



## Bordrolar Nasıl Düzenlenmelidir?

Çalışma hayatında işverenler ile çalışanlar arasında en sık anlaşmazlık doğuran konulardan biri, ücret ve yan hakların doğru hesaplanıp hesaplanmadığıdır. Çalışanlar, gerek çalışma süreleri boyunca, gerekse de iş sözleşmelerinin herhangi bir şekilde sona ermesini müteakiben, işverenlerinin fazla mesai, prim ve ikramiye gibi işçilik alacaklarını, dolayısıyla özlük haklarını doğru hesaplamadıklarını ileri sürerek dava veya dava dışı yollarla talepte bulunabilmekte ve hatta işveren aleyhine resmi kurumlara şikâyetle bulunabilmektedirler. Zaman zaman, çalışanlar iş sözleşmelerini özellikle bu sebebe dayanarak haklı nedenle ve derhal feshedebilmekte ve işverenlerden bakiye işçilik alacaklarının yanı sıra kıdem tazminatı talebinde bulunabilmektedirler.

İş Kanunu uyarınca, işverenlerin iş sözleşmeleri kapsamında asıl borcu ücret ödemektir. Ancak, çalışanlara sözleşme veya işyeri uygulaması yoluyla ücret dışında parasal yan haklar da sağlanabilmektedir. Uygulamada çalışanlara prim, ikramiye, yol, yiyecek ve yakacak yardımları gibi birçok yan ve sosyal hakkın sağlandığı sıklıkla görülmektedir. Bu yan ve sosyal hakların ve asıl ücretin yanı sıra, çalışanlara haftalık 45 saatten uzun süre çalışmaları halinde fazla çalışma ücreti, haftasonu ve genel tatillerde çalışmaları halinde ise, hafta tatili ve genel tatil ücreti ödenebilmektedir.

Ücret ile yan ve sosyal haklar ile ilgili dava ve şikâyetlerde, işverenlerin bu ödemeleri tam ve eksiksiz şekilde yerine getirdiklerini yazılı deliller vasıtasıyla ispatlamaları gerekmektedir. Bu delillerin başında puantaj cetvelleri (çalışanların işe giriş ve işten çıkış saatlerinin kaydı), ücret hesap pusulaları ve ücret bordroları gelmektedir. Bu belgeler arasında, uygulamada ve ihtilafların yargıya intikal ettiği aşamada, en önemli ispat vasıtası teşkil eden, içeriği bakımından da en fazla hukuki düzenleme bulunanı, ücret bordrolarıdır.

Hukukumuzda ücret bordrolarına ilişkin düzenlemeler, (i) Vergi Usul Kanunu'nun ("VUK") 238. maddesinde, (ii) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ("**Sosyal Güvenlik Kanunu**") 102. maddesinde ve (iii) Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") 39. maddesinde yer almaktadır.

### ➤ VUK'ta Yer Alan Düzenlemeler

VUK Madde 238 uyarınca işverenler, çalışanın çalışmayı sürdürdüğü her ay için, ertesi ayın 20. gününe kadar bordro düzenlenmek zorundadırlar. VUK'un 238. maddesi, bordroların tarihlenmesini, (i) müessese sahibi veya müdürü, (ii) bordroyu tanzim eden memur ve (iii) ilgili çalışan tarafından imzalanmasını ve baş tarafında hangi aya ilişkin olduğunun gösterilmesini öngörmektedir. VUK uyarınca bordrolarda yer alması gereken diğer asgari unsurlar şu şekildedir:

- çalışanın adı ve soyadı, ücreti aldığına dair imzası veya mührü,
- varsa vergi karnesinin tarih ve numarası,
- birim ücreti (yıllık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti),

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

- çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre,
- ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

VUK'a göre yukarıda belirtilen asgari unsurları içermeyen ücret bordroları hiç düzenlenmemiş sayılmakta olup, bu şekilde düzenlenen her bir ücret bordrosu için 200 TL tutarında özel usulsüzlük cezası uygulanabilmektedir.<sup>1</sup>

## ➤ Sosyal Güvenlik Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 102. maddesi ise, bordrolarda aşağıdaki unsurların zorunlu olarak yer almasını öngörmektedir:

- işyerinin sicil numarası,
- bordronun ilişkin olduğu ay,
- sigortalının adı, soyadı ve sosyal güvenlik sicil numarası,
- ücret ödenen gün sayısı,
- sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve
- ücretin alındığına dair sigortalının imzası.

Sosyal Güvenlik Kanunu uyarınca ücret bordroları, bu unsurlardan herhangi birini içermemesi halinde geçersiz sayılmaktadır. Ayrıca, geçersiz sayılan her bir bordro için, işveren aleyhine, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır.

## ➤ TTK'da Yer Alan Düzenlemeler

TTK'nın 39. maddesi uyarınca tacirlerce düzenlenecek ücret bordrolarında, varsa şirketin MERSİS numarası, MERSİS numarası olmadığı takdirde ise ticaret sicil numarası, şirketin ticaret unvanı ve ticari işletmenin merkezinin belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca, internet sitesi kurması zorunlu olan şirketlerin de, ücret bordrolarında şirketin tescil edilmiş internet sitesi adresini de belirtmeleri uygun olacaktır. Bu düzenlemelere uyulmadığı takdirde, işveren aleyhine 2015 yılı itibariyle 2.466 TL idari para cezası uygulanabilmektedir.

## ➤ Yargıtay Kararları Uyarınca Ücret Bordrosu Düzenlenirken Dikkate Alınması Gereken Hususlar

VUK, Sosyal Güvenlik Kanunu ve TTK'daki düzenlemelerin yanı sıra, Yargıtay kararlarına göre, ücret bordrolarında işçilerin olası tüm hak edişlerine ilişkin bölüm yer alması gerekmektedir. İşverenler genellikle, işçiler tarafından açılan işçilik alacağı talepli davalarda, çalışanın ücret ve yan haklarının tam ve eksiksiz olarak hesaplanıp ödendiğini kanıtlayabilmek için, ücret bordrolarını delil olarak göstermektedir. Uygulamada en sıklıkla rastlanılan sorun ise, usulüne uygun şekilde düzenlenmeyen bordroların, asgari unsurları ve ihtilaf konusu alacağı ilişkin bilgileri içermemeleri sebebiyle bu davalarda işveren lehine delil olarak dikkate alınmamasıdır.

Yargıtay, işveren tarafından işçiye tüm hak edişlerinin ödenip ödenmediğini araştırırken, ibraz edilen ücret bordrolarında ihtilaf konusu hak edişe ilişkin bir bölüm yer alıp almadığını ve bu bölümde ilgili hak edişin doğru hesaplanıp hesaplanmadığını incelemektedir. Yargıtay'a göre, örneğin, ilgili ay içerisinde fazla mesai hak edişi doğmuş olsun veya olmasın ücret bordrosunda fazla mesaiye ilişkin bir bölüm yer alması ve bu bölümde hak edilen fazla mesai ücretinin ne kadar olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Yargıtay'a göre, fazla mesai hakkı

---

<sup>1</sup> VUK Madde 353 uyarınca kesilecek özel usulsüzlük cezasının toplamı, her bir tespit için 10.600 TL'yi, bir takvim yılı içinde ise 106.000 TL'yi aşamaz.

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

doğmamışsa bile, yer aldığı ilgili bđlđme hak ediş tutarının "0 Tđrk Lirası" olarak belirtilmesi uygun olacaktır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, ücret ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda, usulđne uygun şekilde dđzenlenmiř ücret bordroları, işverenler lehine önemli bir delil teşkil etmektedir. Bu nedenle, ücret bordrolarının yukarıda açıkladığımız usullere uygun olarak dđzenlenmesi her ne kadar şirketler ağısından önemli bir işgücü kullanımı ve maliyete sebep olmaktaysa da, bu maliyet, ileride diğer çalışanlar için emsal teşkil edebilecek bir işçilik alacağı davası kararından daha katlanılabilir niteliktedir.

*Özlem Aldatmaz Bilge* ([obilge@kolcuoglu.av.tr](mailto:obilge@kolcuoglu.av.tr)) & *Pınar Bđlent* ([bulent@kolcuoglu.av.tr](mailto:bulent@kolcuoglu.av.tr))

© Kolcuoğlu Demirkan Koçaklı Hukuk Bđrosu 2015