

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi
tcentel@ku.edu.tr

01

HİLELİ BORDRODAKİ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

I. Kararın Özeti

İmzalı ücret bordrolarından fazla çalışma ücretinin ödendiği anlaşıldığı takdirde; kural olarak bordro hilesi bulunmadığı sürece, işçi tarafından daha çok fazla çalışma yapıldığı, yazılı delillerle kanıtlanmak gerekir. Ancak, bordroda ihtirazi kayıt bulunması durumunda, daha çok fazla çalışma yapıldığı her türlü delille kanıtlanabilir. Bu esaslar, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar için de geçerlidir.

II. Karar Metni

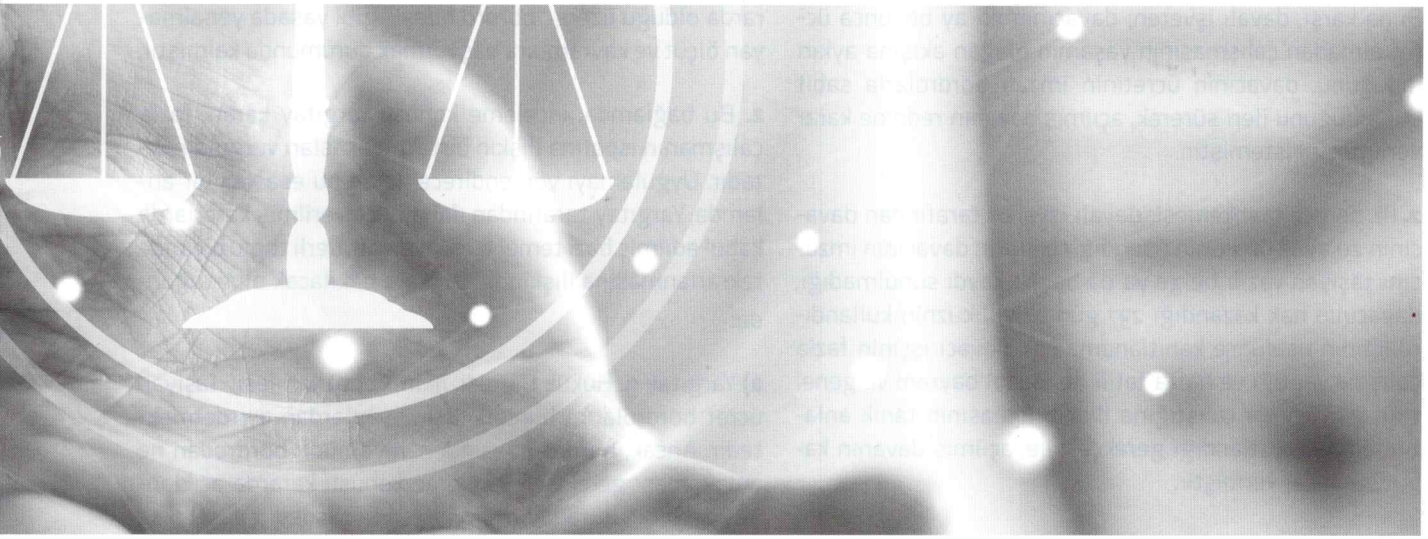
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 12.09.2023 tarihli, E. 2023/7974 ve K. 2023/11786 sayılı Kararı'nın temyizle ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

"..3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hakim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıda yer alan paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa kural olarak bordro hilesi taşımadığı sürece işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Ancak, işçinin fazla

¹ Kararın tam metni için bkz. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi XX, 79 (2023), sh. 1029-1033



çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Keza bordro hilesi bulunmadığı durumda, bordro ile fazla çalışma ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde tahakkuk bulunan ayların dışlanması, aksi halde ise ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir. İşverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağıından mahsup edilir. Açıklanan bu ilkeler hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları için de geçerlidir.

3. Somut uyuşmazlıkta dosyaya sunulan 2017 yılı dönemine ilişkin imzasız ücret bordrolarında Ocak, Nisan ve Ekim ayları için "resmi tatil" açıklaması ile tahakkukların yer aldığı anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tahakkuk bulunan dönemler yönünden yukarıda (2) numaralı paragrafta açıklanan esaslara uygun olarak hesaplama yapılmaması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

VI. Karar

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esasın reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına,
2. İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına,

Peşin alınan temyiz harcının talep halinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine .. karar verildi".

III. Karar Süreci

1. Kebapçı ustası ve şef garson olarak çalışmış bulunan davacı işçi; açtığı davada ücretinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik bildirildiğini ve yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışıp, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde dinlendirilmediğini iddia etmek suretiyle, ücret alacaklarına karar verilmesini talep etmiştir.

Buna karşı, davalı işveren; davacının 20 ay boyunca ücret almadan çalışmasının yaşamın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının ücretinin imzalı bordrolarla sabit bulunduğunu ileri sürerek, açılmış davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

2. İlk derece mahkemesi; davalı işveren tarafından davacının 20 aylık ücretinin ödendiğine ilişkin davacının imzasını taşıyan yazılı belge ya da banka kaydı sunulmadığı, davacının hak kazandığı 237 günlük yıllık iznin kullandırıldığı usulünce kanıtlanamadığı, davacı işçinin fazla çalışma yaptığı ve hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına ilişkin iddiasının tanık anlatımlarıyla kanıtlandığı gerekçesiyle, açılmış davanın kabulüne karar vermiştir.

3. Davalı işverenin istinaf başvurusu; yıllık izinlerin kullandırıldığı imzalı yıllık izin defteri veya eşdeğer belgelerle kanıtlanamadığı, tanık anlatımları ile işin niteliğine ve davacının yemin beyanına göre ücret alacaklarının ödendiğinin sübut bulmadığı gerekçesiyle, esastan reddedilmiştir.

4. Davalı işveren tarafından yapılan temyiz başvurusu üzerine, Yargıtay g. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş istinaf mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir. Buna göre, Yargıtay g. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararında, ücret bordrolarına yansıyan fazla çalışmalara ilişkin bazı esasları belirtmek suretiyle, ücret alacaklarının tespitinde bu esaslara uygun hesaplama yapılması gerektiğini kabul etmektedir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. İnceleme konusu karar açısından uygulama için önem taşıyan husus, ücret bordroları bakımından işçinin çalışmasının kanıtlanması usulüne ilişkin esaslardır. Gerçekten Yargıtay, öteden beri gerçek çalışma miktarını yansıtmayan bordrolar ile gerçek dışı fazla çalışma iddiaları arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında, işçilerin yaşamın olağan akışına uymayan veya insan gücüyle bağdaşmayan fazla çalışma ücreti talepleri ile işverenlerin yüksek ücret ödememek amacıyla gerçek fazla çalışma faaliyetlerini bordrolama uygulamalarını göstermek mümkündür.

Bunun sonucunda, gerçek dışı fazla çalışma ücreti talepleri ile fazla çalışmaları yansıtmayan ücret bordroları ortaya çıkmıştır. Bunları önlemek (filtrelemek) amacıyla Yargıtay; "çalışma yaşamının gereklerine uymama" veya "insan gücüyle bağdaşmama" ya da inceleme konusu ka-

rarda olduğu üzere "bordro hilesi" gibi yasadaki yer almayan ölçüt ve kavramlara başvurmak durumunda kalmıştır.

2. Bu bağlamda, inceleme konusu Yargıtay kararı, fazla çalışmanın ispatına ilişkin birtakım esasları vurgulamaktadır. Uygulamayı yönlendirecek olan bu esaslar, bir anlamda, Yargıtay tarafından daha önce verilmiş kararlarda kabul edilmiş bazı temel düşüncelerin, derli toplu biçimde tekrarlanmasına ilişkindir. Bunlara bakılacak olduğunda:

a) Yargıtay g. Hukuk Dairesi, ilkin, "bordro hilesi" taşıyan ücret bordrolarını bunları taşımayanlardan ayırdetmektedir. Ancak, bordro hilesinden veya hileli bordrodan ne anlaşılması gerektiği, inceleme konusu kararda açıklanmış değildir. Burada bordro hilesiyle kastedilen ise, olsa olsa, ücret bordrosunun hiç fazla çalışma yapıldığını içermemesi veya sembolik fazla çalışma ücreti tahakkukunu içermesi ama gerçekte işçinin daha çok fazla çalışma yapmış bulunması, olsa gerektir.

2. Bordro hilesi taşımayan ücret bordrolarına göre fazla çalışma ücretinin ödendiği anlaşılan durumlarda; ücret bordrosunu imzalayan işçi, fazla çalışma ücreti alacağıının bordroda görünenden daha fazla olduğu yolunda, ihtirazi kayıt koymuş veya koymamış bulunabilir.

a) Eğer ihtirazi kayıt koymaksızın işçi "hilesiz" ücret bordrosunu imzalamışsa, Yargıtay g. Hukuk Dairesi'ne göre, işçinin daha sonra gerçekte daha çok fazla çalışma yaptığı yolundaki iddiasını ancak yazılı delille kanıtlaması gerekecektir.

aa) İhtirazi kayıt taşımayan "hilesiz" ücret bordrolarının aksi, tanık anlatımları yoluyla veya işin niteliğine ya da işyerinin durumuna bakılarak kanıtlanmış sayılmayacaktır. Böylece, işten ayrılan işçinin, işvereni uğraştırmak ve ondan haksız yere hak elde etmek düşüncesiyle ortaya çıkardığı ve gerçek olmayan fazla çalışma iddialarına set çekilmektedir.

bb) Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nin belirttiği bu esas, son derece yerinde olup, usul hukuku esaslarına uygun düşmektedir. Çünkü, yazılı delilin (belgenin) aksinin kanıtlanması, ancak yazılı delille (belgeyle) mümkündür.

Bununla birlikte, inceleme konusu karardaki "... Keza bordro hilesi bulunmadığı durumda, bordro ile fazla çalışma ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde tahakkuk bulunan ayların ayların dışlanması, aksi halde ise ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir ..." anlatımı, belirtilen esasla bağdaştırılamamaktadır.

Çünkü, ihtirazi kayıt konulmaksızın ücret bordrosunun imzalanması durumunda bunun aksinin (yani, bordroda belirtilenden daha çok fazla çalışma yapıldığı iddiasının) yazılı delille kanıtlanacağı esası (Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nce de) benimsendikten sonra, Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nin "tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespiti"nden söz etmesi olanağı bulunmamaktadır.

b) Eğer ihtirazi kayıt koyarak işçi ücret bordrosunu imzalamış ve daha sonra gerçekte daha çok fazla çalışma yaptığını iddia ederek, ödenenden çok fazla çalışma ücreti alacağı talebinde bulunmuşsa, durum değişiktir. Buna göre, işçinin fazla çalışma miktarına ilişkin iddiasının, her türlü delille ve bu arada tanık anlatımlarıyla kanıtlanması hukuken mümkündür.

Ancak, bu konuda işçinin ortaya atacağı fazla çalışma iddiasının tanık sözleriyle sabit sayılabilmesi için, ileri sürülen fazla çalışma iddiasının yaşamın olağan akışına, işin niteliğine uygun düşmesi ve bunların diğer bazı olaylara, sözgelimi işyerinin çalışma biçimine ve süresine ters düşmemesi gerekir². Nitekim, Yargıtay; geçmişteki bir kararında, işçinin izin almadan beş yıl boyunca her hafta 13 saat fazla çalışma yapmasının, yaşamın olağan akışıyla bağdaşmadığını belirtmiştir³.

Bu bağlamda, yargının dikkat etmesi gereken bir diğer husus, davacı işçinin göstereceği tanıkların durumudur. Uygulamada, özellikle bu gibi durumlarda, işten çıkarılan işçilerin birbirlerini tanık göstermelerine sıklıkla rastlanmaktadır. Tanık anlatımlarının (delillerin) takdiri kuşkusuz mahkemeye (iş yargıcına) düşmekle birlikte, belirtilen durumlarda ihtiyatlı hareket edilmesinde ve salt bu tür anlatımlarla sınırlı kalınmamasında yarar bulunmaktadır.

Diğer yandan, ihtirazi kayıt taşıyan ücret bordrolarının aksi kanıtlandığı takdirde, yapılacak hesaplamada ödenmiş miktarların, kanıtlanacak miktarlardan mahsup edilmesi söz konusudur.

3. Ücret bordrosunda işveren tarafından fazla çalışmalar hiç gösterilmemiş veya eksik gösterilmiş olabilir. Bunların inceleme konusu Yargıtay kararı anlamında, "bordro hilesi" olarak adlandırılması söz konusudur. Ancak, inceleme konusu Yargıtay kararı, bunlardan sadece eksik (sembolik) gösterilmiş fazla çalışmalara yönelmektedir.

Fazla çalışmaların eksik gösterildiği, inceleme konusu karar metninden dolayı biçimde anlaşılacağı üzere, her türlü delille kanıtlanabilecektir. Çünkü, karar metninde yazılı delille kanıtlanma esası, "bordro hilesi" taşımayan

durumlar için dile getirilmekte; "bordro hilesi" olan durumlar için ise, sadece "tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup" esasına yer verilmekte ama bu tespitin nasıl yapılacağı açıklanmamaktadır. Buna göre, tersine (aksine) yorum esastan hareketle inceleme konusu Yargıtay kararının, bordro hilesi olan durumlarda fazla çalışmanın her türlü delille kanıtlanabileceği biçiminde yorumlanması mümkündür.

V. Sonsöz

Yargıtay g. Hukuk Dairesi, yaşanan ülke gerçekleri karşısında, yazılı ispat zorunluğunu "bordro hilesi" taşımayan durumlarla sınırlı tutmaya çalışmaktadır. Çünkü, yasada yer almayan bir "bordro hilesi" kavramı yaratılarak, adeta, fazla çalışmanın tanıkla ispatına kapı aralanmaktadır. Bunun, yerleşik usul hukuku esaslarıyla bağdaşmayacağı ise açıktır.

Yine, bordro hilesinden ne anlaşılması gerektiği ve bunun nasıl tespit edileceği, inceleme konusu kararda açıklanmış değildir. Bu bakımdan, bordro hilesi deyimine açıklık getirilmek suretiyle, anılan kavramın tanımlanması mümkündür. Özellikle, bu konuda getirilecek ölçütler, gerçeğe ulaşılmasını yargıç açısından kolaylaştırabilecektir.

Bunun gibi, bordroda gösterilmiş fazla çalışma miktarının ne zaman "sembolik" kalacağı ya da hangi durumda "sembolik fazla çalışma tahakkuku" söz konusu olacağı, anılan kararda gösterilmemektedir. Bunun ise, hukuk güvenliği ve hukuk devleti esaslarına uygun düşmeyeceği ve yargıcın işini zorlaştıracacağı açıktır. Dahası, söz konusu belirsizlikler, insan kaynakları yöneticilerini endişeye düşürebilecek ve zor durumda bırakacak niteliktedir.

Yararlanılan Kaynaklar

Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022

Tankut Centel, "Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren, 276 (Aralık 2002), sh. 40-41

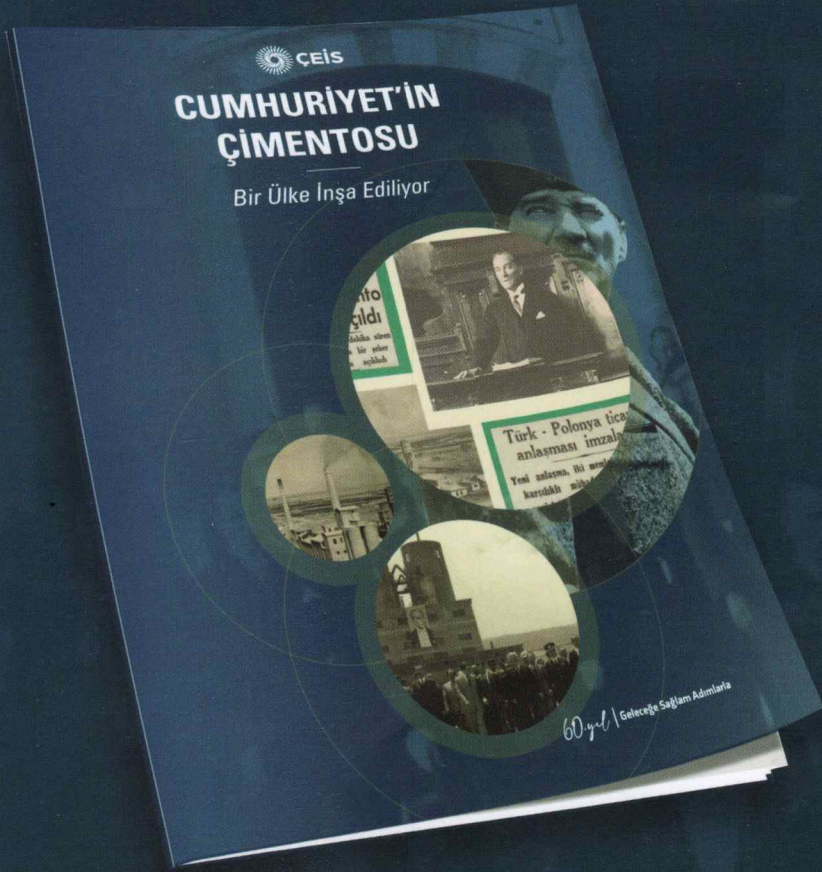
² Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022, sh. 177

³ Yarg. 9. HD., 30.4.2002-4292/6881-İşveren XXXVII, 5 (Şubat 2003), sh. 15-16. Ayrıca bkz. Tankut Centel, "Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren, 276 (Aralık 2002), sh. 40 vd.

çiment İŞVEREN



CİLT:38 • SAYI:4
TEMMUZ 2024
ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Sektörün Yazılı Mirasına Katkı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

İÇİNDEKİLER

01

8-11 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel
İş Kanunu ve Minibüs Çalışanı

02

12-21 YARGITAY KARARLARI
Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

22-25 REKABET HUKUKU/ACTECON
Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Can Sarıçiçek (Counsel)
Özlem Başıbüyük Coşkun (Kıdemli Danışman)
Ayşe Sıla Koç (Danışman)

04

26-35 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Endüstri Mirasının Dönüşümünde Kayseri Örneği: Büyük Ambar Binası", Arredamento Mimarlık, Mayıs-Haziran 2024/364.
YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "Kentteki İşitsel Deneyimleri Destekleyen Bir Kamusal Alan Projesi: Harmoni", Betonart, 2024/81, s. 84-87.

05

36-59 ÇEİS'TEN

06

**60-69 ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER**

07

70-77 İSTATİSTİK

08

78-120 MAKALE/Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler
Bir Akademik Alanın Sınırları: Anahtar Kelime Olarak "Sosyal Politika"