

İŞVERENİN HİLELİ BORDRO DÜZENLEMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

I. GİRİŞ

Ücret bordroları ve ücret hesap pusulaları hukuken işçinin ücret ve ücrete bağlı haklarını, çalışma sürelerini, ücretten yapılan kesintileri gösteren belgedir.

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun (VUK) 238. maddesi uyarınca ücret bordrosu düzenlenmesi ve yasal kesintilerin gösterilmesi zorunludur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesi uyarınca da işçiye, yapılan ücret ödemelerinde ücret tahakkukları ve yasal kesintileri gösteren ücret hesap pusulası verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Yüksek Mahkeme tarafından işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü (UBGT) çalışması, fazla çalışma vb. çalışmalar yapması durumunda bu çalışmalar karşılığı hak ettiği ücretlerin ödenmediği ve düzenlenen bordrolarda işveren tarafından sabit/temel brüt çıplak ücretin değişik ücret tahakkuk kalemleri arasında (Fazla çalışma, UBGT, hafta tatili çalışması, prim, ikramiye vb.) bölüştürüldüğü/ paylaştırıldığı hallerde bordrolar hileli olarak kabul edilmektedir.

Bordro hilesinin söz konusu olduğu hallerde işveren tarafından düzenlenen bordrodaki (fazla çalışma ücreti, hafta tatili çalışması ücreti, UBGT ücreti vb.) tahakkuklar aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, işçinin temel ücretinin bir parçasıdır.

Bu makalenin konusunu, Yüksek Mahkemenin bordro hilesiyle ilgili olarak verdiği kararlar ve işverenlerin bu tür eylemlerinin doğurduğu hukuki sonuçlar oluşturmaktadır.

II. YARGITAY KARARLARINDA BORDRO HİLESİ KABUL EDİLEN HALLER

Yüksek Mahkeme tarafından, işçilerin fazla mesai yaptığı, ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatili günlerinde çalıştığı halde bu çalışmaların karşılığı olan ücretlerin ödenmediği, işveren tarafından düzenlenen bordrolarda fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacakları tahakkukları bulunmakla birlikte, ödenen toplam miktarın işçinin aylık ücreti olduğu hallerde bordroların hileli olarak düzenlendiğine karar verilmektedir.

Bordroların hileli olduğu hallerde; esas olarak bordrolarda/ücret hesap pusulalarında işçiye fazla çalışma, UBGT çalışması, hafta tatili günü çalışması adı altında gösterilen tutarlar, normal çalışma karşılığı yapılan ödemelerdir.

Yüksek Mahkeme bu durumda ilkin, sözü edilen çalışmaların yapıldığının her türlü delil (puantaj kaydı, tanık ifadesi) ile işçi tarafından ispat edilmesini, bu çalışmaların ispatlanması halinde ise bu çalışmalar karşılığındaki ücretin işveren tarafından ödenip ödenmediğine bakmaktadır.

“Davacı, davalı işyerinde aylık ücretinin net 3.000,00 USD olduğunu, gerçek dışı düzenlenen bordrolarda fazla mesai ve hafta tatili alacaklarının tahakkuk etmiş gibi gösterildiğini belirtmiştir. Davalı ise davacının aylık net 2.173,91 USD ücretle çalıştığını fazla mesai ve hafta tatillerinin ödendiğini savunmuştur.”



Davalı tarafca sunulan imzasız bordroların incelenmesinde; bordrolarda aylık 42 saat fazla mesai ve iki gün hafta tatili tahakkuklarının yapıldığı görülmektedir.

Örneğin; Mayıs 2016 ayına ait imzasız bordronun incelenmesinde 42 saat fazla mesai ve iki hafta tatili tahakkuku yapılarak, davacının net hak edişinin 3.000,00 USD olduğu görülmüştür. Davacının dosya kapsamında bulunan diğer ücret bordroları da aynı şekildedir.

Yine davacının 13.03.2016-31.03.2016 tarihleri arasında Türkiye’de olduğu Mart 2016 bordrosunda davacının 30 gün üzerinden yine aylık 42 saat fazla mesai ve iki hafta tatili çalışması tahakkuku ile net 3.000,00 USD ücret belirlenmiştir.

Bu açıklamalar karşısında davalı işyerinde bordro hilesi bulunduğu anlaşılacakla, bordro hilesinin söz konusu olduğu hallerde bordrodaki (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi) tahakkuklar aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğundan, bu tahakkuk miktarları hiç dikkate alınmadan sonuca gidilmesi gerekmektedir. Bu nedenle davacının ücreti net 3.000,00 USD kabul edilerek dava konusu alacakların hesaplanması, fazla mesai ve hafta tatili alacağı bakımından davalı tanık beyanlarına davacının aylık 42 saat fazla mesai yaptığı ve ayda iki hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek fazla mesai ve hafta tatili alacaklarının hesaplanması gerekli iken yazılı gerekçe ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”¹

Yargıtay, bordro hilesine ilişkin verdiği kararlarda, yukarıda belirtildiği üzere; işverenin temel ücreti hafta tatili çalışması, UBGT ve fazla çalışma olarak ücret bordrosunda bölmesinin/parçalamasının yanında, işçinin bu çalışmaları da yapmış olması koşulunu da aramaktadır. Ancak, bu durumda söz konusu tahakkuk miktarları dikkate alınmadan, işyerindeki fiili gerçeklik/maddi olgu üzerinden mahkeme tarafından işçilik alacaklarıyla ilgili olarak hüküm kurulmaktadır.

Dosya içinde yer alan ücret bordroları ve mesai şeritleri imzasız olup, aylık normal çalışma, fazla çalışma ve tatil çalışmalarını da içerir şekilde düzenlenmiştir. Bazı aylarda normal mesai süresi azaltılarak ve karşılığında fazla çalışma ile tatil mesaisi süreleri arttırılarak bordro düzenlendiği, böyle olunca davacı işçiye esasen aylık olarak yabancı paralar üzerinden temel ücret ödendiği ancak imzasız bordrolarla fazla çalışma ile tatil ücretleri de gösterilmek suretiyle tahakkuka gidildiği anlaşılmaktadır.

Başka bir anlatımla, bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirmektedir. Bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirdiğinden işverenin kayıtlarında (bordro ve bordrolara uygun olarak tanzim edilen mesai şeritleri) yer alan fazla mesai ve tatil çalışma süreleri davacı işçinin fazla mesai yaptığını ve tatil günlerinde çalıştığını göstermez.



¹ Y.9.HD. E.2021/12852,K.2022/1015,KT.25.01.2020

Kaldı ki bu bordroların ve mesai şeritlerinin gerçekte alınan ücreti gizlemek için sonradan gerçeğe aykırı olarak tanzim edildiği davacı tarafında kabulündedir. Bu halde söz konusu alacakların varlığını ispat yükü davacıdadır. Davacı çalışma olgusu yönünden işyeri kayıtlarına ve tanık beyanlarına dayanmıştır... Yukarıda anlatıldığı gibi bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirdiğinden işverenin kayıtlarında (bordro ve bordrolara uygun olarak tanzim edilen mesai şeritleri) yer alan fazla mesai ve tatil çalışma süreleri de davacı işçinin fazla mesai yaptığını ve tatil günlerinde çalıştığını göstermez. Davacı fazla çalışma yaptığını ve tatil günlerinde çalıştığını somut delillerle kanıtlayamadığından bu taleplerin reddi gerekirken kabulü hatalıdır...”²

Yüksek Mahkeme bordro hilesi konusunda verdiği başka bir kararında, “ Mahkeme tarafından (...) işverence imzasız ücret bordrolarının banka ödemeleri ile uyumlu hale getirilerek temel ücretin bölünmek suretiyle işçilik alacaklarının ödendiği şeklinde bir uygulama geliştirildiği ve bankaya yatan miktarların sadece maaş açıklaması ile yatırıldığı dolayısıyla işçinin aylık ücretinin 1500 USD olduğunun kabul edilmesi ve imzasız ücret bordrolarının tahakkuk içermediği sonucuna varılması gerektiği ifade edilerek bu esaslar dahilinde gerekirse yeniden bilirkişi raporu alınıp 1500 USD üzerinde ödeme olan aylar bakımından o dönem muaccel olan fazla çalışma ve tatil alacaklarından mahsup yapılması gerektiği açıklanmıştır. (...)

Davacı, açıkça imzasız belgelere ya da ücret bordrolarına delil olarak dayanılmasına itiraz etmektedir. Mahkemece hükmüne uyulan bozma ilamına göre de bankaya yatan tutar ile uyumlu hale getirilmek için hazırlanan imzasız ücret bordrolarına, imzasız personel cari kartına ya da bu belgelerde yazan tahakkuk ya da avans miktarlarına değer verme imkanı bulunmamaktadır. Buna karşın, Bölge Adliye Mahkemesince (BAM) imzasız ücret bordrolarına değer verecek şekilde "bordro net" ve "ödenek tutar" şeklinde bir ayrıma gidilmesi doğru olmamıştır. Şu hâlde; fazla çalışma ücreti alacağı bakımından varsa sadece kabul edilen ücrete göre ödenmesi gereken aylık tutarı (1500 USD) aşan miktarda bankaya yatan tutarın mahsubu yerine denetime elverişli şekilde de gösterilmeyen ve imzasız ücret bordrolara değer verir şekilde yapılan bir hesaplama ile sonuca gidilmesi yanlıgılı değerlendirmeye dayalı olup bozmayı gerektirmiştir.” biçiminde hüküm kurmuştur.³

İşçinin çalıştığı tüm döneme yönelik bordro hilesinden bahsedebilmek için; tüm çalışma dönemine ilişkin bir bordro hilesi bulunup bulunmadığının araştırılarak, tüm bordrolarda bahsedilen durumunun gerçekleşmiş olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

Yüksek Mahkeme kararları uyarınca, bordro hilesinin öne sürüldüğü hallerde, uyuşmazlığın temelini oluşturan bordro farklılığının işçinin işyerindeki tüm çalışma dönemine ilişkin bordroların detaylı olarak incelenmesi suretiyle, bu bordro farklılığının hangi sebepten kaynaklandığının ve ayrıca süreklilik gösteren bir durum olup olmadığının çözüme kavuşturulması gerekmektedir.⁴

Bordrolarda ödenecek net tutarların sabit kalmasına rağmen, bordro içeriklerinde bu tutarların brüt çıplak aylık ücret ve fazla çalışma ücreti olarak ayrıştırıldığının tespit edilmesi hali de bordro hilesi kabul edilmekte ve bordrolardaki tahakkukların gerçek durumu yansıtmadığı ve



² Y.9.HD. E.2019/2407, K.2021/2861, KT.01.02.2021

³ Y.9.HD. E.2021/11732, K.2021/15885, KT.2.11.2021

⁴ Prof.Dr.H. Hasi Sümer, Dr. Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Ankara2021,2.Baskı.Sf.128

bordro hilesi içerdiği, ek tahakkukların esasında aylık ücretin bir kısmı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁵

Uygulamada yine işçinin aylık bazda eksik çalışma günü bulunmasına ve ücretin aylık maktu ücret olmasına karşın, tam aylarda olduğu gibi tahakkuk kalemlerinde bir değişiklik bulunmadığı durumlarda bordro tahakkuklarının gerçeği yansıtmadığı, bordroların hileli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Bordro hilesi, bordrolardaki brüt çıplak ücretin amaca göre sürekli değiştirilerek sabitliğini yitirmesi, fazla mesai ödemesi yapılan aylar ile hem fazla mesai ücreti hem de çalışılan ulusal bayram genel tatil ücreti ödenen aylarda mesai saatleri azaltılarak aynı tutarların ödenmesi gibi değişik biçimlerde de kendini gösterebilmektedir.⁶

III. SONUÇ

Yüksek Mahkeme tarafından, işçilerin fazla mesai yaptığı, ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatili günlerinde çalıştığı halde karşılığının ödenmediği; işveren tarafından düzenlenen bordrolarda fazla mesai, hafta tatili günü çalışması ile ulusal bayram ve genel tatil günü çalışması tahakkukları bulunmakla birlikte, ödenen toplam miktarın işçinin aylık ücreti olduğu hallerde bordrolar hileli olarak kabul edilmektedir.

Bordro hilesi bulunan durumlarda işveren tarafından düzenlenen bordrolarda işçiye fazla çalışma, UBGT çalışması, hafta tatil günü çalışması vb. adı altında gösterilen tutarlar, normal çalışma karşılığı yapılan ödemelerdir.

Konuyla ilgili olarak yargıya intikal eden davalarda bordroların hileli olarak düzenlendiğinin anlaşılması halinde; bordrodaki (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, UBGT ücreti vb..) tahakkuklar gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmayıp, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğundan, bu tahakkuk miktarları hiç dikkate alınmadan sonuca gidilerek, işçilere söz konusu çalışmaların karşılığı olan ücretlerin işverenler tarafından ödenmesi yönünden hüküm kurulacaktır.

İşverenin bordro hilesi olarak tanımlanan uygulamaları hukukun koruması dışında olup, bu şekilde düzenlenen bordro ve ücret hesap pusulaları delil olarak kabul edilmeyecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁵ Y.22.HD.12.03.2019, E.2016/7248,K.2019/5695,T.12.03.2019

⁶ 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde İşçilik Alacakları, Fatih Zengin, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, Sf.364