

FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATINDA BORDROLAR

I- GİRİŞ

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk baş saati aşan çalışmalardır. Önceki İş Kanunu'nda ise günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanırdı.

Sınırlı bir çalışma süresi kavramının olmadığı yerde fazla çalışma kavramından da bahsedilemez[1].Çoğu kez işçi, işten ayrıldıktan sonra bazı alacak haklarını bu arada da özellikle fazla mesaisinin tam olarak hesap edilip ödenmediğini iddia ederek dava açmaktadır. Olaydan çok sonra yapıldığı iddia olunan fazla çalışmanın ispatı konusunda işçinin de işverenin de usul hukukundan gelen birtakım mecburiyetleri bulunmaktadır.

Bir taraf, ancak kendisinin dayandığı vakıaların doğru olduğunu veya karşı tarafın dayandığı vakıaların doğru olmadığını ispat ederek, davayı kazanır veya davanın reddini sağlayabilir. Davacı, davasında ne kadar haklı olursa olsun, davasını dayandırdığı vakıaları ispat edemez veya ispat eder de davalı bunların aksini ispat ederse, davayı kaybeder[2].

İş güvencesine sahip olamayan işçi, (çoğu kez) iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla çalışma karşılığını talep edememekte; dolayısıyla, fazla çalışma alacakları, iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılan davalara konu olmaktadır[3].

II- FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATLANMASI

a- İspat Yükü

İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili özel bir hüküm yoktur. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatında ispat yükü ve ispat araçları genel hükümlere tabidir. Medeni Kanuna göre, taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguları ispatla yükümlüdür.

2011 Yılında yürürlüğe giren Hukuk Muhakemeleri Kanununun 190. maddesine göre ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. İşçinin fazla mesai yaptım iddiası sonrasında işverenin fazla çalışma yapıldığını ispatlamak gibi bir mecburiyeti yoktur. Bu nedenle, iddiasını ispatlayamayan işçi hak ettiğini düşündüğü fazla mesai ücretinin kendisine ödenmesini sağlayamayacaktır.

İşyerindeki kayıtların düzgün tutulması, bordroların düzenli olarak imzalatılması, fazla çalışmaların bordrolara yansıtılması, ücret hesap pusulası verilmesi gibi yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi de, işverenin lehine olacak şekilde fazla çalışmaların ispatında etkilidir[4].

b- Delil Sözleşmesi

İşçi ve işveren fazla mesainin ispatında hangi delil veya delillerin geçerli olduğunu önceden kararlaştırmış iseler, belirli olan bu delillerle haklarını ispatlamak zorunda kalırlar.

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 193. maddesine göre işçi ve işveren yazılı olarak veya mahkeme önünde tutanağa geçirilecek imzalı beyanlarıyla kanunda belirli delillerle ispatı öngörülen vakıaların başka delil veya delillerle ispatını kararlaştırabilecekleri gibi; belirli delillerle ispatı öngörülmemiş vakıaların da sadece belirli delil veya delillerle ispatını kabul edebilirler. Ancak, taraflardan birinin ispat hakkının kullanımını imkânsız kılan veya fevkalade güçleştiren delil sözleşmeleri geçersizdir.

c- İşçinin İmzasını Taşıyan Bordro

Türkçe sözlüklerinde bordro, bir hesabın ayrıntısını gösteren çizelge olarak tanımlanmaktadır. Günlük kullanımda ise daha çok ücret ya da maaş karşılığı yapılacak ödemenin ayrı ayrı ve detaylı olarak gösterildiği belgeyi ifade etmektedir.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmanın Belgelenmesi" başlıklı 10. maddesine göre, işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri, normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

d- Temel Kural: İmzalı Bordro Aksi İspatlanana Kadar Geçerlidir

İşçinin imzasını taşıyan bir bordro, sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Başka bir anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen kadar fazla çalışma yapıldığı ve bunun karşılığının ödendiği, varsayılır.

e- İmzalı Bordroda İhtirazi Kayıt

İhtiraz kelimesi, sözlüklerde çekinme, sakınma, çekince olarak tanımlanmaktadır. İş hukukunda ise, belli hakları kullanma hakkının saklı tutulması anlamına gelmektedir.

Fazla mesai sütunu bulunan, tahakkuku da yapılan, işçi tarafından imzalanan bordroda ihtirazi kayıt bulunması şarttır. Yargıtay, ihtirazi kayıt konulmaksızın bordroların işçi tarafından imzalanması halinde daha fazla mesai yaptığı iddiasıyla işçinin alacak talebinde bulunması olanağı olmadığını [\[5\]](#), görüşündedir. Gerçekte ücret bordrosunda görülen daha fazla çalışmış olan işçinin ücret bordrosunu ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalaması, fazlaya ilişkin hakkından feragat ettiği anlamına gelmez, bu durum sadece bordroda gösterilen süre kadar fazla çalışma ücreti ödendiğinin delili olabilir. Buna karşılık işçi daha fazla çalışma yaptığı yönündeki iddiasını her zaman ispatlayabilir [\[6\]](#), görüşü öğretide ağır basmaktadır.

Yargıtay'a göre, ücret bordrolarında fazla çalışma ya da genel tatil ücreti tahakkuku yapılmış ve ihtirazi kayıt konulmaksızın işçi tarafından imzalanmış ise, bu miktarın üzerinde çalışma yapıldığını tanıkla ispat mümkün değildir.

f- Fazla Çalışma Sütunu Boş Olan Bordro

Bordrolarda fazla çalışma sütunu bulunup da bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez ve böyle bir bordronun işçi tarafından ön koşulsuz (ihtirazi kayıtsız) imzalanmış bulunması da bu haktan feragat edildiği anlamında yorumlanamaz. Çünkü bilindiği gibi, ön koşul (ihtirazi kayıt) belli hakları kullanmak konusunda serbestisini muhafaza etmek isteyen tarafın bu konuda vaki beyanıdır. O halde, bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, işçi tarafından imzalanan belgede ayrı bir sütun bulunmasına rağmen hiçbir işçiye fazla saat ücreti tahakkuk ettirilmemiş ise, bu takdirde, bordroyu imzalayan işçilerin ayrıca ön koşul ileri sürmeleri gerekmez. Buna karşılık, aynı bordroda fazla çalışması olmadığı açıkça yazılı olan ya da bir kısım işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazandıkları yazılı bulunan durumlarda, fazla çalışma yaptığı halde kendisi için bir tahakkuk yapılmadığını ya da eksik yapıldığını gören işçi bordroyu imzalarken bu yönde bir ön koşul ileri sürmek zorundadır; aksi halde ön koşulsuz bordroyu imzalaması bu haktan feragat anlamına gelir [\[7\]](#).

Başka Yargıtay kararları da aynı doğrultudadır, örneğin: Bordroların ön koşulsuz imza edilmesi sütunlarda yazılı haklar için yazılı delil teşkil eder; boş sütunlar için böyle bir şey düşünülemez [\[8\]](#). Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez [\[9\]](#).

g- İmzasız Bordro

Bazı bordrolarda fazla çalışma sütunu bulunmamaktadır. Bordronun fazla çalışma ile ilgili bir hanesi olmadığına, imzalı dahi olsa bordro fazla mesai konusunda yazılı delil sayılmayacaktır. Bu durumda işçi, yaptığı fazla mesainin imzası ile yapmadığını kabullenmesi gibi bir zorunlulukla karşı karşıya değildir.

Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir [\[10\]](#).

h- Ödeme Banka Aracılığıyla Yapılsa Dahı İhtirazi Kaydın Aranması

Eksik ödenen fazla çalışma ücreti gibi alacakların ödenebilmesi için, ödeme esnasında üzerinde fazla çalışma sütnu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı görülen bordrolara ihtirazi kayıt konulması koşulunu arayan Yargıtay görüşünün yanında, uygulamada bir kısım yazarlarca ATM makineleri ile yapılan ödemelerde böyle bir kaydın konulmasının mümkün olmadığı ve bu durumdan da söz konusu alacakların talep edilmesini imkansız hale getireceği ifade edilmekte, buna karşın bir kısım yazarlarca da ücret ödemesi otomatik ödeme makinesi ile yapılırsa da, her ücret ödemesinde işverence İK. m. 37 uyarınca ücret hesabını gösteren hesap pusulası verilmesi gerektiği ve pusula da verilirken işçiye imzalatılması gereken bordroya veya belgeye, işçinin söz konusu alacakları hususunda ihtirazi kayıt koymasının mümkün olabileceği ifade edilmektedir[11].

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağını daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır[12].

I- Bazı Aylarda Fazla Mesai Ödemesi Olursa

Dosyaya sunulan bazı bordrolarda fazla mesai tahakkuku ve fazla mesai ücreti ödemesi mevcuttur. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre tahakkuk bulunan aylarda daha fazla mesai yapıldığını eşdeğerde yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Davacı böyle bir kanıt sunamamıştır. Bu nedenle fazla mesai tahakkuku yapılan aylar nazara alınmadan davacının fazla mesai alacağı bulunup bulunmadığı saptanmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Mahkemenin yukarıdaki esaslara aykırı biçimde düzenlenen bilirkişi raporuna itibar ederek yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır[13]. Kararda da görüldüğü gibi, işçinin geçmiş aylar için fazla mesai alacağı olup olmadığı konusundaki değerlendirmenin o aya ilişkin verilerin niteliğine göre değişecektir. Bazı aylar için örneğin tanık yeterli iken bazı aylar için yazılı belge ile iddiayı ispatlamak gerekecektir.

III- SONUÇ

İşçilik haklarının en önemlilerinden olmasa da ispatındaki zorluk açısından en önemlilerden biri fazla mesaidir. İşçi, ücretini alamadan yaptığı fazla mesaiyi ispatlamak zorundadır. Aksini yani işçinin iddia ettiği kadar fazla mesai yapmadığını işverenin ispat etmesi gibi bir uygulama bulunmamaktadır.

İşçi ve işveren yapacakları delil sözleşmesi ile fazla mesainin hangi delillerle ispatlanacağını kararlaştırabilirler.

İşçi, bordroyu imzalamış, bordroda değişen miktarlarda fazla mesai tahakkukuna yer verilmiş ve ihtirazi kayıt koymamış ise kanıtları yalnızca yazılı belgelerden, diğer bir deyişle kesin delillerden oluşmak zorundadır. Zira, işçi kendisine ödenen fazla mesai ücretini şartsız, itirazsız bir şekilde kabul ederek, verileri doğrulamıştır. Sonradan bu miktarın aslında daha fazla olduğunu iddia ederse yazılı belgelerle aksini kanıtlamalıdır.

Bordroda yazılı fazla mesai tahakkukuna ihtirazi kayıt koyarak, fazlaya ilişkin haklarını saklı tutan işçi, sonradan daha fazla mesai hak ettiğini takdiri delillerle örneğin tanık beyanlarıyla da ispatlayabilir.

İhtirazi kayıt öne sürülmeden atılan imzayı feragat saymak, ona ispat hukuku dışındaki bir etki tanımak anlamına gelir ki, böyle bir düşüncüyü isabetli saymak mümkün değildir, şeklinde öğretilerde aksi görüşler olsa da Yargıtay, istikrarlı bir şekilde, ihtirazi kayıt konulmayan bordrodaki yazılı miktardan daha fazla mesai alacağı iddiasının yazılı belgelerle ispatlanması gerektiği görüşündedir.

Ülkemizde, birçok küçük işyerinde çalışmaların düzenli olmadığı, günlük iş durumuna göre ayarlanan iş sürelerinin kayıtlara geçirilmediği bilinmektedir. Yapılan işin niteliği yönünden belirli bir çalışma çizelgesinin sürekli ve düzenli bir şekilde uygulanmadığı bu işyerlerindeki dört ya da beş yıl öncesine ait fazla çalışmaların tam ve doğru olarak tespiti çalışmalarında gerçeklik payı yok

denecek kadar azdır. Ancak bu durum tek başına fazla çalışma iddialarının reddini gerektirmez. Bu nedenle, yazılı belgelerin yanı sıra işçi, tanık da dinletebilir[14]. Davaların fazla çalışma olgusunun gerçekleşmesinden çok sonra açılmış olması ve işverenlerin bordro ve ücret hesap pusulalarında gerçeğe aykırı beyanlarda bulunmaları, fazla çalışmanın ispatında tanık beyanını ön plana çıkarmaktadır. Yargıtay'ın görüşü, tanık sözleri ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu, sadece tanık sözlerine dayanarak hüküm tesis edilmeyeceğidir. Tanık dinlenmesinde fayda bulunmakla beraber, tanık beyanı, kesin deliller arasında yer almadığından, güvenilir bir ispat aracı değildir[15].

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 885.

[2] Baki Kuru, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.368.

[3] Hatice Karacan, İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 85

[4] Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve İspat Araçları, İstanbul 2006, s 238.

[5] Yrg 9. HD'nin 15.01.2001 tarihli ve E.2001/14922, K. 2001/137 sayılı kararı.

[6] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.753.

[7] Yrg. HGK'nun 27.04.1983 tarihli ve E.1983/2386 K. 1983/422 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin 26.02.1981 tarihli ve E. 1981/1629, K. 1981/2861 sayılı kararı.

[9] Yrg. 9. HD'nin 23.03.2008 tarihli ve E. 2007/37108, K. 2008/6384 sayılı kararı.

[10] Yrg. 9. HD'nin 16.12.2008 tarihli ve E. 2008/40088, K. 2008/33769 sayılı kararı.

[11] Hakan Keser, "İş Uyuşmazlıklarında İspat Yükümlülükleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:50, 2005, s.699.

[12] Yrg. 9. HD'nin 16.12.2008 tarihli ve E. 2008/40088, K. 2008/33769 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 08.02.2007 tarihli ve E. 2006/18452, K. 2007/2909 sayılı kararı.

[14] Oğuz Kurucu, İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma, Ankara 1987, s. 179.

[15] Hatice Karacan, İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 90.