

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Ücret Bordrosunun KEP ile Tebliği – Hukuki Geçerlilik ve Sınırlamalar

Kaynak belge tarihi: 21.07.2025 | Kaynak sirküler No: 07202521

İnceleme / revizyon: 12.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

Arşiv düzeltme notu: Kaynak tarih 21.07.2025 korunmuştur. 7555 sayılı Kanunun 23. maddesi mevcut 4857 m.109'u değiştirmiş; düzenleme 24.07.2025'te yürürlüğe girmiştir. Aşağıdaki güncel açıklama bu yürürlük sonrasına ilişkindir. İşçinin yazılı kabulüyle KEP kullanılabilir. Fesih sonucunu doğuran bildirimlerde yazılı şekil korunur; KEP hesabı temin maliyetlerini işveren karşılar. Ancak bu düzenleme, ücret bordrolarının içeriğine dair işçi tarafından zımni kabul (sessizlik) oluştugu anlamına gelmemektedir.

Kaynaklı Hukuki Ayrım:

KEP ile teslim, işçinin bordro içeriğini kabul ettiği anlamına gelmez. İşçi imzasının bulunmaması belgenin delil değerini etkileyebilir; m 37'deki pusula verme yükümlülüğü ile imzalı bordronun ispat etkisi ayrı değerlendirilmelidir.

Bu açıklama 4857 m.37 ve resmî HGK bordro içtihadı üzerinden yapılmaktadır. Samsun BAM 8. HD 2022/938E.,2023/138K. atfı resmî nüshası doğrulanamadığı için bu alternatiften çıkarılmıştır.

“KEP ile Bordro Gönderimi = İçeriğin Kabulü Değildir!”

KEP yalnızca bir tebliğ yöntemidir.

İşçi imzası ve bordronun içeriğine ilişkin itirazlar belgenin delil değeri bakımından değerlendirilir; ücret hesap pusulasını verme yükümlülüğü ayrı konudur.

İmzalı ve imzasız bordroların delil niteliği resmî HGK 2023/397E.,2023/1163K. kaynağı üzerinden ayrıca değerlendirilmelidir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu – Madde 37

7555 sayılı Kanun – Madde 23 ile değişen 4857 Madde109

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu – Madde 5

Türk Borçlar Kanunu – Madde 14/2

Görüşümüz:

Teknoloji işlemleri hızlandırırsa da, hukuki güvenliği sağlamak ancak doğru imzalama ve onay süreçleriyle mümkündür.

KEP sistemi, kimin ne zaman ne gönderdiğini ispatlar ancak gönderilen belgenin içeriğinin kabul edildiği anlamına gelmez.

KEP ile teslim içerik kabulü sayılmaz. İşçi imzası, itirazlar ve diğer deliller ispat yönünden birlikte değerlendirilir; işçi imzası m.37 yükümlülüğünün her durumda zorunlu geçerlilik koşulu gibi sunulmamalıdır.

Bordroya karşı itirazların ve tanık dahil delillerin değerlendirilmesi somut uyuşmazlığa ve belgenin delil niteliğine bağlıdır.

İşveren Ne Yapmalı:

İşçinin yazılı onayı olmadan KEP bildirimi yapılmamalıdır.

KEP teslim kayıtları, ücret hesap pusulası ve varsa işçi imzalı bordrolar ispat için düzenli saklanmalıdır.

İşçi imzasının alınması uygun ispat tedbiri olarak değerlendirilebilir; KEP hesabı temin maliyetlerini işveren karşılar. Fesih sonucunu doğuran bildirimlerde yazılı şekil korunur.

Sonuç:

KEP ile ücret bordrosu gönderimi yalnızca tebliğ işlevi görür; hukuki ispat gücü açısından, içerik kabulü anlamı taşımaz. İşçinin sessiz kalması da ikrar anlamına gelmez. Bu konuda dikkatli olunması, ileride açılacak işçilik alacağı davalarında işveren aleyhine doğabilecek risklerin önüne geçmek açısından önem arz etmektedir.

Bilgilerinize sunar, tüm ilgili birimlerin uygulamayı hassasiyetle takip etmesini rica ederiz.

Kaynaklar

S11 - 7555 sayılı Kanun m 23 ve yürürlük 24.07.2025 RG32965 - [Kaynağa git](#)

S12 - ÇSGB Ekim 2025 Teftiş Bülteni m 109 KEP değişikliği - [Kaynağa git](#)

S01 - 4857 sayılı İş Kanunu resmî ÇSGB kopyası - [Kaynağa git](#)

S18 - Yargıtay HGK 2023/397 E. 2023/1163 K resmî UYAP - [Kaynağa git](#)

Kaynak kontrolü: 12.10.2026.