işçinin hesap pusulalarındaki tahakkuklarla uyumlu olması halinde ücret hesap pusulaları imzasız olsa da delil niteliği taşımaktadır.

Konuyla ilgili Yargıtay uygulamasında fazla çalışma, hafta tatili ve UBGT çalışması alacakları banka kanalıyla ödenmişse ve söz konusu ücret bordroları/ücret hesap pusulalarındaki tahakkuklarla ilgili işçinin imzası bulunuyorsa dışlama, imzanın bulunması halinde ise işçilik alacaklarından mahsup edilmesi yoluna gidilmektedir. Banka dekontları ödeme yapıldığını gösteren bir takdiri delildir, ancak görece güçlü bir takdiri delildir.⁹

“...Fazla çalışma, hafta tatili ve UBGT ücreti tahakkuku bulunmakla beraber bordroların imzasız olması halinde ödemelerin yapıldığının anlaşılması halinde (banka vasıtasıyla) bu ödemelerin hesaplamadan mahsup edilmesi, tahakkuk bulunup bordroların imzalı olması halinde ise ilgili dönemlerin yapılan hesaplamadan tamamen dışlanması gerekmektedir.”¹⁰

Elektronik ortamda üretilen/oluşturulan ücret hesap pusulalarının işçi tarafından güvenli elektronik imza kullanılarak imzalanmasına ilişkin bir uygulama ülkemizde henüz bulunmamaktadır.

Ücret hesap pusulalarının elektronik ortamda oluşturulup elektronik imza ile imzalanması halinde konuyla ilgili Yargıtay uygulaması gereğince ilgili dönemlerin işçilik alacaklarından tamamen dışlanması söz konusu olacaktır.



⁸ Aykut Yücel, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, sayfa 50-51,” İşverenin hem işletme içi hem de dış kaynaklı risklerini en aza indirebilmesi için işyerinde gözlem ve denetim yapması, yönetim hakkının kapsamındadır. Ancak bu uygulamalar, işçinin özel hayatına müdahale niteliği taşımamalı, bu anlamda sınır doğru çizilmelidir.”

⁹ A.g.e. sayfa 38

¹⁰ Uğur Ocak, Selma Betin, Fazla Çalışma, Ankara 2020, sayfa 577, Y.9.HD.24.06.2019, E.2017/23047, K.2019/13820

İş Kanunu'nun 37 nci maddesi uyarınca işverenliğin ücret hesap pusulası düzenleme ve bir nüshasını işçiye verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İdari Makamlar tarafından işyerlerinde gerçekleştirilen iş mevzuatı yönünden teftişlerinde işçinin e-posta adresine gönderilen ücret hesap pusulaları işçiye verilmiş olarak kabul edilmektedir.

3.2.2. İŞE GİRİŞ VE ÇIKIŞ KAYITLARI

Yargıtay'ın işverenliğin tuttuğu ve CD ortamına aktardığı elektronik giriş çıkış kayıtlarını, müdahale edilmediğinin / üzerinde oynama yapılmadığının belirlenmesi halinde delil niteliğinde/ispata aracı olarak kabul ettiği görülmektedir.¹¹

Yargıtay, işe giriş çıkışların elektronik kayıt sistemi ile belirlenmesi halinde elektronik kayıt sisteminin gerçekliğinin araştırılması gerektiğine, kayıt sahte ise tanıklarla sonuca gidilmesine karar vermektedir.

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "Somut uyuşmazlıkta, işyerinde giriş-çıkışın elektronik sistem ile kayıt altında tutulduğu anlaşılmaktadır. Kartlı giriş-çıkış sisteminde imza alınması mümkün olmadığından bilirkişinin ibraz edilen giriş-çıkış kayıtlarında davacının imzası bulunmadığından bahisle bu kayıtlara itibar edilmediğine ilişkin değerlendirmesi ve Mahkemenin buna itibar ile sonuca gitmesi yerinde değildir." şeklinde hüküm kurmuştur.¹²

3.2.3. İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75 inci maddesi uyarınca işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşçi özlük dosyasında işçinin kimlik bilgilerinin yanında İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklama ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere gösterme zorunluluğudur.

İş Kanunu'nda işçi özlük dosyasında yer alacak belge ve kayıtlar açık olarak belirtilmemiştir.¹³ İşçi özlük dosyasında, zorunlu ve gerekli belgelerin bulunması gerekir.

Kanun hükmüne dayanan kayıt veya belgeler zorunlu belge, İş Kanunu ve diğer kanunlardan kaynaklanan kayıt ve belgeler ise gerekli belge olarak tanımlanmaktadır.

¹¹Uğur Ocak, Selma Betin, Fazla Çalışma, Ankara 2020, Sayfa 438. Y.9.HD.04.07.2012, E.2010/17908 2012/26298, K.04.07.2012)

¹² Y. 9HD. 04.05.2016, E.2016/14019, K.2016/11324

¹³ İşçi özlük dosyasında; iş başvuru formu, sigortalı işe giriş bildirgesi, iş sözleşmesi, görev tanımları, nüfus kâğıdı örneği, vesikalık fotoğraf, ikametgâh belgesi, adli sicil kaydı, iş sağlığı ve güvenliği eğitim belgeleri, mesleki eğitim belgeleri, sağlık raporları, diploma sureti, deneme süresi değerlendirme formu, ihtarname, tutanak ve disiplin kurulu kararları, fesih bildirimleri performans değerlendirme formları, yasal herhangi bir sebeple ücret kesme cezası uygulanmışsa yapılan kesintilerin sebebinin bildirildiği yazı, fazla çalışması, gece çalışması ve UBGT günlerinde çalışması için işçinin onayının alındığına dair yazılar, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirildiklerine dair yazı, aynı şirketler topluluğu ya da holding bünyesinde geçici işçi devri yapılması halinde devir esnasında işçiden alınmış olan yazılı rıza onayı, işçinin yazılı iş sözleşmesi yapılmamışsa işveren tarafından işçiye verilmesi gereken genel ve özel çalışma koşullarını gösterir yazılı belge, eski işyerine ilişkin çalışma belgesi, erkek işçiler için askerlik durumunu gösteren belge, yabancı işçilerle ilgili olarak alınan çalışma izni belgesi, yıllık ücretli izin kayıtları, ibraname, sigortalı işten ayrılış bildirgesi, işçinin işverene verdiği diğer dilekçeler vb. belgelere yer alabilir.

İşçi özlük dosyası sadece işveren aleyhine değil lehine de delil oluşturabilecek bilgi ve kayıtlar içerdiğinden taraflar arasındaki çekişmede her iki her iki taraf yönünden de delil niteliğine sahiptir.¹⁴

İşçi özlük dosyasında saklanan tüm bu kayıt ve belgelerin yasal geçerliliklerinin bulunması gerekmektedir.

İşçi özlük dosyalarının elektronik ortamda / bilgisayar belleğinde tutulması mümkündür. Bu konuda yasal bir engel bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun 75 inci maddesinde yalnızca işçi özlük dosyası tutulması zorunluluğundan bahsedilmiştir.¹⁵

Islak imza taşıyan belgelerin tarama yöntemiyle sanal ortama aktarılabilirdiği günümüz koşullarında tüm özlük dosyası içeriğinin bilgisayar dosyası olarak saklanması olanaklıdır. Ancak gerçek özlük dosyasının tüm işlevlerini sanal özlük dosyasının yerine getireceğini ileri sürmek mümkün değildir. Çünkü tarama yoluyla bilgisayar ortamına aktarılan belgelerin çıktıları fotokopi niteliğinde olduğundan gerek denetim makamlarının işlemlerinde gerekse işçi-işveren arasında ortaya çıkacak çekişmelerde itiraza uğradığında hiçbir hukuki değeri olmayan belgelere dönüşür. Fotokopi üzerinden imza incelemesi de yapılamayacağı için belgenin aslının saklanması zorunludur.¹⁶

Güvenli elektronik imza uygulaması yapılabilen yerlerde sanal özlük dosyası içeriği işçinin güvenli elektronik imzasıyla teyit edilirse o zaman sanal dosyasının gerçek dosya işlevini büyük ölçüde yerine getireceğine şüphe yoktur. Gerçekten de 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5 inci maddesine göre güvenli elektronik imza, elle atılan imzanın hukuki sonuçlarını doğurur. Ancak bu halde dahi resmi şekil ve özel merasim gerektiren hukuki işlemler ile teminat sözleşmeleri güvenli elektronik imza ile yapılamayacaktır.¹⁷

Özlük dosyaları işçilerin kişisel verilerini de içerdiğinden 6698 sayılı Kanun kapsamında yazılı rızasının alınarak işlenmesi yönünde yapılan tartışmaları, Kişisel Verileri Koruma Kurulu; "6698 sayılı Kanun'un 5 inci maddesi açısından bakıldığında kanunlarda kişisel verilerin işlenebileceğine ilişkin bir hüküm, veri işleme şartını oluşturacaktır. Kişisel verilerin, işlenmesiyle ilgili herhangi bir kanunda açık bir hüküm varsa veya açık bir hüküm ile ikincil mevzuata yönlendirme yapılmışsa bu durumda kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75 inci maddesi gereği işveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemesi ve bu işçinin kimlik bilgilerinin yer alması gerektiği hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda işveren çalıştırdığı işçinin kimlik verilerini "kanunlarda açıkça öngörülmesi" işleme şartına dayanarak işleyebilecektir." şeklinde mütalaada bulunarak ortadan kaldırmıştır.¹⁸

3.2.4. YILLIK İZİN KAYITLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 60 ncı maddesi uyarınca çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 20 nci maddesi uyarınca; işveren işçilerin yıllık izin durumlarını gösteren örneği Yönetmelik ekinde bulunan yıllık izin kaydını tutmak zorundadır. Ayrıca her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.



¹⁴ Mehmet Uçum, Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin etmesi gereken Belgeler, MESS, Sicil Dergisi Haziran 2007 sayısı, sayfa 38-48

¹⁵ A.g.m. Sayfa 38-48

¹⁶ A.g.m. Sayfa 38-48

¹⁷ A.g.m. sayfa 38-48

¹⁸ KVKK (Kişisel Verileri Koruma Kurulu) Kanunlarda Öngörülme Kişisel Veri İşleme Şartına İlişkin Bilgi Notu,2024

Yıllık izin kullandırıldığına ilişkin ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır.¹⁹

Günümüzde, işverenler kullandıkları yazılım programlarıyla işçilerin yıllık ücretli izinlerinin kullanımını da (işçinin izin talebi, işverenin izin onayı ve yıllık izin kullanılması aşamalarını) elektronik ortamda takip edebilmektedirler.

Bununla birlikte yıllık ücretli izinlerin işçiye kullandırıldığı ancak işçinin imzasını taşıyacak bir belgeyle ispatlanabilmektedirler. Bu nedenle izin defteri veya izin kayıt belgesi adı altında tutulan yıllık izne ait belgelerin yazılı olarak tutulması ve işçinin imzasını taşıması veya 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu hükümleri uyarınca güvenli elektronik imza vasıtasıyla elektronik ortamda imzalanması gerekmektedir.

İstanbul BAM 22 nci Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, yıllık ücretli izin kayıtlarının imzasız olması sebebiyle doğrudan davacının yıllık izin ücreti talebinin kabulü yönünde bir hüküm kurmamış, davalı tarafın davacının hak ettiği yıllık ücretli izinlerini SAP olarak adlandırılan bir program üzerinden yıllık izin talebinde bulunarak kullandığı yönündeki iddiasının uzman bilirkişi marifetiyle incelenmesine karar vermiştir.

"...Dijital sistemden yıllık izin girişlerinin yapıldığı, insan kaynakları tarafından davacıya mail gönderilerek kaç gün yıllık iznin kaldığının bildirildiği ve davacının buna itiraz etmediği yönündeki davalı iddiası dikkate alındığında; bilgisayar mühendisi bir bilirkişi marifeti ile davalı şirket kayıtları üzerinde yerinde inceleme yapılarak davacının yıllık izin taleplerini sistem üzerinden gönderip göndermediği sistemden gönderilen bu belgenin çıktısının alınarak ıslak imza gerekip gerekmediği, bu prosedürün uygulanmasına ne zaman başlandığı, şartların ne olduğu, imza bulunmadığı için dikkate alınmayan 88 günlük yıllık izinle ilgili dönem bordroların incelenerek izin tahakkukunun bulunup bulunmadığı ve bankadan ödenip ödenmediğinin tespiti, yine SAP denilen programdan bu tarihler için talep girişi ve onayı yapıp yapılmadığının tespiti, bu şekilde davacının kullanmadığı kaç günlük yıllık izin alacağıının bulunduğu kesin delillerle belirlenerek yeniden bir karar verilmesi amacıyla dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmiştir."²⁰

Mahkemeler, işçilerin hak ettikleri yıllık izinlerini kullanmadıklarını iddia ederek İş Kanunu'nun 59 uncu maddesi uyarınca yıllık izin ücreti talep ettikleri uyuşmazlıklarda; işverenin bu konuda ispat yükümlülüğünü işçinin imzasını taşıyan yıllık izin kayıtlarıyla tam olarak ispat edemediği ve işçinin kıdem süresinin dolayısıyla yıllık izin alacağıının fazla olduğu durumlarda, elektronik işe giriş çıkış kayıtlarını ya da yukarıdaki yargı kararında olduğu gibi yıllık izin kullanımı konusunda işyerinde kullanılan yazılım programı üzerinde uzman bilirkişi tarafından izin talep ve onay aşamalarının incelenerek sonuca gidilmesi gerektiğine karar verebilmektedir.

Yargının son zamanlarda verdiği bu kararlar, artık yıllık ücretli izinin kullanımının ispatı konusunda da delil olarak elektronik kayıtlara başvurulabileceğini göstermektedir.



¹⁹ Y.22.HD.10.06.2019, E.2017/21851, K.2019/12436

²⁰ İstanbul BAM 26. HD 2020/1206 E. 2022/712 K. 18.04.2022

Bununla birlikte, yıllık izin kayıtlarının elektronik ortamda tutulması halinde dahi yıllık izin kullanım sürelerinin gösteren işveren tarafından oluşturulmuş elektronik kaydın işçi tarafından güvenli elektronik imza kullanılarak imzalanmış olması ya da elektronik onay aşamalarından geçilmiş olması gerekmektedir.

3.2.5. GPS-GPRS KAYITLARI

Günümüzde firmalar tarafından işyeri dışında işçilerin çalışmalarını gerçekleştirdiği hallerde GPS-GPRS²¹ kullanarak (şirket araçlarına takılan veya el terminalleri vasıtasıyla kullanılan) konum belirlenmesi yoluyla, yapılan işlerde (üretilen ürünlerin sipariş noktalarına dağıtım, platform çalışmaları, elektrik ve doğalgaz sayaçlarının okunması, stok sayımı vb. işlerde) çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesi sürelerini tespit edebilmektedirler.

Yargıtay iş uyuşmazlıklarında çalışma saatlerinin ispatı konusunda işverenlik tarafından ibraz edilen GPS-GPRS kayıtlarının da değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmektedir.

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta “...Davalı işveren tarafından davacının çalışma saatlerine ilişkin GPRS kayıtları ibraz edilmiştir. Mahkemece bu kayıtlar bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın salt tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hüküm altına alınması hatalıdır.” şeklinde hüküm kurmuştur.²²

3.2.6. E-POSTA KAYITLARI

Yargıtay, işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda işçinin işyeri dışından bilgisayar sistemine ulaşım ulaşmadığının da belirlenerek, işyeri dışından sisteme ulaşamayacağının tespit edilmesi halinde mail/e-posta kayıtlarının değerlendirilerek günlük ve haftalık çalışma saatleriyle fazla çalışmanın tespiti yoluna gidilmesini gerektiğine karar vermektedir.²³

Ayrıca, Yine Yüksek Mahkeme tarafından iş uyuşmazlıklarında Pronet kayıtları (Alarm kaydı) ile işyeri devir ve teslim kayıtları ve raporları ile e-mail kayıtları 12 saatlik esasa göre (AM, PM) göz önüne alınarak işyerindeki çalışma sürelerinin belirlenmesi yoluyla işçilik alacaklarının hesaplanması gerektiğine hükmedilmektedir.²⁴

3.2.7. TAKOGRAF KAYITLARI

Yük taşımacılığı yapan tır şoförleri, mikser şoförleri veya otobüs şoförlerinin işçilik alacaklarıyla ilgili olarak açtıkları davalarda mahkemeler tarafından araç takograf kayıtları da çalışma süreleri ve yasal alacakların tespiti yönünden ispat aracı olarak kabul edilmektedir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, “...Davacı işçinin yurtiçi tır şoförü olarak görev yaptığı ve çalışmasını işveren tarafından kendisine teslim edilen araçta tek başına ifa ettiği anlaşılmaktadır...Davacı tüm çalışma süresi için çalışma düzenini ispatlayacak şekilde yeterli bilgi

²¹ GPRS, veri iletimini destekleyen bir mobil iletişim protokolüdür ve GSM şebekesi üzerinden çalışır. Bu sistemler, daha yüksek veri transfer hızlarına ve sürekli bağlantı özelliklerine sahiptir. GPRS, genel paket radyo servisi anlamına gelir ve mobil veri transferi için internet tabanlı bir teknoloji kullanır. Sürekli ve hızlı veri transferi sağlar, bu da sistemlerin sürekli bağlı kalmasını mümkün kılar. Kısaca GPRS, Sim Kartın interneti ile haberleşebilen bir alarmdir. Alarm panelleri ile ilgili kişiler arasındaki iletişimi, sim kartın interneti ile sağlar. (<https://www.opax.com/blog/gprs-alarm-sistemi>)

²² Y.9HD.30.09.2013, E.2011/34229, K. E.2013/24437

²³ 22. HD.07.07.2017, E.2017/6756, K.2017/16638

²⁴ Y.22.HD.10.04.2017 E.2017/904, K.2017/8169

içeren takograf kayıtları da ibraz etmemiştir. Bu durumda davacının fazla çalışma ve hafta tatili çalışma iddiasını tereddütte yer vermeyecek şekilde ispatladığından söz edilemez...davanın reddine gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.” şeklinde hüküm kurmuştur.²⁵

Yüksek Mahkeme yine konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, “...Takograf kayıtları günlük döküm halinde makine mühendisince belirlenmeli, iş bilirkişisi haftalık çalışma sürelerini tespit etmelidir.” şeklinde karar vermiştir.

3.2.8. BİLGİSAYAR AÇILIŞ KAPANIŞ (LOG) KAYITLARI

İş uyuşmazlıklarında mahkemeler tarafından işçilik alacaklarının tespitinde bilgisayar açılış ve kapanış kayıtları (log kayıtları) da delil olarak kabul edilmektedir.

Yüksek Mahkeme fazla çalışma talebiyle ilgili bir uyuşmazlıkta, çalışma sürelerinin tespiti yönünden bilgisayar açılış ve kapanış saatlerinin dikkate alınması gerektiğini belirterek, “Fazla çalışmanın yazılı delil ya da şahitle ispatı imkan dahilindedir...Somut olayda; bankacı olarak çalışan davacı, dava dilekçesinde hafta içi 09.00-20.00 saatleri arasında, işe başladığı ilk beş sene cumartesi günleri de 11.00-15.00 saatleri arasında çalıştığını beyan ederek fazla çalışma alacağı talebinde bulunmuş, bilgisayar log kayıtları ile tanık beyanlarını delil olarak göstermiştir. 17.09.2009-31.03.2011 tarih aralığını kapsayan log kayıtları davalı vekili tarafından dosyaya ibraz edilmiştir. Ancak log kayıtlarının sunulduğu dönem bakımından, davacının fazla çalışma alacağı log kayıtları dikkate alınmaksızın yalnızca tanık beyanlarına göre hesaplanan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm altına alınmıştır. Mahkemece, davacının çalışma gün ve saatlerinin, davalı işverence sunulan bilgisayar log kayıtları, log kayıtlarının bulunmadığı çalışma dönemi bakımından ise tanıkların davacı ile çalıştığı süre ile sınırlı olmak üzere tanık beyanları değerlendirilmek suretiyle ve davacının beyanı da gözetilerek belirlenmesi gerekmektedir. Mahkemece bu husus gözetilmeden eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmiş olması isabetli olmayıp bozma nedenidir.” şeklinde hüküm kurmuştur.²⁶

4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle beraber esnek çalışma modellerinin ağırlıklı olarak uygulanmaya başlanması; işin artık klasik anlamda işyerinden yapılmaktan çıkıp işyeri dışında yapılmaya başlanması sonucunu doğurmuş, özel sektör işyerleri de teknolojik gelişmelere paralel bir biçimde ve dijital çağın bir gereği olarak çalıştırdıkları işçilere ilişkin yasal yükümlüklerinden kaynaklanan kayıt tutma ve belge oluşturma işlemlerini elektronik ortamda yapmaya başlamışlardır.

Yargıtay son yıllarda iş uyuşmazlıklarında verdiği kararlarda; elektronik giriş çıkış kayıtlarını, kamera kayıtlarını, GPS kayıtlarını, takograf, bilgisayar şifresi ile işlem yapılan yerlerdeki bilgisayar açılıp kapanış kayıtlarını (log ve finart kayıtları), e-posta kayıtlarını, WhatsApp yazışmalarını, GSS Medula takdiri delil olarak kabul etmektedir.



²⁵ Y.22.HD.04.03.2014, E.2013/14100, K.2014/4594

²⁶ Y.9.HD.16.09.2020, E.2016/23796, K.2020/7920

2004 yılında çıkarılan 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ile birlikte, e-imzanın elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğuracağı hüküm altına alınmıştır.

Genel olarak elektronik imzalı belgelerin delil değeri taşıması için güvenli elektronik imza ile oluşturulmaları gerekmektedir.

Güvenli elektronik imzanın, ıslak imza gibi delil niteliğini taşımasına iş mevzuatı yönünden bir engel bulunmamaktadır.

Usul hukukunda güvenli elektronik imzaya ıslak imza denkliğinin verilmiş olması, yazılı beyan ve imza gerektiren tüm iş hukuku işlemlerinin güvenli elektronik imza ile yapılmasına cevaz vermektedir.²⁷

Güvenli elektronik imzanın işverenin elektronik ortamda oluşturduğu kayıt ve belgelerde de kullanılabilir hale gelmesi (e-imza sertifikası doğrulaması yapılması ve zaman damgası içermesi şartıyla) kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve ödenen işçi alacaklarının ispatı yönlerinden aynı kağıt ortamında düzenlenen ve işçinin imzasını taşıyan kayıt ve belgelerde olduğu gibi hukuki sonuç doğuracaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



²⁷ Aykut Yücel, İş Hukukunda Elektronik Deliller, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, sayfa 109