



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

AYRI SÜTUN AÇILMIŞ BORDROLARDA ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN İSBATI (Karar İncelemesi)

4940, 21.1.2002-2001-19801/353

Karar Özeti:

İmzalanmış ücret bordrolarında, hafta tatili ve fazla mesailerle ilgili sütunlara yer verildiği ve bu sütunlarda ödemelerin yapıldığı gösterildiği takdirde; işçinin daha fazla çalıştığına ilişkin bir ihtirazi kaydı yoksa, hafta tatili ile fazla mesailerin hesaplanmaması gerekir.

Karar Metni:

Dava: Davacı, fazla çalışma parası ile resmi tatil ve hafta sonu ücretlerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Mahkemece zamanaşımı itirazı dikkate alınarak uyuşmazlık dönemi için hafta tatili ve fazla mesai alacakları hüküm altına alınmışsa da öncelikle belirtmek gerekir ki dosya içinde bu hükmün dayanağı olan belgelere rastlanmamıştır. Davalı işveren bordro ile davacı işçiye bu alacakları ödediğini ileri sürmektedir. Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre davacı işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarında hafta tatili çalışması ve fazla mesai ile ilgili sütunlara yer verilmiş ve bu sütunlarda da ödemeler yapıldığı gösterilmişse de davacı işçinin daha fazla çalıştığı ve bordronun gerçek duruma uygun düşmediği yolunda bir ihtirazi kayıta bulunmadığı bordroların ilişkin bulunduğu aylar dikkate alınarak hafta tatili ve fazla mesailerin hesaplanması doğru olmaz. Bu durumda eksiklikler tamamlanarak mahkemece araştırma ve inceleme yapılmak suretiyle söz konusu aylar dikkate alınmaksızın alacakların tespiti yoluna

gidilmesi gerekir. Öte yandan davalı vekili bilirkişi raporuna yaptığı itirazda bu konu üzerinde durarak bilirkişi raporuna ayrıntılı itirazlarda bulunmuştur. Eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile isteklerin kabulü bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçi, fazla çalışma ücreti ile resmi tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmesi talebiyle, dava açmıştır. Alt mahkeme, davalı işverenin zamanaşımı ve bilirkişi raporu itirazlarını dikkate almakla birlikte yerinde bulunmuş; davacı işçinin taleplerini ise kısmen kabul edip, hafta tatili ile fazla çalışma ücretlerinin ödettirilmesini hüküm altına almıştır.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; davacı işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarında hafta tatili çalışması ve fazla çalışmayla ilgili sütunlara yer verildiği takdirde, bordronun gerçeği yansıtmadığına ilişkin davacı tarafından yapılmış bir ihtirazi kaydın bulunmadığını gerekçe göstererek, hafta tatili ve fazla çalışma ücretlerine hükmedilemeyeceğini belirtip, alt mahkeme kararının eksik inceleme ve hatalı değerlendirme yönünden bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı baki-

mından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, ayrı sütunlar içeren ve işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarında saklı kayıt bulunmadığında, ücretin ödenmiş kabul edilip edilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Bu bakımdan, ücret bordroları yoluyla ispata gidildiğinde, ücretin ödendiğinin hangi hallerde kabul edilebileceğine ilişkin hususların incelenmesinde yarar görülmektedir.

1. İşverence gerçekleştirilen ücret ödemelerinin belgelenmesi, işçinin korunmasını yakından ilgilendirir. Çünkü, işçiye yapılacak ücret ödemesinde, kesintiler ile varsa artışların bir belgeyle bildirilmesi, işçinin bunları kontrol altında tutmasını olanaklı kılar. Böyle bir kontrol olanağının yaratılması zorunluğu ise, ücretin işçi bakımından genelde biricik (tek) geçim kaynağını oluşturmasından kaynaklanır.

Ancak, ücret ödemelerinin belgelenmesi, işveren açısından da büyük önem taşır. Çünkü, işveren, sözkonusu ödemeleri kanıtlayabildiği ölçüde, ücret borcunu hukuken yerine getirmiş sayılır. Bu sayede işveren, kendisini emin hissedecek ve ileride doğabilecek uyuşmazlıklarla ilgili olarak, elinde kanıt bulunduracaktır.

2. Ücretin ödenmesi açısından ispat yükü kurallarına yaklaşılabilecek olunursa; ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini iddia edecek işveren, bunu, yani ödemeyi doğuran olayı kanıtlamakla yükümlüdür. Genelde bu esas, "kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür" anlatımını taşıyan Medeni Kanunumuzun 6 ncı maddesi hükmünün doğal sonucu olarak kabul edilmektedir.

Ancak, genel olarak işverene düşen ücrete ilişkin ispat yükü, bazı durumlarda yer değiştirip, işçiye geçebilmektedir. Bu anlamda, ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin ödenecek ücretin kabul edilmesi, ispat yükünü işçiye geçirmektedir. Nitekim, işçi önce ihtirazi kayıt belirtmeden önerilen ücret ödemesini kabul etmiş, ama daha sonra buna itiraz etmişse; ücret konusundaki ispat yükü, artık işçiye aittir.

Öte yandan, ücretin ödendiği; makbuz, ibraname, ücret hesap pusulası veya defteri, ücret bordrosu, yüzde defteri gibi ücretin öden-

diğini belgeleyen araçlardan biri¹ yoluyla ispat edilmek istendiğinde, ücret borcunun yerine getirilmediğinin ispatı yine işçiye düşer.

3. Ücret bordroları, ücretlerin ödendiğini kanıtlama konusunda, güçlü birer ispat aracıdır. Bunun da nedeni, ücret bordrolarının, işçinin imzasını taşımasıdır. Bu anlamda, işçi, ispatsızlığın riskini taşımaktadır². Buna göre de, ücret bordrosunda işçinin imzasının bulunması, ücretin ödendiği konusunda, ücret bordrosuna tam bir delil olma niteliğini vermektedir.

Ücret bordrolarındaki imzalar, uygulamada daha çok, fazla çalışma ücretlerinin tam olarak ödendiğinin ispatı bakımından, önem kazanmaktadır. Bu nedenle, sözkonusu ücretler için, ücret bordrolarında ayrı sütun açılmaktadır. Buna göre, ilkin, fazla çalışmış olduğu halde fazla mesai ücreti ödenmeyen işçinin, hakkını saklı tutup ileride talep edebilmesi için, ücret bordrosunu ihtirazi kayıt öne sürerek imzalaması zorunludur³.

Ancak, ücret bordrosunda bulunan fazla çalışma sütununun boş bırakılması; zaman içinde oluşan yerleşik Yargıtay uygulamasına göre, mutlaka ücret bordrosunun her zaman işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürülerek imzalanmasını gerektirmemektedir. Bu anlamda, ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun olmasına rağmen, o sütunda fazla mesai ücreti tahakkukunun bulunmaması, işçinin fazla çalışmadığı anlamını taşımaz. Aylık normal mesai ücreti alınırken, işçi tarafından buna ilişkin ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması da, bunu değiştirmez. Bu durumda, Yargıtay, ödenen miktarların fazla çalışma alacağı olarak saptanacak miktardan düşülmesi esasını kabul etmektedir⁴. Böylece, ücret bordrolarında fazla çalışmaya ilişkin sütun bulunup da sözkonusu sütunun boş bırakılmış olması, mutlak bir biçimde işçinin fazla çalışma yapmadığının delili olarak kabul edilmemektedir. Buna karşılık, aynı bordroda fazla çalışma olmadığı açıkça yazılı olan veya bazı işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazandıkları yazılı bulunan durumlarda, işçinin ihtirazi kayıt ileri sürerek bordroyu imzalamış bulunması aranacaktır. Bu anlamda, ücret bordrosundaki fazla çalışma sütununun boş olması, yapılacak bir ihtirazi kaydın varlığını mutlak anlam-

da zorunlu kılmamaktadır⁵.

4. İnceleme konusu kararda, yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda, ".. Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre davacı işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarında hafta tatili çalışması ve fazla mesai ile ilgili sütunlara yer verilmiş ve bu sütunlarda da ödemeler yapıldığı gösterilmişse de davacı işçinin daha fazla çalıştığı ve bordronun gerçek duruma uygun düşmediği yolunda bir ihtirazi kayıta bulunmadığı bordroların ilişkin bulunduğu aylar dikkate alınarak hafta tatili ve fazla mesailerinin hesaplanması doğru olmaz .." denilmektedir. Benzer anlatımları, daha önceki bazı Yargıtay kararlarında da saptamak mümkündür⁶.

İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, bordro sütunlarına ilişkin tespitler yapılmış değildir. Bu bakımdan, davacı işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmeyesine, şimdilik hukuki bir sonuç bağlanmış değildir. Bunun içindir ki; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, alt mahkeme kararını "eksik inceleme" yönünden bozmuştur. Buna göre, alt mahkeme; ilkin, davacı işçinin ihtirazi kayıta bulunmamış olmasını dikkate alacak ve ancak bundan sonra, ilgili sütunlarda "fazla çalışma bulunmadığının açıkça yazılı olup olmadığına, bazı işçiler için tahakkuk yapılırken davacı işçi

için tahakkuk yapılıp yapılmadığına ya da onun bakımından eksik tahakkuk yapılıp yapılmadığını" araştırarak ve belki de, davacı işçi tarafından sunulacak yazılı bir belgeyle bordro aksini kanıtlanmış sayabilecektir. Gerekliliği tespitler yapılmadığı için, şimdiden alt mahkeme kararının davacı işçinin talepleri açısından ne yönde belireceğini şimdiden kestirmek mümkün değildir. Bununla birlikte, alt mahkemenin, ancak yukarıda belirtilen Yargıtay kararlarıyla belirlenmiş bulunan esasları dikkate almak suretiyle inceleme yapıp bir sonuca varmak zorunda kalacağı kesindir.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, ayrı sütun açılmış bordrolardaki fazla çalışma ve tatil ücretlerinin ispatına ilişkin daha önceki kararlar bakımından, yerinde bir karar olarak nitelendirmek mümkündür. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; daha önceki kararlarında olduğu üzere, bu kararında da yasayla düzenlenmemiş bulunan bir konuda hukuk yaratmaya çalışarak, işçi ile işveren arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Söz konusu kararın, ulaştığı sonuçlar bakımından, bu dengeyi kurmada başarılı olduğu söylenebilir. Üstelik, inceleme konusu karar, aynı konuda verilmiş daha önceki Yargıtay kararlarıyla da uyumlu bir karardır.