**Ücret Bordrosu Nedir? Yargılama Esnasında; Bordrodaki İmza Ne Anlama Gelir? İmzasız Bordro Geçerli midir?**

**Fatih ÇOŞKUN**  
Sosyal Güvenlik Denetmeni  
fatihsgk.uzman@hotmail.com

İş hayatında eskiden daha fazla bir öneme sahip olmakla birlikte ücretlerin bankaya yatırılması zorunluluğu(5 kişi ve fazlası) ile gözden düşen ücret bordrosu artık yargı kararları ile gündeme gelmektedir. İş bu nedenle ücret bordrolarının güncel mevzuattaki yeri ve yargı kararlarında ispat delili olarak kullanılması hususu hem işveren hem de işçi açısından farklı bir boyuta taşınmıştır.

Ücret bordrosu, mevzuatta **[5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu](http://www.alomaliye.com/2006/06/16/sosyal-sigortalar-ve-genel-saglik-sigortasi-kanunu-5510-sayili-kanun/)** (102/e/5) ile **[213 Sayılı Vergi Usulü Kanununda](http://www.alomaliye.com/2015/01/02/vergi-usul-kanunu-vuk-213-sayili-kanun/)** (238 md.) tanımlanmış ve şekil şartları belirlenmiştir. Ücret bordrosu mevzuat açısından düzenlenmesi zorunlu belgeler arasında yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt ve belge incelenmesi işlemlerinde ücret bordrosu esaslı karinelerdendir ve ücret tediye bordrosu, 5510 Sayılı Kanun’un idari para cezalarını düzenleyen 102. Maddesinin (e) bendinin (5) numaralı alt bendinde şöyle tanımlanmıştır; *“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 ve her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.”*

Ücret bordrolarının temel amacı aylık prim ve hizmet belgelerinde düzenlenmeyen ayrıntıları(Fazla Mesai, hafta tatili, icra kesintisi, agi, gelir vergisi vb.) kamu kurumlarına sunulmak üzere ve ibraz etmek üzere düzenlenmesidir. Bu belge işveren tarafından düzenlenir, imza şartı varsa işçiye imzalatılması zorunludur. Eğer belge yukarıdaki maddede belirtilen şekil şartlarından bir tanesini dahi ihtiva etmez ise idari para cezası uygulanır.

**Bankadan Ödenen Ücretlerde Bordroya İmza Zorunlu Değildir.**

**[Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığı İle Ödenmesine Dair Yönetmeliğin](http://www.alomaliye.com/2008/11/18/ucret-prim-ikramiye-ve-bu-nitelikteki-her-turlu-istihkakin-bankalar/)**10. Maddesinde; *“Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının (Değişik ibare:RG-21/5/2016-29718)****en az beş olması halinde****, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.“*denilmiş olup ücretlerin banka kanalı ile ödenmesi sonucu yukarıda belirtilen Kanun maddesi gereğince bordroya imza atma zorunluluğu bulunmamaktadır.

**Ücret Bordrosu ile Hesap Pusulası Aynı Şey Değildir.**

Uygulamada sık sık karıştırılmasının sebebi çok açık olarak şekil şartlarının neredeyse aynı olmasından kaynaklanmaktadır. Fakat ücret bordrosunun dayanağı 5510 Sayılı Kanun olmakla birlikte hesap pusulasının dayanağı **[4857 Sayılı Kanun](http://www.alomaliye.com/2003/06/10/is-kanunu-4857-sayili-kanun/)**dur. Ücret bordrosu kurumlara ibraz edilmek üzere düzenlenir yani bir Kurum ücret bordrosundan sigortalının aylık brüt ücretten yapılan tüm kesintiler ile net ücrete ulaşılmasını görür. Hesap pusulası ise işçiyi-sigortalıyı aydınlatmayı amaçlar ve işçi aylık ücret pusulasını eline aldığı zaman brüt ücreti ve yapılan tüm kesintileri görür, işçinin ücretinin bankaya yatırılması halinde bu kesintileri başka türlü görme şansı bulunmamaktadır. İşveren her ay için işçilerine ayrı ayrı ücret pusulası düzenleyerek vermek zorundadır vermediği takdirde 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 102. Maddesinin (b) bendi gereğince idari para cezası uygulanır.

**Yargı Kararlarında Ücret Alacakları ve Tespitinde İmzalı Bordro**

İmzalı ücret bordrosu, ücret alacakları ve diğer anlaşmazlıklarda esaslı belge olarak kabul edilmektedir. **[Hukuk Genel Kurulunun 25/01/2017 tarihli E. 2014/2090, K. 2017/154](http://www.alomaliye.com/2017/01/25/hukuk-genel-kurulu-e-2014-2090/)** kararında; *“İş sözleşmesinin tarafları görünüşte bir ücret belirlemiş olabilirler, ancak bu ücret tarafların aralarında kararlaştırdıkları gerçek ücret olmayabilir. Uygulamada bazen taraflar arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret (örneğin SGK primlerini daha az ödemek amacıyla) bordroya yansıtılmamakta, daha düşük (örneğin asgari ücret) gösterilmektedir. Bu gibi durumlarda hâkim tarafından gerçek ücretin saptanması yoluna gidilmelidir.”* demiştir. Bu durumda, ücret bordrosunda şüpheye yer verecek bariz bir fark görülmesi halinde emsal ücret araştırması yoluna gidilmesi ve diğer belirlenen parametrelere göre durumun tekrar değerlendirilmesi istikrar kazanmıştır.

İş sözleşmesinin tarafları arasında ücret miktarı konusunda çıkabilecek ihtilaflarda gerçek ücretin her türlü delille ispatı mümkündür. Aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, tanık beyanları gibi delillerle işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya hizmet sözleşmesinde yazılı olan ücretin gerçek olmadığı kanıtlanabilir.

**Yargı Kararlarında Fazla Mesai, Hafta Tatili vb. Tespitinde İmzalı Bordro**

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 01.07.2013 gün ve 2012/25858 E., 2013/15945 K. sayılı kararında; *“Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına dair kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği kabul edilmelidir.”*

Bu durum diğer kararlarda da görüleceği üzere sadece fazla mesai alacaklarında değil, hafta tatili ve ulusal bayram ile genel tatil günleri içinde geçerlidir. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. İmzalı ücret bordrolarında gösterilen fazla mesai vb. ödendiği kabul edilerek mahkemece yapılacak bir hesaplamada mahsup edildiği hususu da unutulmamalıdır.

İş hayatında hangi durumlar ile karşılaşacağınız belli olmamakla birlikte ispat kolaylığı açısından her zaman yazılı belgelerin saklı tutulmasında fayda vardır. İşyerine ait aylık ücret bordrolarını işçilere imzalatmak zorunda olmamanıza rağmen hesap pusulası her işçi adına aylık düzenlenerek işçilere teslim edilmelidir ve bir nüshası da işverenlikte muhafaza edilmelidir.