

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNU İSPAT VASITALARI (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNİN BİR KARARI ÇERÇEVESİNDE)

*Doç. Dr. Murat ŞEN**

I. GİRİŞ

Ücret iktisadi bir kavram olarak iktisat bilimi tarafından incelenirken; hukuki bir kavram olarak da hukuk bilimi tarafından ele alınmaktadır. Hukuk bilimi ücreti, özellikle iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olması¹ (İş K.m.9), devlet müdahalesinin bulunması ve toplu iş sözleşmeleri yolu ile korunması açılarından ayrıca incelemektedir.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, www.muratsen.org; murat@muratsen.org; muratsen@erciyes.edu.tr

¹ İş K.m.32'de "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmış olup ücretin bir iş karşılığında ve para ile ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır. İş Kanunlarında yer alan ve görülen işin karşılığı olarak ödenen asıl ücrete *dar anlamda ücret*, asıl ücretten ayrı olarak, belirli tazminatların hesaplanmasında veya işin sona ermesi hallerinde yapılan diğer ödemelerde esas alınan ücrete ise *geniş anlamda ücret* denilmektedir. İşçinin asıl ücreti dışında kalan ücret eklerinin bir kısmının para yerine aynı olarak ödenmesi mümkündür. Uygulamada iş karşılığı ödenen ücrete *asıl ücret veya çıplak ücret* denilmekte, ücretle birlikte ödenen çocuk ve aile paraları ile ikramiye, prim, yemek, yakacak ve giyim gibi yardımlara *ücret ekleri* ve bunların toplamına da *giydirilmiş ücret* adı verilmektedir. Ücretin, vergi, sigorta primi gibi yasal kesintiler yapılmadan hesaplanan tutarına *brüt ücret*, bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutara da *net ücret* denilmektedir. Bkz. Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 21. B., İstanbul 2008, s. 137-139; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 4. B., İstanbul 2008, s. 211 vd, 307 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. B., İzmir 1998, s. 215; Ercan **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. B., C. II, Ankara 2008, s. 1477; Faruk **Andaç**, İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), 2. B., Ankara 2008, s. 107 vd; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 14. B., Konya 2008, s. 72; Şahin **Çil**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, Ankara 2004, s. 705-706.

4857 sayılı İş Kanunu'nun² üçüncü bölümü ücret konusuna tahsis edilmiş; devlet, yasayla, ücretin korunması amacıyla emredici hukuk kuralları koymuş, işverenin bu temel borcuna işçi yararına geniş bir biçimde müdahale etmiştir. Buna rağmen, ücretin (ya da ücret eklerinin) ödendiğinin ispatlanması, pek çok uyuşmazlığın konusunu oluşturma gelmiştir. Bu tür uyuşmazlıklarda işçi ücret alacağına hak kazandığını fakat ücret alacağını almadığını; işveren ise, ücreti ödediğini ileri sürmektedir. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bu tür bir sorun karşısında, ispat yükünün kime düştüğü ve bu yükümü hangi vasıtalarla yerine getirebileceği hususu önem taşımaktadır.

Hemen belirtmek gerekirse, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borcu ücret ödeme borcu olduğu için, bu borcun yerine getirildiğini işverenin ispat etmesi gerekli görülmüş; işçinin ise sadece ücret almadığını ileri sürmesi yeterli görülerek, ücret almadığını ispat etmesi aranmamıştır. Bu durumda işverenin üzerinde olan ücret (veya eklerini) ödediğini ispat yükününün hangi vasıtalarla (araçlarla) yerine getirilebileceğinin tespit edilmesi gerekir. İşverenin bu borcu yerine getirdiğini (ücret ödediğini), makbuz, ücret hesap pusulası, ücret bordrosu, ücret tediye bordrosu, bankadan yaptığı ödeme kayıtları ile ispat etmesi mümkün olup, kesin delil niteliği taşıyan yemin deliliyle de bu iddiasını ispatlayabilmesine imkan tanınmıştır. Ancak, takdiri delil olarak kabul edilen tanık yoluyla bu borcun ifa edildiğinin ispatlanması ise kural olarak mümkün görülmemiştir.

Bu çalışmada Yargıtay'ın yeni tarihli bir kararı çerçevesinde işverenin ücret ödediğini hangi vasıtalarla ispat edebileceği hususu ele alınacaktır.

II. YARGITAY KARARI

Özü: Ücret bordrolarının tamamının imzalanmadığı hallerde, ücretin ve diğer alacakların ödendiğini ispat yükü kendisinde olan işverenin yemin teklifinde bulunmasına imkan sağlanmalıdır. İhtarname ile temerrüdün gerçekleştiği hallerde dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır.

Dava: *Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma, tatil çalışmaları karşılığı ücret ile ücret alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmiş ve duruşma için 25.03.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına Avukat C.A. geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avuka-*

² RG, 10.06.2003, S. 25134.

tın sözlü açıklaması dinlendi. Duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi B.K. tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: 1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Fazla çalışma yapıldığını, genel, resmi ve bayram tatillerinde çalıştığını işçinin, karşı iddiayı ve özellikle ücreti ödendiğini ise işverenin katılması gerekir. İlke olarak işçi fazla çalışma yaptığını veya tatillerde çalıştığını tanıkla kanıtlayabilir. Fazla mesainin ve tatil çalışmalarının ispatlanmasında tanık beyanları, ücret ve fazla mesai bordrolarında fazla mesai ve tatil sütununun bulunması, işçinin fazla mesai ödemesi bulunan bordroları çekincesiz imzalaması, işin ve işçinin niteliği, mevsim gereği gibi unsurlar ve kanıtlar önem içerir. Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez. Üzerinde fazla çalışma ve tatil sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı, tatilde çalışıldığı öngörülen bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçi, bordrolarda fazla mesai ve tatil ücreti ödemesi görüldüğünden, bordro düzenlenen aylar için sonradan fazla çalışma ve tatil ücreti talep edemez. Keza bordrolarda davacı imzası olmasa bile, ücret banka hesabına yatırılarak ödeniyorsa tatil ücretleri ödemelerinin de dikkate alınması gerekir. Ancak fazla mesai yapıldığına veya tatilde çalıştığına dair kayıt ve bu kayda göre eksik ödeme söz konusu ise, o zaman işçi aradaki farkı isteyebilecektir.

Taraflar arasında ücret karşılığında çalışmayı kabul ettiği, ücretin avans ve Türkiye’de açılacak hesaba yatırılarak ödeneceğinin kararlaştırıldığı, davacı ücretinin eşi adına açtırılan hesaba yatırıldığı, bordoların düzenlendiği, bordrolarda alınan avans ve banka hesabına yatırılan miktarların ayrı ayrı gösterildiği, bazı bordroların davacının imzasını taşıdığı, keza bordrolarda bazı aylarda fazla mesai veya Pazar çalışmaları karşılığı ücretin gösterildiği anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporlarında sadece davacı imzasını taşıyan bordrolardaki fazla mesai ve Pazar çalışmalarını gösteren aylar için hesaplama yapılmamıştır. Oysa bordroların büyük çoğunluğu davacı imzasını taşımasa da ücretin, hesap açan davacı eşinin banka hesabına yatırıldığı savunulmaktadır. Getirilen banka hesap özetinde işverence yapılan ödemeler görünmektedir. Bu nedenle bordroların banka hesap özeti ile karşılaştırılması, davacı imzasını taşımasa dahi, ödeme yapılan aylar için fazla mesai ve tatil ücretinin hesaplanmaması gerekir.

3. Dava açıldıktan sonra, davalı işveren davacının eşi adına açılan be-

lirtilen hesaba 27.01.2006 tarihinde iki işleme toplam 1.176,00 USD ve 15.03.2006 tarihinde de 1.413,00 USD yatırdığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren 15.03.2006 tarihinde yatırılan 1.413,00 USD miktarından 1.200,00 USD'lik kısmın ihbar tazminatı, kalan kısmın ise ödenen avans dışında bakiye ücret olduğunu savunmuştur. Davacı eşinin banka hesap kayıtları yeterli incelenmediği için, yargılama sırasında yatırılan bu miktarların ücret mi yoksa ihbar tazminatı mı olduğu açıklığa kavuşturulmuş değildir.

4. Diğer taraftan davalı vekili, cevap dilekçesinde her türlü delile dayanmıştır. Bu deliller içinde yeminin de değerlendirilmesi gerekir.

Medeni Usul Hukukumuzda yemin delili kesin delil niteliğinde olup; uygulama ve öğretide iki başlık halinde ele alınmaktadır. Bunlardan birisi taraf yemin (kesin yemin), diğeri de resen yemin (hakimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin) dir.

Kesin yemin, ispat yükü kendisine düşen tarafın davanın halline etkili bir vakıanın ispatı için diğer tarafa teklif ettiği yemin olup, 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 344 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Yemin teklif edecek taraf, ispat yükü kendisine düşen fakat iddiasını veya savunmasını ispat edememiş olan taraftır.

Hakimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin ise 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 356. maddesinde düzenlenmiş olup; maddede yer alan "iddia olunan hususun kesin delillere ispat edilememiş olması" ve "iddia olunan hususun ispatı için gösterilen delillerin hüküm verilebilecek derecede hakimi ikna edememesi" koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Yine, Aynı Kanununun 195 ve devamı maddelerinde esasa cevap düzenlenmiş olup; davalının varsa karşı delillerini bildirmesi gereği, 200. maddede 179. ve 180. maddelere atıfla açıkça belirtmiştir.

Yeri gelmişken belirtmelidir ki, mahkemece yemin teklif etme hakkının hatırlatılması ancak ispat yükü kendisine düşen tarafın yemin deliline başvuru hakkının varlığı ile mümkündür. Yasal olarak kullanılma hakkı bulunmayan bir hakkın varlığının mahkemece hatırlatılması da düşünülemez. Yemin deliline dayanabilmesi de ancak, ya tarafların delil listelerinde açıkça bu delile dayanmaları veya davacının dava dilekçesinde, davalının da cevap dilekçesinde yemin deliline dayanmaları veya uygulamada kabul edildiği şekliyle sair deliller ifadesine yer verilmeleri ile olanaklıdır. (Hukuk Genel Kurulu 24.01.2007, 2007/3-29 E, 2007/19 K.)

Tüzel kişilerin taraf olduğu davalarda tüzel kişiye teklif edilen yemin, tüzel kişinin yetkili organı tarafından eda edilir. Bu temsilci, yemin konusu işlemin yapıldığı tarihteki değil, yemin teklif edildiği zamandaki temsilcidir.

Ayrıca birlikte temsil söz konusu olduğu takdirde yeminin bağlayıcı olabilmesi için birlikte temsile yetkili kişilerin tamamının da yemin etmesi zorunludur.

İspat külfeti kendisinde olmayan tarafın karşı tarafa yönelttiği yemin hukuki sonuç doğurmaz.

Somut olayda; davalı işveren davacıya ücretlerinin avans ve eşinin açtığı banka hesabına yatırılmak sureti ile ödendiğini savunmuş ve bu konuda çoğunluğu davacı imzasını taşımayan bordro ve ücret ödemelerinin tamamını gösteren icmal tahakkuk bordrosu sunmuştur. Bu bordoların banka hesap hareketleri ile karşılaştırılmasından sonra kesin sonuca ulaşamadığı takdirde, tamamlayıcı yemin deliline başvurulması yerinde olacaktır. Mahkemece bu olgunun dikkate alınmaması da hatahdır.

5. Davacı vekilinin, davalı işvereni 29.12.2005 tarihinde tebliğ edilen ihtarname ile 06.01.2006 tarihinde temerrüde düşürdüğü anlaşıldığından, kıdem tazminatı dışında kalan ihbar tazminatı ve işçilik alacaklarına bu tarih yerine, dava ve islah tarihinden itibaren yasal faiz uygulamasına karar verilmesi de ayrı bir bozma nedenidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 550 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.03.2008 gününde oybirliği ile karar verildi³.

III. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Somut olay, ücret ve eklerinin ödendiğinin hangi vasıtalarla ispat edileceğine ilişkindir. Söz konusu karar, fazla çalışma yapılması ve bunun bordrolardaki fazla çalışma sütunlarında gösterilmesi halinde fazla çalışma ücretine hak kazanılamayacağı; işçiye ödenecek ücretin banka hesabına yatırılarak ödenmesi halinde, bordrolarda işçinin imzasının bulunmasının şart olmadığı, banka hesap kayıtlarıyla icmal tahakkuk bordrolarının karşılaştırılarak bir sonuca gidilmesi ve davalı işverenin cevap dilekçesinde her türlü delile dayanması durumunda, yemin delilinin de değerlendirilmesi gerektiği konusundadır.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla, **yerel mahkeme,** yurt dışında çalışan fakat ücreti Türkiye’de eşi adına açılmış bir banka hesabına ödenen işçinin, fazla çalışma ve tazminat alacaklarının ödetilmesi davasında, bankadan yapılan ödemelerde de bordroların imzalı olmasını aramış; bordrolar imzalı de-

³ **Y9HD.**, 25.03.2008, E. 2007/36267, K. 2008/6379, İşveren Dergisi, Yargıtay Kararları Özel Eki, Haziran 2008, s. 15-17.

ğilse, banka kayıtlarını dikkate almaksızın fazla çalışma ve tatil ücreti ile tazminat alacaklarına hükmetmiştir.

Yüksek mahkeme ise, bordrolarda fazla çalışma sütununun bulunması halinde, bunun dışında fazla çalışma yapıldığı iddiasının dinlenmemesi gerektiği ile ücretin banka hesabına yatırılarak ödenmesi halinde, bunun geçerli olduğu ve imza atılan bordrolarla eşdeğer bir sonuç doğurduğuna vurgu yapmış; bu durumda banka kayıtlarına göre eksik ödeme varsa ancak o zaman fark alacaklarının istenebileceğini belirterek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. Yüksek mahkemenin bozma kararında üzerinde durduğu diğer bir önemli nokta da, davalı işverenin cevap dilekçesinde her türlü delile dayanması halinde yemin delilinin de değerlendirilmesi gerektiğidir.

Burada, uyuşmazlık konusu olay ile ilgili olarak, işverenin ücret ödediğini hangi vasıtalarla ispat edebileceği konusu ele alınacak ve söz konusu Yargıtay kararının bir değerlendirilmesi yapılacaktır.

A. GENEL OLARAK

Bilindiği üzere, dava konusu bir hakkın ve buna karşı yapılacak savunmanın dayandırılacağı vakıaların var olup var olmadıkları konusunda, mahkemeye kanaat verilmesi işlemine, “**ispat**”⁴; ispat için başvuru vasıtalarına da **delil (kanıt)** adı verilir⁵. İşverenin ücret ödeme borcu açısından, ispat işlemi ve deliller ayrı bir önem taşımaktadır. Bu nedenle önce ücret konusunda ispat yükünün kime ait olduğu, sonra ise hangi delillerle bu borcun ispatlanabileceği üzerinde durulacaktır.

B. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA İSPAT YÜKÜ

Ücret ödendiğinin ispatında, işçinin tek geçim kaynağı olması nedeniyle daha çok işçinin korunması ön planda tutulmuştur. Ücret ödendiğinin belgelenmesi, işçi açısından, ücretin ayrıntılarının öğrenilmesi, yani vergi, sigorta primi ve ceza gibi kesintiler ile varsa artışlarının bilinmesi yönlerinden önemli olduğu gibi; işveren bakımından da kendisini güvende hissetmesi, ileride çıkabilecek uyuşmazlıklara karşı elinde bir makbuz, ücret hesap pusulası, bordro veya ibraname gibi belge bulundurması yönleriyle bir kolaylık sağlamaktadır. Diğer taraftan, ücret ödendiğine ilişkin belgeler, çalışma ha-

4 Saim Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 4. B., İstanbul 1989, s. 507; Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, Ankara 1989, s. 247; Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 384.

5 HUMK.m.238/I, delili, “*davanın halline tesir edebilecek münazaalı hususların ispatı için başvuru vasıtalarıdır*” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca bkz. Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 247.

yatında kayıt dışılığı da önleme etkisi göstermektedir⁶. Yargıtay yeni tarihli bir kararında sözü edilen bu hususlara vurgu yapmakta ve "...Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı İş Kanununun 8 ve 37. maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı nitelikte olduğu gibi, **çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözeteilmesi gerekir..."⁷ demektedir.**

İşçinin ücret alacağına yönelik taleplerine karşı, işveren, ücreti ödediğini ileri sürerek kendini savunabilir. Bu durumda, işçi ücretin ödenmediğini, işveren ise ücreti ödediğini ileri sürecektir. İşverenin ücreti ödediğine ilişkin savunması itiraz niteliğinde olup yargılamanın her safhasında ileri sürülebilir: "Ödeme savunması itiraz mahiyetinde olup, yargılamanın her safhasında ileri sürülebilir. Davalı tarafından temyiz sırasında ibraz edilen ödeme belgeleri değerlendirilip tarafların bu konuda delilleri toplandıktan sonra karar verilebilmesi için karar bozulmalıdır."⁸ Bu savlarda, ispat yükünün kime ait olduğu ve ispat vasıtalarının (araçlarının) neler olabileceğinin tespit edilmesi son derece önemlidir.

1. Kural: Ücretin Ödendiğini İspat Yükünün İşverene Ait Olması

Ücret ödenmediğine ilişkin davalarda genel ispat yüküne ilişkin kural dikkate alınacak olursa, davacı olan işçinin davasını dayandırdığı vakıaları ispat etmesi gerekir. Gerçekten, 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁹ "İspat yükü" başlıklı 6. maddesine göre "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olgula-

⁶ Centel, s. 386-387.

⁷ Y9HD., 14.04.2008, E. 2007/15642, K. 2008/8367, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Bilgisayar Programı.

⁸ Y9HD., 04.06.1997, E.1997/7563, K. 1997/10888, Sinerji.

⁹ RG., 08.12.2001, S. 24607.

rın varlığını ispatla yükümlüdür”. İspat külfeti belirlenirken, yapılacak ispatın ancak bir şeyin varlığına işaret etmesi de dikkate alınmakta; bir şeyin olmadığına, bulunmadığına, gerçekleşmediğine yönelik ispat iddia sahibinden beklenmemektedir¹⁰. Bu nedenle, ücret borcuna ilişkin bu gibi durumlarda, ispat yükü yer değiştirmekte ve ücret ödeme borcu altında bulunan işverenin, ödeme yaptığını ispat etmesi (kanıtlaması) aranmaktadır. Başka bir ifadeyle, ücret almadığını ileri süren işçinin ücret almadığını değil, işverenin, ücret ödeme borcu altında olduğu için, ücret ödediğini (borcun sona ermesi sonucunu doğuran bu olayı) ispat etmesi gerekmektedir¹¹. Bu açıdan bakıldığında söz konusu durumun, Türk Medeni Kanunundaki “...*tarafardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür*”¹² şeklinde ifade edilen genel ispat yükü kuralına uygun olduğu görülmektedir¹². İş Kanunu’nun “Ücret hesap pusulası” kenar başlıklı 37. Maddesindeki düzenleme de bu amaca matuftur: “*İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemelerin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır*”. Şu halde, ücret ödeme borcunu kural olarak işverenin ispatlaması gerekir. İşverenin, ücret ödeme borcunu yerine getirmiş sayılabilmesi için, sadece ücret edimini yerine getirdiğini değil, bunun yanı sıra ücret ödeme borcuna uygun bir şekilde ve ödeme amacıyla hareket ettiğini de ispat etmesi gerekir¹³. Yargıtay da müstakar içtihatlarında ücretin ödendiğini işverenin ispatlaması gerektiğini vurgulamaktadır¹⁴. Belirtelim

¹⁰ Öcal Kemal Evren, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007, s. 113.

¹¹ Hamdi Mollamahutoğlu, İş Hukuku, 2. B., Ankara 2005, s. 399; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. B., İstanbul 2008, s. 119; Akyiğit, s. 1492; Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, C. I, 3. B., İstanbul 1984, s. 226, 232-233; Centel, s. 387; Ergun İnce, Her Yönüyle Ücret, 1. B., İstanbul 1990, s. 224; Evren, s. 113; Y9HD., 11.10.2003, E. 2003/6330, K. 2003/18969, Çil, s. 756; Çil, s. 711; Sümer, s. 79; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 2. B., Eskişehir 2007, s. 105; Y9HD., 03.11.1972, 6107/30506, Tunçomağ, s. 233.

¹² İnce, s. 224.

¹³ Tunçomağ/Centel, s. 119; Centel, s. 387; Tunçomağ, s. 232; Süzek, s. 326.

¹⁴ Y9HD., 01.06.1989, E. 89/2728, K. 89/5091, İnce, s. 224; Y9HD., 13.04.1990, E. 990/1590, K. 990/4963, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1990, s. 16-17; Y9HD., 22.06.1993, E. 1993/15087, K. 1993/10838, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1994;

ki, ücretin ödendiğini ispat yükü işverende olmakla beraber, ücret alacağının varlığını, çalışma olgusunu ve ücretin miktarının ispat yükü, genel kural gereği, işçiye aittir¹⁵.

2. İstisna: Ücretin Ödendiğini İşçinin İspat Etmesi Gereken Haller

Kural olarak işverene düşen ücrete ilişkin ispat yükü, bazı durumlarda yer değiştirir ve işçiye geçer. *Bu durumlardan ilki*, ihtirazi kayıt (çekince) öne sürmeksizin ücreti kabul eden işçinin, sonradan ücretin gereken miktardan az veya farklı ödendiğini ileri sürmesi halidir. Bu gibi durumlarda ispat yükü yer değiştirir ve işçinin bunu ispat etmesi gerekir. Böyle bir durum, hakkaniyet kuralının da gereğidir ve önce ücreti kabul eden fakat sonradan bunun taahhüde uygun olmadığını ileri süren işçinin, bu durumu ispat etmesi gerekir. Kaldı ki, bu gibi durumlarda ihtirazi kayıt koymaksızın bordronun imzalanması halinde, yapılan ücret ödemesinin ifa yerine kabul edildiği veya eksik olan ödemeye icazet verildiği de düşünülebilir¹⁶. *İkincisi ise*, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiğine ilişkin belgeler sunması halinde, aksi durumu yani ücretin ödenmediğini işçinin ispat etmesidir. Başka bir söyleyişle işveren, ödeme yaptığını herhangi bir belge ile kanıtlayabilecek durumda ise, ücretin ödenmediğini işçinin ispatlanması gerekir¹⁷.

Ücretin ödenmesinde ispat yüküne ilişkin belirtilen bu esaslara, Yargıtay uygulamasında da aynı şekilde yer verildiği görülmektedir. Nitekim, Yargıtay bir kararında, **“işçinin ücretinin ödendiğinin bordro veya yazılı bir belge ile ispatı işverene aittir. Davacı 20 günlük ücretinin ödenmediğini ileri sürmüş, davalı işveren bu ücretin ödendiğine dair herhangi bir belge ibraz etmemiştir. Bu nedenle davacının ücret alacağının reddedilmesi isabetsizdir. Mahkemece yapılacak iş; dosyada mevcut davacı alacaklarının hesaplandığı bilirkişi raporu değerlendirmeye tabi tutulmalı ve oluşacak sonuca göre davacı talepleri hakkında bir karar verilmelidir.”**¹⁸ gerekçeleriyle işçinin

Y9HD., 17.10.1995, E. 1995/21361, K. 1995/31703, Yargıtay Kararlar Dergisi, Ocak 1996, s. 35; **Y9HD.**, 14.09.2000, E. 2000/7291, K. 2000/11615, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2000, s. 28; **Y9HD.**, 01.06.2006, E. 2005/36947, K. 2006/5997, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 247-248.

¹⁵ **Mollamahmutoglu**, s. 399; **Süzek**, s. 326; **Y9HD.**, 12.06.2006, 38081/16738, Legal İHD, S. 12, s. 1510-1511; **Y9HD.**, 22.12.1997, E. 1997/17344, K. 1997/21884, **Çil**, s. 801.

¹⁶ **Tunçomağ/Centel**, s. 119; **İnce**, s. 224; **Centel**, s. 387-388; **Tunçomağ**, s. 232; **Akyiğit**, s. 1493.

¹⁷ **Tunçomağ**, s. 232-233; **Centel**, s. 388; **İnce**, s. 224; **Tunçomağ/Centel**, s. 119-120.

¹⁸ **Y9HD.**, 28.04.2005, E. 2004/26059, K. 2005/14823, **Kazancı** Mevzuat ve İçtihat Bilgisayar Programı. Aynı yönde bkz. **Y9HD.**, 30.03.1981, 1758/4003, **Centel**, s. 388;

ödenmeyen ücretinin tahsiline ilişkin davasında işverenin ücret ödemediğini ispat etmek zorunda olduğunu belirtmiş, kural olarak ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini ileri süren işverenin, bu ödeme olayını ispatla yükümlü bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda işverenin ücreti eksiksiz olarak ödendiğini de ispatlaması gerekir: “...*Uyuşmazlığın bir karara bağlanabilmesi için davacının ücretinin tam olarak ödenip ödenmediğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. Bunun için de ücret bordroları ve diğer belgelerin davalı işverenden getirilmesi ve ödemelerin eksiksiz yapılıp yapılmadığının anlaşılması gerekir. Bu konuda ispat külfetinin işverende olduğu da bilinen bir olgudur*”¹⁹.

C. İŞVERENİN ÜCRETİ ÖDEDİĞİNİ İSPATLAYABİLECEĞİ VASITALAR

İş Kanununda ücretin ödendiğinin hangi yolla ispat edileceği konusunda herhangi bir düzenleme yer almamış sadece ücret hesap pusulasına ilişkin bir hükme yer verilmiştir²⁰. Ücretin ödendiğini ispatlamaya yarayan vasıtalar konusunda, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda yer alan esasların göz önünde bulundurulması gerekir. Çünkü, borcun ifa edildiğinin ispatına ilişkin genel nitelikteki hükümler, sözü edilen Kanun’da yer almakta olup belirtilen hükümler, ücret ödeme borcunun ifa edildiği iddiasının ispatına da uygulanır²¹. Nitekim, Yargıtay da bir kararında, “..*Genelde, ödeme savunması, HUMK’nun öngördüğü delillerle ispatlanmalıdır.*”²² diyerek, ücretin ödendiği iddiasının ispatında, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’ndaki esasların uygulanacağını belirtmiş bulunmaktadır. Bunun yanı sıra Borçlar Kanunu’nun 87-89 maddeleri de ifanın ispatına ilişkin örneğin makbuz gibi önemli hükümler getirmektedir. Ayrıca İş Kanununda da ispata ilişkin bir takım

Y9HD., 04.02.1974, 18801/2895; **Y9HD.**, 16.09.1996, E. 1996/6046, K. 1996/16955; **Y9HD.**, 14.10.2004, E. 2004/6401, K. 2004/23124; “*Bilindiği üzere, işçinin ücretinin ödendiğinin ispatı işverene aittir. İşveren ücretin ödendiğini bordro ve benzeri yazılı belgelerle ispatlamak zorundadır. Davalı işveren tarafından böyle bir belge ibraz edilmediğine göre davacının ücret alacakları hesaplatılmalı ve mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.*” (**Y9HD.**, 08.12.2005, E. 2005/12153, K. 2005/38893, Kazancı).

¹⁹ **Y9HD.**, 25.06.1998, E. 1998/8856, K. 1998/10925; Aynı yönde bkz. **Y9HD.**, 03.11.1972-6107/30506, **Tunçomağ**, s. 233.

²⁰ **Süzek**, s. 326.

²¹ **Tunçomağ**, s. 233.

²² **Y9HD.**, 13.12.1970, 13307/15225, **Tunçomağ**, s. 233; **Y9HD.**, 05.11.1971-17600/22169, Mustafa **Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s. 531 No.188.

kurallar öngörülmüştür²³.

Bilindiği üzere Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu içinde yer alan deliller, kesin (kanuni) deliller ve takdiri deliller şeklinde ya da resen müracaat edilebilen (isticvap, bilirkişi, keşif) deliller ile resen müracaat edilemeyen deliller olmak üzere bir takım ayrımlara tabi tutulur²⁴. İkrar (HUMK.m.236), kesin hüküm (HUMK.m.237, senet (HUMK.m.286 vd.) ve yemin (HUMK.m.377 vd.) kesin delilleri oluşturur. Bu delillerle ispat edilen bir vakiayı ispat edilmiş (doğru) olarak kabul etmek hakim için bir zorunluluk olup; hakim bu delilleri takdir etmek yetkisi bulunmamaktadır. Fakat kendiliğinden araştırma ilkesinin²⁵ uygulandığı örneğin boşanma gibi davalarda hakim, kesin delillerle dahi bağlı değildir; bu tür davalarda, yemin teklif olunmadığı gibi ikrar da hakimi bağlamaz²⁶.

Diğer bir kısım delillerin değerlendirilmesi ise hakim takdirine bırakılmıştır. Takdiri deliller, tanık (HUMK.m.245 vd.), bilirkişi (HUMK.m.275 vd.), keşif (HUMK.m.363 vd) ve özel hüküm sebeplerinden ibarettir (HUMK.m.367). Hakim, bu delilleri serbestçe takdir yetkisi bulunmaktadır (HUMK.m.240, 286)²⁷.

HUMK m.288'e göre, "Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve iftası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri dört yüz milyon lirayı geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma (ibra) gibi herhangi bir sebeple dört yüz milyon liradan aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz." Buna göre, 400 (460) YTL'nin²⁸ üstündeki ücretlerin ödendiği iddiası ancak kesin (ka-

23 **Tunçomağ/Centel**, s. 120; **Centel**, s. 385; **Tunçomağ**, s. 233.

24 **Üstündağ**, s. 514.

25 Kendiliğinden araştırma ilkesi, kamu yararı nedeniyle tarafların yanında hakim de dava malzemesinin hazırlanmasında görevli olduğunu anlatan bir ilkedir. Bu tür, tarafların dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri davalarda, hem davayı değiştirme ve savunmayı genişletme yasağı uygulanmaz, hem de hakim, davanın ispatı için bütün delillere kendiliğinden başvurabilir. Bu durum, çekişmeli yargıda istisna, çekişmesiz yargıda ise kural olarak uygulanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 237-238.

26 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 255, 238.

27 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 255.

28 28.11.2006 gün ve 26360 sayılı Resmi Gazete'de ilan edilen Maliye Bakanlığı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nde 2006 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranı, % 7.8 ola-

nuni) delille ispat olunabilecektir²⁹. Kaldı ki, 01.07.2008-31.12.2008 tarihleri arasındaki asgari ücretin 638,7.YTL olduğu göz önüne alındığında, asıl ücrete ilişkin ödemelerin kesin delille ispat edilmesi bir zorunluluk olarak görünmektedir.

İşyerlerinde ücretin hesabına ve ödenmesine ilişkin bordro, ücret kartonu gibi belgeler tutulur. İşçilere imzalatılan bu belgeler işverende kalır³⁰. İşveren iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret borcunu ifa ettiğini, (işçinin) ikrarı, senet (ve bu nitelikteki belgeler ki bunlar; işçi tarafından işverene verilen makbuz; işveren tarafından işçiye verilen ücret hesap pusulası ile işçinin ücretinin bankaya yatırılması halinde banka hesap kayıtları; işveren tarafından hazırlanmakla beraber işçinin onayını ve imzasını içeren ücret bordrosu ile ücret tediye bordrosu; işçi ile işverenin birlikte hazırladığı ibraname gibi yazılı delillerdir) yoluyla, işverenin işçiye teklif edeceği yemin delili ile ve kesin hüküm yoluyla ispatlayabilir³¹. Ancak, ücret ödeme borcu bir para borcu olduğu için, kural olarak, bunun takdiri delillerden olan tanıklarla ispat edilmesi mümkün değildir³². Burada sırasıyla her bir ispat vasıtasına kısaca yer verilecektir.

1. Makbuz (Alındı Belgesi)

Makbuz, borçlanılmış bulunan edimin (işveren açısından ücretin) alacaklı tarafından alındığını gösteren ve alacaklı (ücret alacaklısı olan işçi) tarafından imzalanmış olan bir belgedir³³. Makbuzda, ödenen ücret miktarı,

rak öngörülmüştür. Buna göre 2007 yılında maddede sözü edilen sınır $430 \times \% 7.8 = 460$ TL'dir.

²⁹ Tunçomağ/Centel, s. 120.

³⁰ Süzek, s. 326.

³¹ Süzek, s. 326; Bekir Geçer, İş Hukuku İşveren Rehberi, Ankara 2005, s. 189.

³² “Davacı, dava dilekçesinde fazla mesai ve hafta tatili ile bayramlarda yaptığı çalışmalarının karşılığının ödenmediğini iddia ederek istekte bulunmuştur. Bu durumda mahkemeye yapılacak iş, davacının gerçekten fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmış ise, kaç saat olduğunu ve keza, bayram ve hafta tatillerinde çalışıp çalışmadığını araştırıp tespit etmek ve gerçekleştiği takdirde bu isteklerin ödenmediği davalı işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanmadıkça tahsile karar vermekten ibarettir. **Bu konulardaki ödeme savunması tanıkla kanıtlanamaz.** Aksine düşünce ile yazılı şekilde bu isteklerin de reddedilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”, **Y9HD.**, 18.05.1993, E.1992/14077, K.1993/8562, **Sinerji**.

³³ Safa Reisoglu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1988, s. 259; Centel, s. 390; Günay, s. 385; Selahattin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1988, s. 1091-1092.

ücreti ödeyen işverenin adı, ödemenin yapıldığı tarih ve ödemeyi (ücreti) alanın (yani işçinin) imzası³⁴ bulunması gerekir. BK.m.87'ye göre, “*Borcu ödeyen borçlu, bir makbuz veya borcun tamamı tediye edilmiş ise senedin geri verilmesini veya iptalini istemek hakkını haizdir. Borcun tamamı ödenmemiş veya senet alacaklıya başka haklar da vermekte ise borçlu ancak makbuz itasını ve tediyeinin senede dercini isteyebilir*”. Bu yönüyle makbuzun borcun ifa edildiğine dair bir ispat fonksiyonu bulunmaktadır³⁵. Başka bir anlatımla, makbuz ifanın vuku bulduğunu gösteren bir delil olmakla birlikte kesin bir delil değildir: alacaklı, makbuz verdiği halde alacağı tahsil etmediğini iddia edebilir, bu takdirde ispat yükü alacaklıya geçer. Ücret ödeme borcu altında bulunan işveren, kendisine makbuz verilmediği sürece, ücret ödeme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir³⁶. Böylece, kendisine makbuz verilmediği gerekçesiyle ücret ödeme borcunu yerine getirmeyen işveren, borçlu temerrüdüne düşmüş sayılmaz. İşveren dilerse, ücret ödeme borcunu yerine getirdikten sonra da, kendisine makbuz verilmesini isteyebilir. Buna karşılık işçi, işverenin kendisinden istediği makbuzu vermeksizin ücretinin ödenmesini istediği takdirde, alacaklı temerrüdüne düşmüş olur³⁷.

Borçlunun (işverenin) ücreti ifa ettiğini ispat edebilmesi BK.m.88'de kabul edilmiş bazı karinelerle de kolaylaştırılmıştır. Dönemli (devri) bir edim hakkında makbuz verilmiş olmasından doğan karine bu noktada önemlidir. Bilindiği üzere, ücret borcu, kira bedeli veya faiz gibi “*muayyen zamanlarda ödenmesi lâzım gelen*”, yani dönemli (devri) borçlardandır. Haklar saklı tutulmadan makbuz vermeyi düzenleyen BK.m.88'e göre de, “*Faizden veya icar bedeli gibi muayyen zamanlarda ödenmesi lazım gelen sair borçlardan ihtirazi bir kayıt dermeyeran temeksizin bir taksit için makbuz veren alacaklı ondan evvelki taksitleri de tahsil etmiş sayılır. Alacaklı resülmal için makbuz vermiş ise faizlerini de tahsil etmiş sayılır. Senet borçluya iade edildikte borç sakat olmuş sayılır.*” Bu itibarla, belli bir aya ait ücretini aldığına dair bir makbuz veren ve söz konusu makbuzda daha önce ödenmiş ücret alacaklarını saklı tutmayan işçi, daha önceki ücret alacaklarını da kari-

34 “*Makbuz alacaklının el yazısıyla hazırlanmış olsa dahi, alacaklı tarafından imza edilmedikçe “senet=alındı belgesi” olarak bir hukuki sonuç doğurmaz.*”, **Y15HD.**, 05.05.1975, 739/2404, Yargıtay Kararlar Dergisi, 1976, s. 872; “*..İşçi fazla çalışma parasının ödendiğini gösteren makbuzun kendisine tehditle imzalatıldığı yollu iddiasını ispat zorundadır.*”, **Y9HD.**, 29.11.1971, 17965/22970, **Çenberci**, s. 530, No. 187.

35 Fikret Eren, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. III, 3. B., Ankara 1991, s. 165.

36 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1091; Reisoğlu, s. 260; Tunçomağ, s. 234.

37 Centel, s. 390; Tunçomağ, s. 234; Reisoğlu, s. 260.

ne olarak almış sayılır³⁸. Belirtilen durumda, daha önceki ücret alacaklarını almadığını iddia eden işçinin, bunu ispat etmesi gerekir. Verdiği makbuzda daha önceki ücret alacaklarını saklı tutan işçiye karşı ise, bu ücretlerin ödendiğini ispat yükü, işverene düşer³⁹. Ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması da makbuz verme hükmünde tutulabileceği için, işçinin ücret bordrosunu hakkını saklı tutmadan imzalaması, önceki aylara ilişkin ücretini aldığı anlamına gelir⁴⁰. Yargıtay da eski tarihli bir kararında “...Davacı, Haziran 1963 tarihine kadar işveren tarafından tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretlerini itirazda bulunmadan ve ihtirazi kayıt ileri sürmeden almış ve bu husustaki bordroları imzalamıştır. İşçinin sonraki aylara ait fazla çalışma ücretini bordro ile almış olması evvelki aylara ait istihkaklarının da ödendiği anlamına gelir...”⁴¹ demek suretiyle aynı hususa vurgu yapmıştır.

Ancak öğretideki bir görüşe göre, faiz ve kira bedeli gibi borçlar için bu durum geçerli olsa da işçinin korunmasını hedefleyen iş hukukunda geçerli değildir; dolayısıyla, işçi, işveren karşısında zayıf durumda bulunması nedeniyle, ücret alacağı için önceki alacaklarına yönelik olarak ihtirazi kayıt ileri sürmemiş olsa bile önceki dönem ücret alacağının ödendiği kabul edilemez⁴². Yargıtay da sonraki tarihli bir kararında, “Davacının talepte bulunduğu Haziran 2000 ayına ait ücretin ödendiğine dair her ne kadar imzalı bordro bulunmaktaysa da davalı işveren 28.7.2000 tarihli **makbuzla bu miktarı ödediğini savunmaktadır. Mahkemece bu makbuz değerlendirilmeksizin hüküm kurulmuştur. Söz konusu ödeme belgesi davacıya gösterilmeli, imzanın kendisine ait olup olmadığı, ödemenin hangi ay ücretine ait olduğu sorulmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.**”⁴³ ifadelerine yer vermiş; diğer bir kararında da “Davacı fazla çalışma ve tatil paralarının da alınmasına karar verilmesini istemiş, **davalı bordro ve makbuzla ödeme savunmasında bulunmuş, mahkeme açıklanan yönlere ilişkin istekleri kabul etmiştir. Öncelikle mahkemece bordro ve makbuzlar üzerinde durularak gerçekten belirli aylarda fazla çalışma ve tatil sütnü gösterilip de o dönem için belirli miktarlarda fazla çalışma ve tatil parası ödenmiş ise davacı artık ihtirazi kayıt dermeyan ettiğini ispat edemedikçe **bordro veya makbuzun ilişkin bulundu-****

38 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1092-1094.

39 Akyiğit, s. 1493; Tunçomağ, s. 234-235; Centel, s. 390. Ayrıca bkz. Eren, s. 165.

40 Tunçomağ/Centel, s. 120-121.

41 YHGK., 13.03.1971, E.1970/9-615, K.1971/163, Sinerji, Kazancı, Tunçomağ/Centel, s. 121.

42 Günay, s. 386.

43 Y9HD., 12.04.2004, E. 2003/19271, K. 2004/8157, Kazancı.

ğu zaman için daha fazla iddia ile fazla çalışma ve tatil parası isteyemez. Bilirkişi raporu ise bu yönlere cevap verecek nitelikte bulunmamaktadır. Eksik inceleme ile yetinilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” ücretin ödendiğinin makbuz gibi belge ile de kesin olarak ispatlanabileceğini, dolayısıyla da sonraki tarihli bir makbuzun önceki tarihli bir ücret ödemesinin yapıldığını ifade etmeyip makbuzun ilişkin bulunduğu dönem için ispat vasıtası olduğunu belirtmiştir⁴⁴.

Ancak belirtelim ki, her ücret ödemesinde işçinin işverene makbuz vermesinin olanaksızlığı ve asgari ücret gibi nedenler makbuz uygulamasını iş hukukunda zorlaştırmakta veya gereksiz kılmaktadır⁴⁵.

2. Ücret Bordrosu ve Ücret Tediye Bordrosu

İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini, “ücret bordrosu” ya da “ücret tediye bordrosu” ile de ispatlayabilir. Bilindiği üzere, ücretler ödenirken düzenlenen en önemli belge, ücret bordrosudur. Düzenlemek, sıraya dizmek anlamına gelen bordro sözcüğü, çalışma yaşamında ve muhasebe dilinde, kasa bordrosu, ücret bordrosu veya senet ödeme bordrosu sözcüklerinde olduğu gibi bir hesabın tüm ayrıntıları ile ve düzgün olarak yazıldığı bir hesap pusulası anlamında kullanılır⁴⁶. Ücret bordroları tıpkı makbuz gibi, borçlanılmış edimin (ücretin) ifa edildiğini gösteren ve alacaklı (işçi) tarafından imza edilmiş bir belgedir⁴⁷.

Bu anlamda ücret bordrosu, hizmet erbabına ödenen ücretlerle ilgili olup, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun⁴⁸ “Ücret bordrosu” kenar başlıklı 238. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede, ücret bordrosunun taşınması gereken önemli hususlar gösterilmiş, mutlaka işçinin imzasının bulunması gerektiğine vurgu yapılmış⁴⁹ ve işverenlerin her ay ödedikleri

⁴⁴ **Y9HD.**, 31.12.1982, E. 1982/9364, K. 1982/10361, **Sinerji**.

⁴⁵ **Evren**, s. 45.

⁴⁶ **İnce**, s. 225.

⁴⁷ **Tunçomağ/Centel**, s. 121.

⁴⁸ RG., 10.01.1961, S. 10703-1.

⁴⁹ VUK.m.238/II’ye göre, “Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malumat yazılır. 1. Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretin alındığına dair imzası veya mührü (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan iş verenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir); 2. Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası; 3. Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti); 4. Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre; 5. Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı. Bordronun hangi aya ait olduğu baş tarafından gösterilir. Bir aya ait bordro ertesi ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur

ücretler için “ücret bordrosu tutmak zorunda oldukları belirtilmiştir: “İşverenler her ay ödedikleri ücretler için (**Ücret bordrosu**) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanununa göre vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz”⁵⁰.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu⁵¹ da 97. maddesinde “Vergi Tevkifatının Gösterilmesi”ni düzenlerken ücret bordrosuna yer vermiş ve “İşverenler, hizmet erbabına ödedikleri ücretlerden 94 üncü madde gereğince yaptıkları vergi tevkifatını Vergi Usul Kanununda yazılı ücret bordrosunda veya bordro yerine geçen diğer kayıtlarda göstermeye mecburdurlar.” hükmüne yer vermiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun⁵² 102/e-5 hükmünde de, ücret tediye bordrosuna ilişkin olarak, “İşverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması zorunludur. Belirtilen unsurlardan herhangi birini ihtiva etmeyen (imza şartı yönünden makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılan ödemeler hariç) ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz.” denilmektedir. Buna göre, ücret tediye bordrosunun düzenlenmesi halinde de bu belge ücretin ödendiğini ispatlayan bir belge niteliğinde bulunmaktadır.

İş Kanunumuz ise ücret bordrosuna ilişkin olarak, özel bir hüküm getirmemiş, sadece “Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücret kesme yükümlülüğü” kenar başlıklı 36. maddesinde, “...işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa **müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre** bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.” sözcükleri içerisinde ücret bordrosuna yer vermiştir.

Ücret bordrosu, ücretin ödendiğini ispat konusunda, işçinin imzasını taşıdığı ve ücret ödemelerini gösteren yazılı bir belge niteliğinde bulunduğu için

tarafından imzalanır. İş verenler ücret bordrolarını, yukarıki esaslara uymak şartıyla diledikleri şekilde tanzim edebilirler”.

⁵⁰ Bu konuda ayrıca bkz. Evren, s. 39-40.

⁵¹ RG., 06.01.1961, S. 10700.

⁵² RG., 16.06.2006, S. 26200.

kesin delil niteliğine sahiptir⁵³. Yargıtay da, “**İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.**”⁵⁴ demek suretiyle aynı sonuca ulaşmakta, imzalı ücret bordrolarına itibar edilmesi gerektiğini belirtmektedir⁵⁵. Ancak imzalı ücret bordrolarına bazı şartların gerçekleşmesi halinde itibar edilmeyebileceği de Yargıtay’ca vurgulanmaktadır. Buradaki ölçütü Yargıtay, tüm işçilere unvan ve kıdemlerine bakılmaksızın asgari ücret ya da çok az miktar üzerinde ödeme yapıldığının belirtilmesi ve tanıkların işyerinde iki bordro düzenlenip birinin asgari ücretten ve imzalı, diğerinin ise gerçek ücretten ve imzasız olduğunu ileri sürmesi halinde mümkün olacağını ifade etmekte ve “...davacı tarafından dosyaya sunulan bordrolarda imza bulunmamakla birlikte, gerek tanıkların bu açıklamaları ve gerek davacının ücretini kesin biçimde açıklamış olmaları karşısında davalının sunduğu bordrolara

53 Yargıtay, eski kararlarında ücret bordrolarının önemli bir delil olduğunu, ancak kesin ve nihai bir delil niteliği taşımadıklarını kabul etmekte idi (Bkz. **Y9HD.**, 27.10.2004, 8503/24277, Legal İHD, S. 5, s. 293-294). Ayrıca bkz. **Süzek**, s. 326.

54 “**İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının 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 kanıtlaması 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.**”, **Y9HD.**, 21.03.2008, E. 2008/939, K. 2008/5619, **Sinerji**. Aynı yönde, “...İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır...”, **Y9HD.**, 25.03.2008, E. 2007/9345, K. 2008/6366, **Sinerji**.

55 **Çil**, s. 759.

itibar edilmemiştir.” gerekçeleri ile sonuca ulaşmaktadır⁵⁶.

Ücret bordrosu, ücretin ödeneceği işçinin imzasını taşıdığı ve ücret ödemelerini gösteren yazılı bir belge niteliğinde bulunduğu için makbuza ilişkin esaslar ücret bordrosu için de geçerli olur. Nitekim, Yargıtay da bir kararında, “...Davacı, Haziran 1963 tarihine kadar işveren tarafından tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretlerini itirazda bulunmadan ve ihtirazi kayıt ileri sürmeden almış ve bu husustaki bordroları imzalamıştır. İşçinin sonraki aylara ait fazla çalışma ücretini, bordro ile almış olması evvelki aylara ait istihhaklarının da ödendiği anlamına gelir.”⁵⁷ demek suretiyle, makbuza ilişkin BK. m. 88’deki esası, ücret bordrosuna da uygulamış, son bordronun önceki aylara ilişkin istihhakların ödendiği anlamına geldiğini belirtmiştir.

Ücretin ödendiğini ispat konusunda ücret bordrosunun kesin delil niteliğini taşıması, ücret bordrosunda işçinin imzasının bulunmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim, imza yerine bordroya işverence düşülen bir ödendi kaydı kesin delil sayılması için yeterli görülmemektedir. Yargıtay da “..Davalı tarafça ibraz edilmiş bordrolarda, davacının ücreti ve eklerinin adına havale edildiğine ilişkin kayıtlar, ödemenin yapıldığının kesin delili olamaz.”⁵⁸ anlatımına yer vererek aynı hususa işaret etmiştir.

Uygulamada ücret bordrosunun imzalanmış olması, asıl ücret borcunun ödenmiş olduğunun ispatından daha çok, fazla çalışma ücretleri ile tatil ücretlerinin ödendiğinin ispatı konusunda önem taşımaktadır. Gerçekten, söz konusu ücretler için, ücret bordrosunda sütun açılması ve fazla çalışma yapıldığının belirtilmesi halinde; daha fazla çalışma yapmış işçinin ihtirazi kayıtsız olarak bordroyu imzalaması halinde, bordroda belirtilenden daha fazla çalışma yaptığı iddiası dinlenmemektedir. Başka bir ifadeyle, bordrolarda fazla çalışmaya yönelik davacının imzasını içeren bir kayıt varsa, işçi ihtirazi kayıt koymadıkça o ay için artık fazla çalışma parası talebinde bulunamaz. Ancak, ücret bordrosunda bulunan fazla çalışma sütunu boş bırakılmış ise; bu takdirde ücret bordrosunun, işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürülerek imzalanmasına gerek yoktur. Değerlendirilme konusu yapılan Yargıtay kararında da bu husus önemle vurgulanmaktadır.

3. Ücret Ödeme Defteri

İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini, “ücret hesap defteri” ile

⁵⁶ Y9HD., 29.05.2003, E. 2002/12779, K. 2002/23796, Çil, s. 764.

⁵⁷ YHGK., 13.03.1971, E.1970/9-615, K.1971/163, Sinerji, Kazancı.

⁵⁸ Y9HD., 21.04.1981, 133/5478, Çenberci, s. 528, No. 166; Centel, s. 402.

de ispatlayabilir⁵⁹. Deniz İş K. m. 31’de yer alan, “Her gemide, noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulur. Şu kadar ki, liman seferi yapan gemilerde bu defter işveren bürosunda da tutulabilir.

Hizmet akitleri gereğince gemiadamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur.

İstek halinde, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemiadamına verilir. Bu muameleler her türlü resimden muaftır.

Belgeye dayanmaksızın yapılan ödeme iddiaları muteber değildir.” hükmü gereğince her gemide noterlikçe onaylanmış bir ücret ödeme defterini tutma; iş sözleşmeleri gereğince gemi adamlarına yapılacak her çeşit ödemeyi, söz konusu deftere kaydetme ve belirtilen kayıtları, imza veya makbuzla belgeleme yükümünü getirilmiştir.

Ücret ödeme defterindeki kayıtları belgeleyecek olan imza veya makbuz, gemiadamına ücretinin ödenip ödenmediği konusunda ispat fonksiyonu görmekte ve tam bir delil sayılması gerekmektedir⁶⁰.

Ücret ödeme defterine ilişkin düzenlemedeki “zorunludur” ifadesinden de bu hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu anlaşılmaktadır⁶¹. Bu bakımdan, söz konusu madde hükümlerinin sözleşmeler yoluyla bertaraf edilmesi hukuken geçersizdir. Deniz İş Kanunu’nun “ceza hükümleri”nde ise bu maddeye aykırılık bir yaptırıma bağlanmamıştır.

4. Ücret Hesap Pusulası

İşveren, ücreti ödediğini “ücret hesap pusulası” ile de ispatlayabilir. İş K.m. 37/I’de yer alan, “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.” hükmü gereği, ücretin gerek bir bankada açılan özel hesaba veya gerekse işyerinde (elden) ödenmesi halinde, işverenin her halükarda işçiye bir ücret hesap pusulası vermek zorunluluğu bulunmaktadır. Ücret hesap pusulasının geçerli olabilmesi için pusulada işverenin imzasının veya işvereni hukuken bağlayacak özel bir işaretin yer alması şarttır.

İş K.m.37/II’ye göre, “Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dö-

⁵⁹ 1475 sayılı eski İş Kanunu m. 30’da öngörülen ücret hesap defterine, Kanun’un 37. maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere, uygulamada yarar sağlamadığı için yeni düzenlemede yer verilmemiştir. Bkz. **Mollamahmutoglu**, s. 399; Murat **Şen**, İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları (Genel Gerekçe ve Madde Gerekçeleriyle), Ankara 2008, s. 54.

⁶⁰ **Centel**, s. 400-401.

⁶¹ **Centel**, s. 398.

nem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir". Dolayısıyla işçinin asıl ücretini ve bu ücretine eklenen ücret ekleri ile tüm kesintileri ayrıntıları ile görmesini sağlamak için ayrıntılı döküm içeren bir pusula verilmesi zorunlu kılınmıştır. Böylelikle işçinin, ücreti hakkında kesin bir bilgiye sahip olması sağlanmış; eksik veya yanlış yapılan bir ücret ödemesine itiraz etme olanağı tanınmış olmaktadır. İşveren bakımından ise, yaptığı ücret ödemelerini, ücret ekleri ile kesintilerini kanıtlama kolaylığı ortaya çıkmış bulunmaktadır⁶².

Ücret hesap pusulası, ücretin ödendiğinin ispatı açısından tam bir delil niteliğini taşımaktan uzaktır. Zira bununla izlenen amaç, ücretin ödenip ödenmediğinin ispatı değil, işçinin ücretinin nasıl hesaplandığını, ücretinden hangi kesintilerin yapıldığını bilmesini sağlamaktır. Bu açıdan ücret hesap pusulasının kendi başına delil sayılması mümkün değildir; ancak yazılı delil başlangıcı kabul edilebilir. Bunun için de bunu ileri süren tarafın işçi olması gerekir⁶³. Bir belgenin yazılı delil başlangıcı oluşturabilmesi için onun aleyhine ileri sürülen tarafından verilmiş bulunması zorunludur (HUMK.m.292/II). İşçi, ücret hesap pusulasıyla gerçekleştirilen bir ücret ödeme borcunun aksini iddia ettiği takdirde, bunu ispat etmesi gerekir⁶⁴. Ancak önemle belirtelim ki, uygulamada da görüldüğü üzere, işverence verilmesi gereken bu belgeye işçinin imzasının alınmış olması bu belgeye bordro niteliği kazandırır. Böylelikle işverenin ücret borcunu da ödediği anlamına gelir⁶⁵.

Ücret hesap pusulasına ilişkin madde metninde yer alan "*zorundadır*" ifadesinden bunun kamu düzenine ilişkin olduğu anlaşılmaktadır⁶⁶. Bu açıdan, söz konusu madde hükümlerinin sözleşmelere hüküm koyma yoluyla bertaraf edilmesi hukuken mümkün olmayıp söz konusu hüküm geçersizlik yaptırımı ile karşı karşıya kalır. İş K.m.102/b de yer alan, "*37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen ...işveren veya işveren vekiline iki yüz milyon lira para cezası*" verileceği hükmü de ücret hesap pusulası düzenlemenin kamu düzenine ilişkin olduğunu ifade etmektedir.

⁶² Devrim **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), Bireysel İş hukuku, 3. B., İstanbul 2006, s. 134.

⁶³ **Centel**, s. 399-400.

⁶⁴ **İnce**, s. 225.

⁶⁵ **Çil**, s. 711. Ayrıca bkz. Münir **Ekonomi**, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 146.

⁶⁶ **Centel**, s. 398.

5. Banka Yoluyla Yapılan Ödemeler

İş K.m.32/2’de yer alan “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir **banka hesabına ödenir**. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki **her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. **Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler**” ifadelerinden uygulamada hızla yayılan bir ödeme şekli olan banka yoluyla yapılan ödemelerin pek çok işveren için zorunlu hale geleceği açıkça anlaşılmaktadır. Buna göre, işçi adına açılmış hesap hareketini veya parayı kimin yatırdığını gösteren banka tarafından onaylı belgelere de itibar etmek gerekmektedir⁶⁷. Başka bir anlatımla, banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir⁶⁸.**

Ücretin, özel olarak açılacak banka hesabına yatırılması yolunun açılması ile, işçinin diğer hesapları ile ücret hesabının karışmasını engellemek, ayrıca ücrete ulaşmada kolaylık getirmek, güven ve şeffaflık sağlamak amacı güdüldüğü söylenebilir. Bu gibi durumlarda özellikle elektronik kart ile yapılan ödemelerde işveren işçinin ücretlerini işçinin bankadaki hesabına yatırdığını ispatlamakla, ücret ödediğini ispat etmiş olur⁶⁹.

Diğer taraftan zorunluluk kapsamına girmeden banka yoluyla yapılan ödemeler söz konusu ise, inceleme konusu Yargıtay kararında da vurgulandığı üzere, bunlar da kesin delil niteliği taşımakta ve bu kayıtların incelen-

⁶⁷ Evren, s. 115.

⁶⁸ Çil, s. 711.

⁶⁹ Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku, 2. B., Ankara 2004, s. 385.

mesi ile bir sonuca ulaşılmasının gerektiği Yargıtayca ifade edilmektedir⁷⁰. Başka bir anlatımla, işçinin bordroda imzasının bulunmaması, ödemenin banka aracılığıyla yapılması durumlarında ücretin ödenmediği anlamına gelmez⁷¹. Yargıtay'a göre de, "bordrolarda işçinin imzası bulunmasa da, uygulamada ödemeler banka aracılığı ile yapıldığına göre, uyumsuzluk konusu olan ödemelerin bankaya yatırılıp yatırılmadığı araştırılmalıdır"⁷².

6. Yüzde Usulü Ücretlerde Hesap Pusulalarının Genel Toplamını Gösteren Belgeler

Bilindiği üzere, otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerin çoğunda zamana göre, bazılarında ise yüzdeye göre ücret ödenmektedir. İş Kanununun 51/1 hükmüne göre, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde

⁷⁰ "...Davacı tarafından davalıya yapılan bu ödemeyi gösteren banka kayıtları kesin nitelikte delil niteliğindedir. Ortada bu belgeler mevcutken, ikrar delili ispat yükü ile ilgili tartışmalara girmeye gerek yoktur. Mahkemece, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 356. maddesi uyarınca dava dilekçesinin içeriği doğrultusunda davalı işçiye resen yemin teklif olunmuş, davalı da avans olarak herhangi bir para almadığına dair yemini eda etmiştir. Yerel mahkemece, bu yemine de dayanarak ve vasıflı ikrarın bölünmezliği ilkesinden hareketle, avans olarak verildiğinin davacı işverence kanıtlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Ne var ki, davalı işçiye yapılan ödeme banka kayıtlarıyla sabit olduğuna göre bu konuda resen yemin teklifi için, gereken Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 356. maddesindeki koşullar oluşmamıştır. Mahkemece resen yemin teklifi ile sonuca gidilmesi hatalıdır. Davacı işveren, sözü edilen banka kayıtlarıyla davalı işçiye 35.000 Amerikan Doları ödediğini kanıtladığına göre, bu ödemenin ne maksatla alındığı davalıdan sorulmalı ve varsa bu konuda delilleri toplanarak gerekirse ticari defterlerde getirilerek sonuca gidilmelidir. Mahkemece eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. ...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir. ... Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır", (Y9HD'nin, 27.01.2004 tarih ve E. 2003/10405, K. 2004/1291 sayılı kararını onayan YHGK'nun 02.02.2005, E. 2004/9-653, K. 2005/14 sayılı kararı, Çil, s. 746, Kazancı). Aynı yönde bkz. Y9HD., 20.01.2004, E. 2003/992, K. 2004/366, Çil, s. 750.

⁷¹ Süzek, s. 327.

⁷² Y9HD., 29.12.1995, E.34994, K. 36853, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1996. s.29; Y9HD., 14.11.2006, 25785/30082, S. 14, s. 756-757.

işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan bütün paraların işverence işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödenmesi zorunludur. Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında, yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esas ve oranlarda dağıtılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan (İş K.m.51/son) “Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik”⁷³ “Yüzdelerin toplanması ve ödenmesi” başlıklı 4. maddesine göre, “İkinci maddede belirtilen işyerlerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları, işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır”. Bu paraların toplanmasından ve dağıtımından işveren sorumludur.

İş K.m.52’de ise “Yüzdelerin belgelenmesi” düzenlemiştir: “Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir”. Yönetmeliğin “Yüzdelerin belgelenmesi” kenar başlıklı 6. maddesindeki “Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde sendika temsilcisine, diğer işyerlerinde bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinde belirtilen seçilmiş işçi temsilcisine vermekle yükümlüdür. Bu belgenin şekil ve uygulama usulleri, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. Bu belgeler ve belgelerin esas alındığı kayıtlar, beş yıl süreyle saklanır.” demek suretiyle her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işverenin işçi temsilcisine (varsa sendika temsilcisine) verme yükümü getirmiştir.

Görüldüğü üzere, bu belgeler esas olarak yüzde ücretlerinin ödendiğinin ispatına yönelik değildir. Bununla birlikte, hesap pusulalarının asıllarına uygun şekilde düzenlenmiş belgeler, ileride işveren ile işçiler arasında ve yüzde ücretleri konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklar için delil olma niteliği taşırlar.

7. İbraname

İş hukuku ile ilgili uyuşmazlıklarda ibraname de ücret ve eklerinin

⁷³ RG., 28.02.2004, S. 25387.

ödendiğinin ispatında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bakımdan ibranameyi, ücretin ödendiğini de gösteren ve yazılı şekle bürünmüş bir metin olarak kabul etmek mümkündür. Bilindiği üzere iş sözleşmesinin sona ermesi ile ortaya çıkan ücretlerin, ücret eklerinin ve tazminatların ödenmesi gibi konularda, uyuşmazlıkları önlemek için birtakım çareler aranmaktadır. İşte ibraname (aklanma belgesi, aklanma yazısı) bu tür bir ihtiyacın sonucudur⁷⁴.

Alacaklı ve borçlunun var olduğundan kuşku duymadıkları bir alacağı ortadan kaldırmak için yaptıkları ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan sözleşmeye ibra (aklanma) sözleşmesi (ibra belgesi veya ibra senedi) adı verilir⁷⁵. İsviçre Borçlar Kanununda yer alan (m. 115) fakat Türk Borçlar Kanununda ve İş Kanununda düzenlenmeyen ancak uygulamada çok kullanıldığı görülen ibraname⁷⁶, işçinin ücret ve diğer alacaklarını tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belge olup, yazılıp işçi tarafından imzalandıktan sonra işverene verilir⁷⁷. İbraname, iki taraflı bir hukuki işlem (yani sözleşme) olup borçlu tarafın borcundan

⁷⁴ **İnce**, s. 229.

⁷⁵ **Centel**, s. 391; **İnce**, s. 224, 229.

⁷⁶ “*Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerli olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanununa bu madde alınmamıştır. Bir kanunda ana kurallar ve kurumlar oluşturulurken ibra gibi önemli bir kuruma yer verilmemiş oluşunun ancak hata sonucu olabileceği öğretide ileri sürülmüştür. (Berki, Şakir: Borçların Sukutu, AÜHF, Cilt XII. s. 237) Bununla birlikte gerek öğretide gerek uygulamada ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmektedir. (Feyzioğlu, F.N: Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt II, İstanbul 1969, s. 351) Bu noktada ibra sözleşmesinin bir ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun kısmen ya da tamamen tatmin edilemeyen sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir...”, **Y9HD.**, 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, **Sinerji**.*

⁷⁷ İbramenin hukuki sonuç doğurması için bunun işverene teslim edilmiş olması gerekir. İşçinin, yazı bilmiyorsa HUMK'nun 297. maddesi uyarınca, ihtiyar heyeti veya mahallince maruf iki kişi tarafından onaylanmış ve elle yapılmış bir işaret veya mühür kullanması yeterlidir (**Y9HD.**, 08.07.1968, E. 8355, K. 9750, MESS Gazetesi, 16 Eylül 1968, S. 65; **Y9HD.**, 17.11.1969, E. 7809 K. 10788; görme özürlüye imzalatılan ibranamenin geçerliliği için okunması ve mümkün olduğunca üçüncü kişi yanında imza okur-yazar olmayan işçi için benzer şekilde, 16.06.2005, E. 2004/30825, K. 2005/21797, Legal İHD, S. 9, 2006, s. 258-259); kesin mehil verilmesine rağmen aslı sunulmayan ibranameye değer verilemez (**Y9HD.**, 16.03.2006, E. 2006/25400, K. 2006/6847, Çalışma ve Toplum, 2006/3, s. 240-241).

aklandığını (kurtulduğunu) anlatır. Bu açıdan ibraname, tek taraflı olarak yazılıp imzalanmış makbuz ya da bordrodan farklılık gösterdiği gibi, tek yanlı bir hukuksal işlem olan feragat da değildir. İbranamenin ortadan kaldırmak istediği alacağın varlığı konusunda, tarafların herhangi bir kuşkusu bulunmamaktadır. Bu yönüyle de ibra, olumsuz borç ikrarından (tanımasından) ayrılır. Zira olumsuz borç tanımasında, taraflar, aralarında kuşkuyla bir alacak ya da borç bulunmadığını saptayarak, aralarındaki ilişkiyi ortadan kaldırırlar; ibra da ise var olduğu kuşkusuz bir alacak ortadan kaldırılmaktadır. Ancak belirtelim ki, işverenin işçiye iş sözleşmesinin sona erdirildiği sırada imzalattığı bu çeşit yazılar, ibra sözleşmesi, sulh sözleşmesi, feragat, menfi borç ikrarı veya makbuz niteliğini taşıyabilmektedir⁷⁸.

İbra sözleşmesinin (ibranamenin), karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla meydana gelmesi gerektiği için hata, hile veya ikrah gibi irade sakatlıklarının bulunması halinde işçinin BK.m.31 uyarınca ibranamenin hükümsüzlüğünü ileri sürme hakkı vardır. İrade bozukluğu nedeni ile ibra belgesinin imzalandığı kanıtlanabilirse, geçersizlik yaptırımı uygulanır⁷⁹.

İbranamenin geçerliliği açısından bir takım hususlar önem taşımaktadır. **Öncelikle**, işverenin borcundan kurtulması için, ibranamenin **açık ve kesin hükümler taşıması** gerekir. İşveren, çekince taşıyan bir ibraname ile yükümlülükten kurtulamaz⁸⁰. **Sonra**, ibraname için **basit yazılı şeklin varlığı yeterlidir**. Buna göre, işçinin imzasını taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir belge, ibraname olarak kabul edilebilir. Bu nedenle ibraname, daktilo ya da elle yazılmış veya taraflarca doldurulmuş basılı bir metin olabileceği gibi, noterde de düzenlenebilir. Yargıtay'a göre, matbu olarak düzenlenip boşlukları sonradan doldurulmuş ya da iş sözleşmesi devam ederken alınmış olan ibraname hukuken geçersizdir⁸¹. **Yine, ibraname-lerin miktar içermesi gerekir**. Yargıtay'ın yeni tarihli bir kararında bu husus, "*miktar içermeyen ibranamelere geçerlilik tanınmaz. Miktar içeren ibranamelerde hak kazanılan tutar ile yapılan ödeme arasında açık bir oransızlık bulunmaması halinde borcun ibra ile sona erdiği kabul edilir*"⁸²

⁷⁸ Tunçomağ, s. 235-236; İnce, s. 230.

⁷⁹ YHGK., 23.09.1981, E. 1525, K. 632. İbranamenin imzalanması sırasında irade fesadına ilişkin olarak bkz. 08.07.2004, E. 2004/13434 K. 2004/18102, Legal İHD, S. 4, 2004, s. 1413-1415.

⁸⁰ Tunçomağ, s. 240; İnce, s. 231.

⁸¹ Centel, s. 393-394.

⁸² "...Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerli olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlendiği halde

Türk Borçlar Kanununa bu madde alınmamıştır. Bir kanunda ana kurallar ve kurumlar oluşturulurken ibra gibi önemli bir kuruma yer verilmemiş oluşunun ancak hata sonucu olabileceği öğretide ileri sürülmüştür. (Berki, Şakir: Borçların Sukutu, AÜHF, Cilt XII. s. 237) Bununla birlikte gerek öğretide gerek uygulamada ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmektedir. (Feyzioğlu, F.N: Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt II, İstanbul 1969, s. 351) Bu noktada ibra sözleşmesinin bir ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun kısmen ya da tamamen tatmin edilemeyen sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir.

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır.

İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmak ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun tatmin edilemeyen sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir.

Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir.

Konuya dair somut çözümlere gelince; öncelikle belirtmek gerekir ki, iş ilişkisinin devami sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesini imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır.

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu yönünde Yargıtay uygulaması istikrar kazanmıştır.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz etkisinde olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ise, trafik kazalarından kaynaklanan tazminat davaları yönünden 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 111. mad-

sözcükleriyle ifade edilmiştir. Yargıtay'ın eski tarihli içtihatlarına göre, ibranamede miktarın belirtilmemiş olması onun geçersizliğini göstermez. Miktar gösterilmişse, ibranameyi o miktarla sınırlı olmak üzere geçerli saymak, yani makbuz niteliğinde görmek gerekir. Yargıtay'a göre, sadece "hiçbir alacağım kalmadı" ya da "tüm haklarımı aldım" şeklinde açıklama içeren ibranamelerin bulunması halinde dava reddedilemeyeceği gibi⁸³; ibranamede hak türleri sayılmak ve kuruşlandırılmak suretiyle hiçbir alacağın kalmadığının belirtilmesi karşısında, davadan feragat şeklinde bir hüküm yer almıyorsa, davanın reddine karar verilemez⁸⁴. Buna karşılık, ibranamede dava hakkından vazgeçtiği açık ve kesin şekilde beyan edilmişse, buna itibar edilmelidir⁸⁵. Diğer taraftan ibranameler, genellikle salt ücret alacağını değil, işçilerin işverene karşı sahip oldukları fazla çalışma ücretini, yıllık izin ücreti alacağını ve diğer bazı tazminat türü alacaklarını da kapsarlar. Bu durumda, **ibranamede sona erdirilmek istenen alacaklar açıkça belirtilmeyip genel bir anlatımla yetinilmişse, ibranamenin dar yorumlanması gerekir**⁸⁶. Ayrıca, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olan haklara ilişkin olarak düzenlenen ibranamelerin geçerli sayılması, **iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmesine bağlıdır**. Henüz doğmamış işçilik haklarının

desinin uygulaması çerçevesinde, gerçek zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunması durumunda ibra belgelerine değer verilmeyeceğini kabul etmektedir. (Yargıtay 11. H.D. 11.03.2004 gün 2003/7655 E., 2004/2411 K.) 2918 Sayılı Yasanın 11. maddesinde, <Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir. Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaşmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir> şeklinde kurala yer verilmiş olup, benzer bir çözüme Yargıtay'ca iş kazalarından doğan tazminat davalarında da gidildiği görülmektedir. (Yargıtay HGK 07.12.2005 gün 2005/21-665 E., 2005/712 K.)

Somut olay yönünden miktar içermeyen ve savunma ile çelişkili olan fazla mesai ücreti yönünden genel nitelikteki ibranameye itibar edilmesi hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş davacının fazla çalışma alacağını hesaplayarak kabulüne karar vermektir ibarettir.", **Y9HD.**, 21.03.2008, E. 2007/13059, K. 2008/5588, **Sinerji**; İşveren Yargıtay Kararları Özel Eki, C. 47, S. 2, Kasım 2008, s. 23-25.

⁸³ **Y9HD.**, 01.03.1999, E. 1999/2427, K. 1999/3759, **Sinerji**.

⁸⁴ **Y9HD.**, 13.05.1997, E. 1996/3755 K. 1997/8805, **Sinerji**.

⁸⁵ **YHGK.**, 16.04.1997, E. 1997/9-86 K. 1998/339, **Sinerji**; **YHGK.**, 24.11.1999, E. 1999/9-968, K. 1999/983, **Sinerji**; **Y9HD.**, 18.02.2003, E. 2003/24164, K. 2003/1808, Legal İHD, S. 3, 2003, s. 1074-1075.

⁸⁶ **Tunçomağ**, s. 238; **İnce**, s. 231-232; **Çil**, s. 711.

ortadan kaldırılmasına yönelik ibranameler geçersizdir⁸⁷. **Nihayet, ibranamelerin kendi içeriği ile çelişik beyanlar içermemesi gerekir.** Hem işçinin sözleşmeyi kendisinin feshettiğine, hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığına ilişkin çelişkili ifadeler içeren ibranameler gibi her türlü hakların ödendiğini belirtmesine karşın sonradan ödeme yapıldığı anlaşılan ibranamelere değer verilemez.

8. Yemin

Medeni Usul Hukukunda kesin delillerden biri de yemin delilidir. Yemin, taraflardan birinin, bir vakıanın doğru olup olmadığı hakkında, Allah'ı tanık gösterip, namus ile teyit ederek beyanda bulunmasıdır. Yemin edilirse artık o vakıa hakkında başka delil gösterilmesine gerek yoktur⁸⁸. Yemin, biri taraf yemini (kesin yemin), diğeri ise resen yemin (hakimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin) olarak iki kısma ayrılır⁸⁹.

Taraf yemini (kesin yemin), ispat yükü kendisine düşen tarafın davanın halline etkili bir vakıanın ispatı için diğer tarafa teklif ettiği yemindir (HUMK.m. 344). Burada, yemin teklif edecek taraf, ispat yükü kendisine düşen fakat iddiasını veya savunmasını ispat edememiş olan taraftır. Bu delille genellikle, diğer delillerle iddianın veya savunmanın ispatlanamaması halinde son çare olarak başvurulur. Zira, yemin delilinin gücü, tamamen karşı tarafın yeminden korkup korkmamasına ve onun dini ve ahlaki inançlarına bağlıdır⁹⁰. Kesin delille ispatı zorunlu olan bir vakıa (HUMK.m.288,290), kesin delillerle ispat edilemezse, ispat yükü kendisine düşen taraf, takdiri delil (örneğin tanık) ile değil ancak yemin delili ile iddiasını ispat edebilir⁹¹. Yargıtay da, "...ispat külfeti kendisine ait olan davalı yemin deliline de dayandığından davacıya bu konuda yemin teklif edip etmeyeceği hatırlatılmadan ücret alacak isteğinin hüküm altına alınması hatalı olup bu nedenle karar bozulmalıdır."⁹² gerekçeleriyle taraf yeminine (kesin yemine) vurgu yapmıştır. Aynı yöndeki bir diğer kararında da Yargıtay, "*Davacının ücretlerinin ödendiğini kanıtlama yükümlülüğü davalıya aittir. Davalının bu hususu yazılı delillerle kanıtlaması gerekir. Eğer uzun süre ücret ödendiğini yazılı belgelerle kanıtlayamıyorsa davalı bu konuda davacıya yemin teklif edebileceği gibi mahkemece de resen yemin teklif edilebilir. Mahkemece bu*

87 **Y9HD.**, 26.02.1971, E. 644, K. 2561; **Y9HD.**, 25.2.1977 T. E. 2348 K. 5197.

88 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 290.

89 **Üstündağ**, s. 563.

90 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 290.

91 Bkz. **Üstündağ**, s. 563-569; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 291; **Günay**, s. 385.

92 **Y9HD.**, 27.01.2003, E. 2002/12787, K. 2003/789, **Çil**, s. 772.

hususlar nazara alınmadan yazılı şekilde ücret alacağının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."⁹³ demek suretiyle ispat hukuku açısından önce taraf yeminine, sonra da tamamlayıcı yemine başvurulmamasını bir bozma nedeni olarak görmüştür.

Hakim tarafından (resen) teklif olunan (tamamlayıcı) yemin ise, hakim bir davada gösterilen bütün delilleri incelemesine rağmen, dava konusu olay hakkında tam bir kanaate ulaşamaması halinde, taraflardan birine, kanaatini kuvvetlendirmek için verdiği yemindir. Bu yemin, HUMK.m 355-362 arasında düzenlenmiştir. Bu tür yemin için, "iddia olunan hususun kesin delillere ispat edilememiş olması" ve "iddia olunan hususun ispatı için gösterilen delillerin hüküm verilebilecek derecede hakimi ikna edememesi" koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir (HUMK.m.356).

Yemin deliline dayanılabilmek ancak, ya tarafların delil listelerinde açıkça bu delili belirtmeleri veya davacının dava dilekçesinde, davalının da cevap dilekçesinde yemin deliline dayanmaları veya uygulamada kabul edildiği şekliyle sair deliller ifadesine yer verilmesi ile mümkündür⁹⁴. İspat külfeti kendisinde olmayan tarafın karşı tarafa yönelttiği yemin hukuki sonuç doğurmaz.

Kesin delillerden olan yemin, paraya dair alacaklarda pek kullanılmamaktadır ancak Yargıtay, bir tarafın yemin teklif etmesi durumunda bu isteğin kabul görmemesini bozma nedeni saymaktadır⁹⁵.

C. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEDİĞİNİ TANIKLA İSPAT EDİP EDEMEYECEĞİ

Genellikle, yazılı belge ile ispatın mümkün olduğu hallerde tanık deliline gerek kalmaz. İş uyuşmazlıklarının özel niteliği dolayısıyla, yazılı belge olması durumlarında bile tanık dinlenebilir. Özellikle, işgörme borcu kapsamında fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi halinde, fazla çalışmanın

⁹³ **Y9HD.**, 18.10.2004, E. 2004/7006, K. 2004/23275, **Sinerji**.

⁹⁴ "Alacak miktarı nazara alındığında, davalının ödeme savunmasını; kesin delillerle veya ancak davacının açık muvafakati halinde takdiri delillerle, ispatı gerekmektedir. İspat yükü kendisinde bulunan davalının dayandığı tek delil tanık delili olup, yargılama aşamasında sadece ve açıkça tanık deliline dayanmış; duruşmada ve cevap dilekçesinde başka hiçbir delil bildirmemiştir. Durum böyle olunca ispat yükü üzerinde bulunan davalının yemin teklif etme hakkının varlığından söz edilemez ve dolayısıyla da hakimin olmayan bir hakkın varlığını hatırlatması da düşünülemez.", **YHGK**, 24.01.2007, E. 2007/3-29, 2007/19, **Sinerji**. Ayrıca bkz. **Üstündağ**, s. 566-567.

⁹⁵ **Y9HD.**, 24.02.2005, E. 13837, K. 6310; **Y9HD.**, 09.12.2004, E. 19105, K. 27079, **Evren**, s. 114, dn. 2.

yapıldığı gün ve saatin tanıkla ispatlanması mümkündür ve hatta bir ölçüde zorunludur. Ancak, burada, göz önünde tutulması gereken nokta, yaşam deneyimleri ile olayların akışına aykırı tanıkların kabul edilmemesi; tanık sözlerinin, olabildiği ölçüde öteki kanıtlarla karşılaştırılarak değerlendirilmesidir.

Ücretin ödendiğinin ispatına yönelik uyumsuzluklarda tanık deliline dayanarak karar verilip verilemeyeceği de son derece önemlidir. Hemen belirtelim ki, ücret ödeme borcu bir para borcu olduğu için, para borçlarının ödendiğinin tanıkla ispatı HUMK .m.288 ve İş K. m.39 gereği mümkün değildir⁹⁶. Asgari ücretin, senetle ispatın zorunlu olduğu sınırın üstünde olması da bu tür bir durumu zorunlu kılmaktadır⁹⁷. Ancak HUMK.m.289’da yer alan “288 inci madde uyarınca senetle ispatı gereken hususlarda yukarıdaki hükümler hatırlatılarak karşı tarafın açık muvafakatı halinde tanık dinlenebilir.” hükmü gereği belli şartlarla tanık dinlenmesi yoluyla da ücret ödendiğinin ispatlanması mümkün olabilir. Bu şartlar, bir Yargıtay İctihadi Birleştirme Kararı’nda açıklığa kavuşturulmuştur: “Değeri belli miktarı aşan hukuki muamelelerin şahitle ispatı yasağına ilişkin esasların amme intizamı düşüncesiyle kanuna konulmuş hükümlerden olmadıklarına ve ancak yazılı mukavele ile veya duruşma zabtında usule uygun olarak tevsik edilmiş bulunan ikrar ile sabit olan açık bir muvafakat bulunduğu takdirde sadece belli şahitlerin mahkemece dinlenebilir”⁹⁸. Buna göre, yazılı bir sözleşme veya duruşma zabtında usule uygun olarak tevsik edilmiş bulunan ikrar ile sabit olan açık bir muvafakat bulunduğu takdirde, değeri belli miktarı aşan para borçlarının da tanıkla ispatlanması mümkündür.

Yargıtay, sözü edilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğini büyük bir titizlikle araştırmakta ve gerçekleşmemişse tanıkla ispata imkan tanımamaktadır: “Taraflar arasındaki hukuki işlemin ispatı için herhangi bir yazılı delil ibraz edilmemiştir. Ancak, davacı taraf tanık dinletmek istemiş ve davalı da karşı tanıklarını göstermiştir. HUMK. nun 289 uncu maddesinde öngörülen hususlar yerine getirilmemiştir. Davalının yargılama ve temyiz aşamalarındaki savunmasına göre, iddianın tanıkla ispatına izin verilmediği sonucuna varılması gerekmiştir. Bu durumda, davacının iddiasını tanıkla ispatı olanaksızdır. Hal böyle olunca, tanık beyanlarına göre karar verilmesi usule aykırıdır.

Ancak, davacı taraf iddiasını ispat için dava dilekçesine ... “v.s. kanuni

⁹⁶ Günay, s. 385; Çil, s. 711.

⁹⁷ Bkz. Evren, s. 117-118.

⁹⁸ YİBK., 18.3.1959, E. 1958/18, K. 1959/21, Sinerji.

delil” demek suretiyle yemin deliline de dayandığı gözlenmiştir. O halde, mahkemece, davacı tarafa iddiasını ispat için yemin teklif hakkı hatırlatılarak sonucu çerçevesinde bir karar verilmesi gerekirken, bu yönün gözardı edilmesi doğru görülmemiş ve hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.”⁹⁹. Görüldüğü üzere, kesin delillerle (senetle) ispatlanması gereken bir uyuşmazlık, karşı tarafın rıza göstermesi halinde tanıkla da ispatlanabilir.

Yargıtay, “Para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir”¹⁰⁰ demek suretiyle, ücret borcunun ödendiğinin kural olarak tanıkla ispat edilemeyeceğini karara bağlamıştır¹⁰¹. Ancak çok uzun süre ücret ödenmemesi hayatın olağan akışına aykırı olduğu için, hakimce resen yemin teklifinde bulunabilir¹⁰².

Aynı şekilde Yargıtay, yıllık izin ücreti alacağı gibi işçi alacaklarının işveren tarafından **izin defteri veya buna benzer yazılı belgelerle ispatlaması gerektiğini** kabul etmektedir: “Davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatları yanında yıllık izin ücreti talebinde de bulunmuştur. Mahkemece bu talebinde reddine karar verilmiştir. Dosya arasında bulunan gerek kasa tediye makbu-

⁹⁹ **Y11HD.**, 02.04.1996, E. 1996/289, K. 1996/2331. “HUMK.'nun 290. maddesine göre, senede bağlı olan her çeşit iddiaya karşı def'i olarak ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler, tanıkla ispat olunamaz. Tanık dinlenebilmesi için anılan yasanın 289. maddesi uyarınca, diğer tarafın açık muvafakati bulunmalıdır. Davalının bu yönde muvafakati bulunmadığından tanık beyanlarına dayanarak hüküm kurulamaz. Ancak dava dilekçesinde her türlü delil demek suretiyle yemin deliline de dayanıldığı anlaşıldığından davacıya, davalı tarafa yemin teklifine hakkı olduğu hatırlatılarak, sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, bu yönler gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulmasında isabet görülmediği gibi, istirdat davasında tazminat öngörülmediğinden davacı lehine tazminata hükmedilmesi de usul ve yasaya aykırıdır.”, **Y19HD.**, 19.04.2001, E. 2000/8271, K. 2001/3027, YKD, Nisan 2003.

¹⁰⁰ **Y9HD.**, 27.10.1969, E. 8230, K. 10293.

¹⁰¹ “Davacı, dava dilekçesinde fazla mesai ve hafta tatili ile bayramlarda yaptığı çalışmalarının karşılığının ödenmediğini iddia ederek istekte bulunmuştur. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, davacının gerçekten fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmış ise, kaç saat olduğunu ve keza, bayram ve hafta tatillerinde çalışıp çalışmadığını araştırıp tespit etmek ve gerçekleştiği takdirde bu isteklerin ödendiği davalı işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanmadıkça tahsile karar vermekten ibarettir. **Bu konulardaki ödeme savunması tanıkla kanıtlanamaz.** Aksine düşünce ile yazılı şekilde bu isteklerin de reddedilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”, **Y9HD.**, 18.05.1993, E.1992/14077, K.1993/8562, **Sinerji**.

¹⁰² **Y9HD.**, 22.12.1997, E. 1997/17344, K. 1997/21884, **Çil**, s. 711.

zunda ve gerekse ibra sözleşmesi fotokopisinin incelenmesinde yıllık ücretli izin alacağına ödendiğine dair bir kayda yer verilmiş değildir. Yıllık ücretli izin alacağına ödendiğinin davalı işverence izin defteri veya buna benzer yazılı belgelerle kanıtlanması gerekir. Mahkemenin bu hususta bir araştırma ve inceleme yapmadan davacının bu isteğinin de ibranameye dayanarak reddine karar vermiş olması hatalıdır”¹⁰³.

Yargıtay, ücret miktarının tespiti konusunda ise, tanık beyanlarının delil niteliği taşıdığını karara bağlamaktadır: “...Davacı işçinin aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davalı işveren davacının imzasını taşıyan aylık ücret bordrolarına dayanmış, davacı ise ücretin bordroda gösterilenden daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece davacının iddiasına değer verilerek yapılan hesaplama göre istek konusu kıdem tazminatı ile diğer işçilik haklarının kabulüne karar verilmiştir. **Davacı tanıkları ücret konusunda davacının iddiası doğrultusunda anlatımda bulunmuşlarsa da aynı nedenle iş sözleşmesi sona eren kişiler olmaları sebebiyle salt bu anlatımlara göre sonuca gidilmesi doğru olmaz. Diğer yandan davalı tanıkları bordrolarda geçen ücreti doğrulamışlardır. Böyle olunca bordrolarda yazılı olan ücrete itibar edilerek davaya konu tazminat ve diğer işçilik hakları hesaplanmalıdır. Mahkemece, gerekirse bilirkişiden bu yönde ek rapor alınarak sonuca gidilmelidir...**”¹⁰⁴.

D. SOMUT OLAY AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLME

Karardan anlaşıldığı kadarıyla, somut olayda, davalı işveren davacı işçinin ücretlerini avans olarak ve eşinin açtığı banka hesabına yatırmak sureti ile ödediğini ileri sürmüştür. Bu gibi ücretin banka hesabına ödenmesi durumunda yapılması gereken, banka kayıtları ile imzasız ücret bordrolarının ve icmal tahakkuk belgelerinin karşılaştırılması ile sonuca gidilmesidir. Yoksa, ücret bordrolarında işçinin imzasının bulunmadığı gerekçesiyle, ücretlerin ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği sonucuna ulaşılması isabetli olmaz. Zira, ücretin bankaya yatırılması halinde ücret ödendiğinin banka kayıtlarıyla ispat edilmesi bir zorunluluktur.

Dava konusu uyuşmazlıkta da ücret banka hesabına ödendiği için, yapılması gereken, ücret bordrolarının imzalı veya imzasız olduğuna bakmak değil, banka kayıtlarıyla hak edilen alacakların karşılaştırılması ile ücret alacağına bulunup bulunmadığını tespit etmektir.

Yargıtay da, isabetli olarak, burada söz konusu bordroların banka hesap hareketleri ile karşılaştırılması ile bir sonuca ulaşılması gerektiğine vurgu

¹⁰³ **Y9HD.**, 10.10.2000, E. 2000/8598, K. 2000/13618, **Sinerji**.

¹⁰⁴ **YHGK**, 27.04.2005, E. 2005/9-260, K. 2005/283, **Sinerji**.

yapmaktadır. Şayet bu şekilde kesin sonuca ulaşılamaz ve davalı işveren tarafından yemin deliline de başvurulmaz ise, uyuşmazlığın çözümü açısından hakimin tamamlayıcı yemin deliline başvurusu gerektiğine işaret edilmektedir. Gerçekten, banka kayıtlarıyla imzasız ücret bordrolarının ve icmal tahakkuk belgelerinin karşılaştırılmasına rağmen uyuşmazlığın çözümü açısından hakimin bir kanaate ulaşamaması halinde, hakimin tamamlayıcı yemin deliline başvurusu gerekir. Uyuşmazlık konusu husus, hem kesin delillerle ispat edilememiş hem de gösterilen deliller hüküm verilebilecek derecede hakimi ikna edememiş ise, hakimin kanaatini kuvvetlendirmek için taraflardan birine tamamlayıcı yemin teklif etmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, ilk derece mahkemesinin, tamamlayıcı yemin deliline başvurmaması da ispat açısından bir eksiklik olarak görünmektedir. Yüksek mahkeme de, yerel mahkemenin bu olguyu dikkate almamasını hatalı bir tutum olarak görmektedir.

IV. SONUÇ

İşçinin açmış olduğu ücret, fazla çalışma ve tazminat alacaklarına ilişkin bir davada, işverenin ücret ödemesini bankada açılmış hesaba yaptığı durumlarda, yerel mahkemenin, imzalı olmadığı için bordroları dikkate almadan, bordro ve icmal tahakkuk belgelerini banka kayıtlarıyla karşılaştırmadan (banka kayıtları ve bordroları göz önünde bulundurmadan) ücretin ödenmediğine hükmetmesi isabetsiz görünmektedir. Bu bağlamda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ilk derece mahkemesinin kararını, ücretin banka hesabına ödendiği uyuşmazlıklarda banka kayıtlarının ve imzasız ücret bordrolarının karşılaştırılarak bir sonuca gidilmesi, bununla da sonuca ulaşılamıyorsa, hakimin kanaatini kuvvetlendirmek için tamamlayıcı yemin deliline başvurarak uyuşmazlığı çözmesi gerektiği gerekçeleriyle bozmuştur. Yargıtay'ın sözü edilen gerekçelerle yerel mahkemenin kararını bozmasını isabetli buluyor, karara katılıyorum.