

Fazla Çalışmanın İspatında İşverenle Husumetli Tanık Beyanlarına İlişkin Yargı İçtihadının Değerlendirilmesi -Özellikle İşverenin Çalışma Sürelerini Belgeleme Yükümlülüğü Açısından

Evaluation of Judicial Precedents Relating to the Statements of Witnesses in Conflict with the Employer in Proving Overtime Work -Especially in Terms of the Employer's Obligation to Document Working Hours

Ebru Yeşilmen 

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, ebrukarabacak1@gmail.com, ror.org/05j1qpr59



Geliş Tarihi/Received: 11.08.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 08.10.2025
Yayımlanma Tarihi/ Available Online: 21.10.2025

Öz: Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, fazla çalışma yapıldığını ispat yükü işçi üzerindedir. Fazla çalışma yapıldığını ispata yarayan ücret bordroları, puantaj kayıtları, işyerine giriş çıkışı gösteren kayıtlar işverenin hâkimiyeti altında bulunmaktadır. Çalışma sürelerini belgelemekle yükümlü işveren tarafından söz konusu belgelerin düzenlenmemesi ya da mahkemeye sunulmaması durumunda işçi tanık delili ile fazla çalışma yaptığını ispatlamaya çalışmaktadır. Yargıtay ise fazla çalışmanın ispatında tanıkların görgüye dayalı olarak işçinin çalışma düzenini bilmesini aramakta, davacı işçi ile aynı işyerinde aynı dönemde çalışanların tanıklığına itibar etmektedir. Halihazırda işyerinde çalışmaya devam eden kişileri tanık olarak gösteremeyen işçiler, birlikte çalıştıkları fakat işyerinden ayrılmış olan kişilerin tanıklığına başvurmaktadır. İşyerinden ayrılmış olan kişilerin işveren aleyhine dava açmış olması halinde, Yargıtay husumetli tanık olarak nitelendirdiğimiz bu kişilerin tanıklıklarına ihtiyatla yaklaşmakta, beyanlarına yan delil/olgu bulunmadığı sürece itibar etmemektedir. Çalışmamızda, öncelikle fazla çalışmanın ispatında tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin yargı içtihatlarında benimsenen esaslara yer verilecektir. Fazla çalışmayı ispata yarayacak işyeri kayıtlarının işverenin hakimiyeti altında olması ve tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin içtihatlar göz önünde bulundurulduğunda, işçinin yaşadığı ispat zorluğu ortaya konulmaya çalışılacaktır. Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, somut delil ikame yükünün çalışma sürelerini belgelemekle yükümlü olan işverene yüklenip yüklenemeyeceği, işveren hakkında belge ibraz zorunluluğunu düzenleyen HMK m. 219 ve 220 hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı değerlendirilecektir. Son olarak tanık beyanının takdiri delil olmasının, her somut olayda, husumetli tanığa ilişkin yargı içtihadından farklı sonuçlara varmayı mümkün kılıp kılamayacağı ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Fazla Çalışma, İspat, Tanık, Husumet, Delil İkame Yükü, İbraz, Takdiri Delil

Abstract: In cases involving claims for overtime pay, the burden of proof that overtime was worked lies with the employee. Payroll records, time sheets, and records showing entry and exit from the workplace that serve as evidence of overtime work are under the control of the employer. If the employer, who is obligated to document working hours, fails to prepare or submit the relevant documents to the court, the employee attempts to prove the existence of overtime work through witness statements. The Supreme Court, however, requires that witnesses have eyewitness knowledge of the employee's work schedule and gives credence to the testimony of individuals who worked at the same workplace during the same period as the plaintiff employee. Workers who are unable to present current employees as witnesses resort to the testimony of former employees with whom they previously worked. If persons who have left the workplace have filed a lawsuit against the employer, the Supreme Court approaches the testimony of these persons, whom we describe as witness with a conflict of interest, with caution and does not accept their statements unless there is supporting evidence/facts. In our study, we will first discuss the principles adopted in judicial precedents regarding the evaluation of witness statements in proving overtime work. Considering that workplace records that can be used to prove overtime are under the control of the employer and the case law regarding the evaluation of witness statements, we will attempt to highlight the difficulty of proof faced by the employee. In cases involving claims for overtime pay, it will be assessed whether the burden of proof to present concrete evidence lies with the employer, who is responsible for documenting working hours, and whether the provisions of Articles 219 and 220 of the Code of Civil Procedure, which regulate the obligation to present documents, are applicable. Finally, it will be considered whether the fact that witness statements are considered discretionary evidence makes it possible to reach different conclusions in each specific case from the case law regarding witness with a conflict of interest.

Keywords: Overtime Work, Proof, Witness, Conflict, Burden of Substituting Evidence, Presentation, Discretionary Evidences

Cite as (ISNAD): Yeşilmen, Ebru. "Fazla Çalışmanın İspatında İşverenle Husumetli Tanık Beyanlarına İlişkin Yargı İçtihadının Değerlendirilmesi -Özellikle İşverenin Çalışma Sürelerini Belgeleme Yükümlülüğü Açısından". *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13/2 (2025), 881-913, <https://doi.org/10.56701/shd.1762789>

Extended Abstract

Witness evidence is one of the most frequently used means of proof in labor proceedings. In disputes regarding overtime pay, the employee should prove that he/she worked overtime. Payroll records, time sheets, and records showing entry and exit from the workplace, which serve as evidence of overtime work, are under the employer's control. If the employer, who is obligated to document working hours, fails to prepare or submit the relevant documents to the court, the employee attempts to prove the existence of overtime work through witness statements. For this reason, the evaluation of witness statements is very important in terms of proving overtime work.

In practice, workers may find it difficult to find witnesses, so they may present their spouses, relatives, friends, or neighbors as witnesses. As a rule, there is no legal obstacle to these individuals serving as witnesses. In procedural law, it is accepted that proximity to one of the parties does not in itself diminish the value of their testimony, but that this proximity must be taken into account when evaluating their statements. In cases involving claims for overtime pay, the testimony of relatives or friends who do not work with the employee is not considered reliable, as they do not have eyewitness knowledge of the employee's work schedule. However, the testimony of owners or employees of neighboring workplaces is considered reliable if they worked during the same period and have eyewitness knowledge of the work schedule.

In proving overtime work, the Supreme Court requires witnesses to have eyewitness knowledge of the plaintiff employee's work schedule, so the testimony of people working at the same workplace becomes important. If people working at the same workplace are presented as witnesses, their statements regarding the period they worked with the employee are taken as a basis. When an employee files a lawsuit regarding overtime work (which is typically done after the employment contract has ended), even if they wish to present their former colleagues at the workplace as witnesses, it is unlikely that employees who are still working there will agree to testify against the employer. Employees who do not have documentation regarding their working hours and cannot present colleagues who are currently employed at the workplace as witnesses often resort to presenting former employees with whom they previously worked. If persons who have left their workplace have filed a lawsuit against their employer, the Supreme Court accepts that their statements as witnesses should be approached with caution and that, unless supported by other evidence, it cannot be ruled that they are entitled to overtime pay based solely on their witness statements. Since the statements made by these persons will also affect their own cases, it is accepted that there is a common interest between them and the plaintiff worker, and they are considered witness with a conflict of interest as a result of filing a lawsuit against the employer. "The characteristics of the job and workplace, the statements of the defendant's witnesses, the minutes or reports prepared by the labor inspector, and final court decisions regarding the existence of the claims in question for the same work period" are considered as secondary evidence or facts.

In our study, we will first explain what is meant by the concept of witness with a conflict of interest in cases related to overtime work, and then explain what kind of supporting evidence or facts the Supreme Court may seek in order to give credence to statements of witness with a conflict of interest, using sample decisions. Then, considering the case law regarding the evaluation of witness statements and the fact that workplace records proving overtime work are under the control of the employer, we will try to reveal the difficulty of proof experienced by the employee and the need for a different perspective on the issue.

In cases involving claims for overtime pay, based on the employer's obligation to document working hours, whether the burden of proof lies with the employer, who is responsible for documenting working hours, and whether the plaintiff employee can request the court to order the defendant employer to submit workplace records based on Article 220 of the Code of Civil Procedure No. 6100, and whether the plaintiff employee can request the court to order the defendant employer to submit workplace

records. In particular, it will be assessed whether the sanction in HMK Article 220/3, which states that “the statement of the other party (the employee) regarding the content of the document may be accepted depending on the circumstances” if the documents ordered to be submitted are not submitted, can be applied.

Finally, it will be discussed whether the fact that witness statements are considered discretionary evidence makes it possible to reach different conclusions in each specific case from the judicial precedent regarding witness with a conflict of interest.

Giriş

Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda ispat yükü işçi üzerindedir. İşçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir fakat fazla çalışmanın ispatında en sık görülen ispat aracı tanıktır¹. Bu nedenle tanık beyanlarının değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Tanık, geçmişte meydana gelmiş ve davanın tarafları arasında çekişmeli olan vakıalara ilişkin duyu organlarıyla elde ettiği bilgileri mahkemeye aktaran kişidir². Tanıklık edilecek vakıanın geçmişte meydana gelmiş olması, insanın duyu, algı kapasitesinin sınırlı olması, tanığın psikolojisi, ahlakı, hafızası ve diğer kişisel unsurları, tanıklık edilecek vakıanın objektif bir şekilde algılanmasının, hatırlanmasının ve ifade edilmesinin önünde güçlük oluşturmaktadır³. Taraflardan biri ile olabilecek yakınlık, husumet ve menfaat ilişkisi de tanık beyanının güvenilirliğini etkileyebilmektedir. Tüm bu nedenlerle, tanıklık diğer deliller arasında en az güvenilir delil olarak görülmekte ve takdiri deliller arasında sayılmaktadır⁴. Ancak bu zayıflıklara rağmen başka delillerle ispatın güç olduğu noktalarda önem arz ettiğinden vazgeçilemez bir delil olarak da nitelendirilmektedir⁵.

Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, Yargıtay tanıkların davacı işçinin çalışma düzeni hakkında görgüye dayalı bilgiye sahip olmalarını aramakta, aynı işyerinde çalışmamış kişilerin tanıklıklarına itibar etmemektedir. Aynı işyerinde çalışan kişiler tanık olarak gösterilmişse, işçi ile birlikte çalışılan döneme ilişkin beyanlarını esas almaktadır. İşçi fazla çalışmaya ilişkin dava açıldığında, (genellikle iş sözleşmesi sona erdikten sonra dava açıldığı için) ayrıldığı işyerinde çalışan arkadaşlarını tanık olarak göstermek istese de çalışmaya devam eden işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapmayı kabul etmesi pek mümkün değildir. Çalışma sürelerine ilişkin elinde belge olmayan ve işyerinde halihazırda çalışmaya devam eden kişileri tanık olarak gösteremeyen işçiler, o işyerinde çalışmış fakat sonrasında ayrılmış olan işçileri tanık olarak gösterme yoluna başvurmaktadır. Fazla çalışma yaptırılıp karşılığının ödenmemesi işyerinde genel bir uygulama haline gelmişse, tanık olarak gösterilen, daha önce o işyerinde çalışmış olan kişilerin de işverene dava açmış olması çok olasıdır⁶.

¹ Ömer Ekmekçi-Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2024), 525; Cuma Arif Demir, “Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı”, *Çimento İşveren Dergisi* 35/2, (Mart 2021), 23; Abbas Bilgili, *Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 36; Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2023), 785; Sarper Süzek-Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024), 881-882. Ayrıca bkz. Ayça İzmirlioğlu, *İş Yargılamasında Tanık Delili* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024), 15 vd.

² Oğuz Atalay, *Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2017), 1887; Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku* (Ankara, Yetkin Yayınevi, 2021), 959; Mesut Ertanhan, *Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005), 48-49; Fatih Uşan vd, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması* (Ankara: İntes Yayınları, 2021), 565.

³ Merve Uysal, “Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesinde Tecrübe Kuralları”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26/1, (Haziran 2022), 331; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 971; Ertanhan, *Tanıklık*, 51.

⁴ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887; Ertanhan, *Tanıklık*, 50; Uysal, “Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi”, 348; Uşan vd., *İş Yargılaması*, 565.

⁵ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887; Ertanhan, *Tanıklık*, 50; Uşan vd., *İş Yargılaması*, 565.

⁶ Şahin Çil, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı*, Ed. Levent Akın (Ankara: İntes Yayınları, 2019), 97.

Yargıtay'a göre, işverene karşı dava açmış bulunan kişilerin tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerekir, başkaca delillerle desteklenmezse salt bu kişilerin tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hükmedilemez⁷.

Çalışmamızda, "husumetli tanık" olarak ifade edeceğimiz işverene karşı dava açmış bulunan kişilerin tanıklıklarına hangi hallerde itibar edildiği yargı kararları çerçevesinde incelenecektir. Çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğünün işverende olmasının, fazla çalışmanın ispatına bir etkisinin olup olmayacağı, Adalet Divanı'nın konuya ilişkin bir kararı ve Alman hukukundaki gelişmelere değinilerek ele alınacak, usul hukuku yönünden dolaylı ispat ve delil ikame yükünün yer değiştirmesi kurumları açısından değerlendirilecektir.

Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, davacı işçinin, işverenin çalışma sürelerini belgelendirme yükümlülüğünden hareketle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁸ m. 220'ye dayanarak işyeri kayıtlarının davalı işverenden ibrazına yönelik karar verilmesini mahkemeden talep edip edemeyeceği, özellikle HMK m. 220/3'teki, ibrazına karar verilen belgelerin sunulmaması halinde, 'duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın (işçinin) beyanının kabul edilebilmesi' yaptırımının uygulanıp uygulanamayacağı değerlendirilecektir. Son olarak tanık beyanının takdiri delil olmasının, her somut olayda, husumetli tanığa ilişkin yargı içtihadından farklı sonuçlara varmayı mümkün kılıp kılamayacağı ele alınacaktır.

I. Fazla Çalışmanın İspatı

A. Genel olarak

Fazla çalışmanın ispatına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda⁹ ve diğer Kanunlarda¹⁰ özel bir düzenleme bulunmadığından, ispat yüküne ilişkin genel hükümler dikkate alınarak ispat yükünün kime ait olduğu tespit edilecektir. HMK m. 190/1'e göre, "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir". Aynı şekilde, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu¹¹ m. 6'da da "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü" olduğu düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemelerden hareketle, fazla çalışma yaptığını işçinin ispatlaması beklenmektedir.

Fazla çalışma yapılması hukuki fiil niteliğinde olduğundan, senetle ispatı zorunlu değildir, her türlü delille ispatlanabilir¹². Yargı kararlarında, fazla çalışma yapıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, tanık beyanları, fiili karineler, keşif, bilirkişi gibi delillere başvurulduğu görülmektedir¹³.

⁷ "Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen bu tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, ... müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2024/4197, (5 Mart 2024), Lexpera İctihat Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr.

⁸ Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK), Resmî Gazete 27836 (4 Şubat 2011), Kanun No: 6100.

⁹ İş Kanunu (İŞK), Resmî Gazete 25134 (10 Haziran 2003), Kanun No: 4857.

¹⁰ Fazla çalışmanın düzenlendiği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (Resmî Gazete 27836, 4 Şubat 2011), 854 sayılı Deniz İş Kanunu (Resmî Gazete 12586, 29 Nisan 1967), 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (Resmî Gazete 8140, 20 Haziran 1952) ve ayrıca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda (Resmî Gazete 30221, 25 Ekim 2017,) ispat yüküne ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

¹¹ Türk Medeni Kanunu (MK), Resmî Gazete 24607 (8 Aralık 2001), Kanun No: 4721.

¹² Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2006), 181; Baki Oğuz Mülayim, "Fazla Çalışmanın İspatlanması", *İş ve Hayat* 5/9, (2019), 134; Bilgili, *Tanıkla İspat*, 35.

¹³ Gaye Burcu Yıldız, "Fazla Çalışmanın İspatı", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 25, (2012), 115; Mülayim, "Fazla Çalışmanın İspatlanması", 134. "Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır". Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/7397, (29 Nisan 2024), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Yargı Kararları, S. 83.

Fazla çalışma karşılığında ücret ödendiğini ispat yükü işverene düşmekle birlikte hukuki işlem¹⁴ niteliği arz ettiğinden bu durumun senetle ispatı gerekmektedir¹⁵. Yargıtay kararlarında da ücretin ödendiğinin tanıkla ispat edilemeyeceği kabul edilmektedir¹⁶.

B. Tanık deliline başvurulamayacak haller

Fazla çalışma yapıldığı işçi tarafından tanık dahil her türlü delille ispatlanabileceksede bazı durumlarda senet niteliğinde belgelerin bulunması ya da yapılan işin özelliklerinden hareketle tanık deliline başvurulamayacağı kabul edilmektedir.

Yargıtay kararlarında yerleşik bir ifade olarak, “Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir” cümleleri yer almaktadır¹⁷. Yazılı belgeden kastedilen kanımızca öncelikle senet niteliğinde olan belgelerdir. Örneğin imzalı ücret bordroları ve imzalı puantaj kayıtları¹⁸ gibi belgeler işçinin imzasını içermeleri nedeniyle senet ve dolayısıyla kesin delil hükmünde olacak ve kesin delil karşısında takdiri delil olan tanık deliline başvurulamayacaktır. Yargıtay da ücret bordroları bakımından, “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 varsayılır” esasını benimsemektedir¹⁹. Fazla çalışma tahakkuku bulunan işçi tarafından imzalanmış ve ihtirazi kayıt içermeyen ücret bordrosunun varlığı halinde, işçi bordroda yazan miktardan daha fazla çalıştığı iddiasını ancak yazılı belge ile ispatlayabilecektir²⁰. Bu durum, HMK m. 201’de düzenlenen senede karşı tanıkla ispat yasağının gereğidir²¹. Ücret bordrosuna ilişkin diğer olasılıklarda; fazla çalışma tahakkuku bulunan bordro imzalanmış fakat ihtirazi kayıt içeriyorsa, fazla çalışma tahakkuku bulunan bordro işçi tarafından imzalanmamışsa, bordroda fazla çalışma tahakkuku bulunmuyor veya sembolik olarak gösterilmişse, işçi bordroda gösterilenden fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir²².

Fazla çalışmanın tanıkla ispatına engel olan, yargı kararlarında ifade edildiği şekliyle, “yazılı belge”nin kapsamına, senetlerin yanı sıra işyerine giriş çıkışı gösteren manyetik kart sistemi, parmak okuma sistemleri, GPS kayıtları, takometre, Log kayıtları gibi elektronik ortamda elde edilen kayıtlar da girmektedir. Söz konusu kayıtların bulunması halinde, bu kayıtlara tanık beyanı karşısında üstünlük

¹⁴ Güray Erdönmez, *Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2017), 1840; Murat Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 508; Kenan Başkuru, *4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2020), 220 vd.

¹⁵ Özdemir, *İspat Yükü*, 182; Mülayim, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, 135; Bilgili, *Tanıkla İspat*, 35. Canan Ünal Adınır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2023), 148.

¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/14534, (8 Kasım 2022); Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2017/14016, (13 Haziran 2017).

¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/6935, (16 Nisan 2024); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2018/18063, (11 Ekim 2018).

¹⁸ “Dosya kapsamında ihbar olunan Şirket tarafından sunulan ve davacı imzası taşıyan puantaj kayıtlarının bulunduğu anlaşılmaktadır. Öncelikle puantaj kaydı bulunan dönem bakımından tanık beyanlarına göre dava konusu alacak taleplerinin tespit edilmesi hatalıdır. Buna göre puantaj kayıtlarının bulunduğu dönem bakımından fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının bu kayıtlara göre hesaplanması gereklidir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2024/6938, (16 Nisan 2024).

¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/6420, (24 Mayıs 2022).

²⁰ “Başka bir anlatımla imzalı bordroda fazla çalışma saati bulunması halinde, tanık anlatımları ile belirlenen çalışma saatlerine göre değil, bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu durumda imzalı bordrolarda belirtilen çalışma saatlerinden daha fazla çalışma iddiasının ancak yazılı kayıt ile ispat edilebileceği, yazılı kayıtlara göre ispat halinde bordrodaki tahakkukların mahsubunun gerektiği, yazılı kayıt yoksa çalışma saati içeren imzalı bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceği esasının göz ardı edilmesi yerinde değildir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2021/14877, (25 Ekim 2021).

²¹ Yıldız, “Fazla Çalışmanın İspatı”, 115; Ünal Adınır, *Üst Düzey Yöneticiler*, 150.

²² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/11786, (12 Eylül 2023); Ekmekçi-Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 514 vd.; Çil, “Çalışma Süreleri”, 99 vd.; Ünal Adınır, *Üst Düzey Yöneticiler*, 149 vd.

tanınmaktadır²³. İşverenin ya da üçüncü kişilerin sisteme müdahale ettiği iddiası varsa bu iddia araştırılarak değerlendirme yapılmaktadır²⁴.

Yargıtay uygulamasında, görülen işin özelliklerinden hareketle fazla çalışma iddialarının yalnızca tanık delili ile ispatlanamayacağını kabul edildiği durumlar mevcuttur. Bunlardan ilki, yurt dışına sefer yapan tır şoförlerine ilişkindir. Yargıtay, yurt dışına sefer yapan tır şoförleri bakımından, mesailerini kendilerinin belirlemeleri, günlük tır kullanımı ile ilgili sıkı trafik mevzuatına tabi olmaları, aynı seferde görev yapmadıklarından tanığın günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmesinin mümkün olmaması gerekçeleriyle sadece tanık deliline başvurulmasını yeterli görmemekte, fazla çalışma iddiaları için yazılı delil sunmalarını beklemektedir²⁵. Gerek yurt içinde gerek yurt dışında görev yapan uzun yol şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarının ispatında aynı seferde yer almayan kişilerin görgüye dayalı bilgi sahibi olmadıkları kabul edilmektedir²⁶. Diğer bir grup olan üçlü vardiya düzeninde çalışan işçilerin fazla çalışma iddiaları bakımından, sadece davacı tanıklarının beyanları ile ispatın mümkün olmadığı, işçilerin fazla çalışma yaptığını yazılı delil veya somut güçlü delillerle (davalı tanık anlatımları, iş

²³ Manyetik kart sistemine ilişkin bir karar için bkz. "Somut olayda, davalı işveren tarafından davacının işyerine giriş-çıkış saatlerini gösteren manyetik kart sistemi dökümleri sunulmuş, davacı tarafından yaptığı işin niteliği gereği çoğunlukla sahada görev aldığından söz konusu kayıtların gerçeği yansıtmadığı savunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işe giriş-çıkışları gösteren manyetik kart sistemi dökümleri davacının imzasına havi olmadığı gerekçesi ile dikkate alınmadan fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları tanık beyanına göre belirlenmiş ise de davacının da kabulünde olduğu üzere işyerinde giriş-çıkış saatlerinin tespitine yönelik olarak manyetik kart sisteminin bulunduğu ve tanık beyanlarına göre davacının çoğunlukla sahada çalıştığı şeklindeki savunmasının da yerinde olmadığı anlaşılmış olup mahkemece fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkin olarak davalı tarafça ibraz edilen manyetik kart sistemi kayıtları sunulan dönemler yönünden söz konusu kayıtlar değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/1796, (15 Şubat 2022).

²⁴ "Davacı tarafça, davalının sunduğu kartlı sistem verilerinin değiştirilmesinin mümkün olduğu, yine davalının sunduğu bordrolar ile giriş ve çıkış saatlerini gösteren kartlı sistem dökümlerinin birbiri ile çeliştiği ileri sürülerek, bu kayıtlara itibar edilmemesi talep edilmiştir. Bu iddia karşısında Mahkemece bilgisayar uzmanı bir bilirkişi eşliğinde işyerinde keşif yapılarak; davalı işverence kartlı sisteme bir müdahalede bulunup bulunulmadığı, bir müdahale söz konusu değil ise, kayıtların yine davalı tarafça sunulan bordrolar ile uyumlu olup olmadığı bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2017/2276, (21 Şubat 2017).

²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/58, (9 Ocak 2023).

²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bölge adliye mahkemeleri kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesine yönelik bir kararında, tır şoförü olan işçilerin fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, aynı tanıklar dinlenmiş olmasına rağmen bir bölge adliye mahkemesi, davacı tanıklarının davacı işçi ile birlikte sefere çıkmamaları ve husumetli olmaları gerekçesiyle davalı tanık beyanlarını esas alarak sonuca varmış, diğer bir bölge adliye mahkemesi ise Karayolları Trafik Kanunundaki araç kullanma sınırlarını ve davacı tanıklarının beyanlarını esas alarak fazla çalışma alacağına hükmetmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, tır şoförlerinin fazla çalışma iddiasının tanık delili ile ispatında, sadece görgüye dayalı tanık anlatımı ile sonuca gidilebileceği yönünde uyumsuzluğun giderilmesine karar vermiştir. Karar metninde tır şoförlerinin fazla çalışma iddialarının ispatında neden farklı bir değerlendirme yapıldığı açıklanmıştır. Söz konusu açıklamalara önemine binaen yer veriyoruz: "Bilindiği gibi, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında 'uzun yol' olarak nitelenen mesafelerde tır şoförlüğü yapan işçiler çoğu zaman yalnız seyahat etmektedir. Bu işçilerin gerek fazla çalışma gerekse hafta tatili ile ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışma iddiasını, günlük ve haftalık çalışma sürelerini ispata elverişli araç takip sistemleri, takoğraf kayıtları gibi teknik takibi içeren yazılı kayıtlar ile ispat edebileceği noktasında tereddüt bulunmamaktadır. Çözümü gereken husus bu tür kayıtların bulunmaması halinde, tanık anlatımı ile ispatın mümkün olup olmadığıdır. Tanık, uyumsuzluk hakkında bilgi ve görgüsü bulunan üçüncü kişidir. Tır şoförlerinin yurt içinde veya yurt dışında uzun mesafelerde tek başlarına araç kullanmaları halinde, bu yolculuk sırasında onlara refakat etmeyen üçüncü kişilerin, şoförün günlük çalışma düzeni hakkında görgüye veya bilgiye dayalı tanıklığının bulunması mümkün değildir. Tır şoförünün kendisi ile aynı düzende çalıştığını bildiren bir başka tır şoförünün anlatımı dahi görgüye dayalı değildir. Örneğin Türkiye'den yurt dışına günlerce süren bir nakliye işinde araçta tek başına seyahat eden tır şoförünün günün hangi saatlerinde dinlendiği, hangi saatlerinde aracı kullandığının, uzaktan bilinebilmesi işin doğası gereği mümkün olamaz. Belirtmek gerekir ki; uzun yol tır şoförünün çalışma düzeninin ispatında, karayolları trafik kurallarına göre azami araç kullanma süresi veya dinlenme süresinden yola çıkılarak 'herkesçe bilinen genel bazı vakıalar' kapsamında bir sonuca gidilmesi de yerinde olmaz. Karayolları trafik kuralları emredici nitelikteki düzenlemeler olup, herkes tarafından uyulması zorunlu olan azami sınırları belirler. Oysa, uzak mesafeler arasında yaklaşık yirmi gün veya bir ay araç kullanan bir şoförün gidiş ve dönüş tarihi belirli olmakla birlikte, bu süre içindeki zaman dilimini ne şekilde kullanacağı oldukça kişisel bir tercihtir. Böyle bir şoförle birlikte yolculuk yapmayan tanığın anlatımı da görgüye dayalı olmayıp sadece bir tahmine dayalıdır. Bu itibarla, tır şoförünün günlük çalışma düzeninin hiç değişmediği, örneğin şoförün sabah işyerinden ayrılıp akşam yahut gece dönüş yaptığı çalışma biçimleri hariç olmak üzere, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında 'uzun yol tır şoförlüğü' yapan işçilerin çalışma düzeninin ispatında sadece görgüye dayalı tanık anlatımına itibar edilebileceği kabul edilmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 07.07.2020 tarih 2016/19496 esas 2020/7108 karar; 17.12.2019 tarih, 2016/14142 esas, 2019/22557 karar sayılı kararları; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 02.07.2020 tarih, 2017/6734 esas, 2020/8463 karar; 11.09.2019 tarih 2017/23387 esas, 2019/15885 karar sayılı kararları bu doğrultudadır)", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/3399, (15 Mart 2022). Kısa mesafede ürünlerin nakliye işinde çalışan tır şoförünün fazla çalışma iddiasının ispatı bakımından bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/6745, (8 Mayıs 2023).

müfettişi raporu gibi) ispatlamaları gerektiği kabul edilmektedir²⁷. Ayrıca, Yargıtay'ın kamu kurumu niteliğindeki işverenler nezdinde yapılan fazla çalışmanın ispatında sadece tanık beyanlarına dayanılmaması, kayıtların celp edilerek ona göre hüküm kurulması gerektiği yönünde kararları da bulunmaktadır²⁸.

II. Fazla Çalışmanın İspatında Tanık Beyanlarının Değerlendirilmesi

A. İşçi ile birlikte çalışmayan kişilerin tanıklığı

Uygulamada işçiler, ispat güclüğü yaşadıklarında akrabalarını, arkadaşlarını fazla çalışma yaptıklarını ispatlamak amacıyla tanık olarak gösterebilmektedir. Kural olarak herkes davada tanık olabilir. Akrabalık veya başka bir yakınlık ilişkisi tanıklığa engel değildir²⁹. Kanun koyucu, tanığın bilgisinin geçmişe yönelik olması, yerine başka biri ikame edilemeyeceği gerekçeleriyle tanıklık yapma konusunda sınırlama getirmemiştir³⁰. Akrabalık veya yakın ilişkinin tanık beyanını tek başına değerden düşüren sebepler olarak görülemeyeceği yalnızca tanık beyanları değerlendirilirken bu ilişkilerin göz önünde bulundurulması gerektiği kabul edilmektedir³¹.

Fazla çalışmaya ilişkin davalarda, aynı işyerinde çalışmayan eş, baba, kardeş gibi akrabaların veya arkadaşların tanıklığına itibar edilmediği görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu bir olayda, işçi fazla çalışma iddiası bakımından eşi ve kardeşini tanık olarak göstermiştir. Yüksek Mahkemece, "Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacı tanık beyanlarına itibar edilerek davacının haftada 10 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Oysa davacı tanığı olarak dinlenen kişiler davacının eşi ve kardeşi olup, işyerinde de çalışmamışlardır. Davacı tanıklarının işyerindeki çalışma düzenini bilmeleri mümkün olmadığı gibi, konumları tanıklıklarına duyulacak güveni etkileyecek durumdadır" denilerek tanıklıklarına itibar edilemeyeceği sonucuna varılmıştır³². Başka bir uyuşmazlıkta, işçinin fazla çalışma iddiası için başka firmalarda çalışan arkadaşlarını tanık olarak göstermesi üzerine, Yüksek Mahkeme, aynı işyeri çalışanı olmayan tanıkların işyeri çalışma düzenini bilemeyeceğinden ötürü fazla çalışmanın ispatlanamadığına hükmetmiştir³³.

Eşin ve akrabaların (baba, kardeş gibi kişilerin) tanık olarak beyanlarına değer verilmemesinin nedeni, bu kişilerin çalışma düzenini, örneğin mesai başlangıcını, bitişini ve ara dinlenmesini görgüye dayalı olarak değil duyuma dayalı olarak bilmeleridir³⁴. Tanık olarak gösterilen akrabanın aynı işyerinde çalışıyor olması halinde, çalışma düzenini bildiğinden söz edilebilir. Ancak bu durumda da akrabalık ilişkisinin tanık beyanının güvenilirliğini etkilemesi söz konusu olabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yakın

²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2021/5858, (9 Mart 2021).

²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2017/5260 (28 Mart 2017); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2016/1908, (26 Ocak 2016). Resmi kurumlarda yapılan çalışmaların kural olarak kayıt altına alınıyor olması nedeniyle hakimın uyuşmazlığı aydınlatma ödevi gereği söz konusu belgelerin ibrazını isteyebileceği, kayıt olmayan dönemler açısından tanık beyanları ile sonuca gidilebileceği yönünde bkz. Ertuğrul Yuvalı- Nihan Gizem Kantarcı, "Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmi) Kayıtlı İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 41, (2019), 256-258. "Davacı işçi dava dilekçesinde fazla çalışma ücreti, ulusal bayram-genel tatil ve ikramiye isteklerinde bulunmuş, mahkemece davalının kamu kurumu olduğu ve çalışmalarının kayda dayanması gerektiği, tanıkla ispatın mümkün olmadığı gerekçesiyle fazla çalışma ve ulusal bayram-genel tatil taleplerinin reddine karar verilmiştir. Kamu kurumlarındaki tüm işlemlerin ve çalışmaların kayıt altında olması zorunlu ise de; ülkemizde kamu kurumlarında dahi kayıt dışı çalışma, çalışma kayıtlarının tutulmaması, ücretlerin ödenmemesi gibi hususlar maalesef bir gerçektir. İlave tediye ücretinin ödeme gerekçesiyle reddi yerinde ise de işyerinin kamu kurumu olması işçinin çalışma sürelerinin ve talep edilen alacakların ispatı noktasında tanık deliline dayanılmayacağı anlamına gelmez. İşveren tarafından çalışma koşullarına ilişkin kayıtlar sunulmadığına göre davacının dosya içinde mevcut delilleri bir değerlendirmeye tabii tutularak fazla çalışma ve ulusal bayram-genel tatil alacakları bakımından bir karar verilmelidir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/7831, (4 Nisan 2019).

²⁹ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887.

³⁰ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887.

³¹ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887; Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 345-346.

³² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/12578, (29 Mayıs 2019).

³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/14405, (3 Kasım 2020).

³⁴ Bilgili, *Tanıkla İspat*, 45; Mülâyim, "Fazla Çalışmanın İspatlanması", 137; Murteza Aydemir, "Ücret Niteliğindeki İşçi Alacağı Davalarında Tanık Deliline Dayanılması", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 43, (2020), 100; Çil, "Çalışma Süreleri", 97.

tarihli bir kararında, tanık olarak gösterilen aynı işyerinde çalışan kardeşin beyanına itibar ederek fazla çalışma alacağına hükmetmiştir. İlgili karar şu şekildedir: “Davacının tanığı ve aynı zamanda kardeşi olan Y.T., davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olup çalışma düzenini bilebilecek konumdadır. Tanık, ... sözleşmesinin feshinden sonra işverenle anlaşarak haklarını aldığını beyan ettiğinden işverenle husumeti de bulunmamaktadır. Ayrıca Y.T.'nin beyanı diğer tanık H.G. tarafından doğrulandığı gibi dosyaya sunulan post makinesi ekstrelerinde de davacının geç saatlerde çalışması olduğu görülmektedir. Bu açıklamalara göre davacı, zamanaşımına uğramayan döneme ilişkin olarak haftalık 15 saat fazla çalışma yaptığını, ... bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını kanıtladığı hâlde, sırf davacının kardeşi olması nedeniyle, aynı işyerinde çalışan tanığın beyanına değer verilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir”³⁵.

Aynı işyerinden tanık bulmanın zorluğu nedeniyle bazı durumlarda, komşu işyerlerinde çalışanlar da tanık olarak gösterilebilmektedir. Aynı dönemde çalışan ve çalışma düzenini görgüye dayalı olarak bilen komşu işyeri çalışanları mevcut olabilir. Öğretide, komşu işyerlerinde çalışanların, çalışma düzenini görgüye dayalı olarak bildiklerini kabul etmek için işyerlerinin çok yakın mesafede olması gerektiği ifade edilmekte, işyerlerinin aynı pasaj içinde veya yan yana olması örnek verilmektedir³⁶. Ayrıca, işçilerin işe gidip gelirken aynı güzergahta toplu taşıma araçlarını kullanmaları sebebiyle çalışma saatlerini bildiklerinin kabul edilemeyeceği de belirtilmektedir³⁷.

Komşu işyerinde çalışanların tanıklığına ilişkin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında “Tanıkların işyerinde çalışma düzenini bilebilecek durumda olmaları önemli olup, kural olarak işyeri çalışanları ile ispat gerekir ise de, işyerinin özelliğine göre komşu işyerinde çalışanların beyanları ile de günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlenmesi mümkündür. Somut uyuşmazlıkta, Bostancı İlköğretim Okulu'nun karşısında bulunan kırtasiyede çalışan davacı işçinin günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından, okulun kantininde çalışan işçilerin tanıklığı yeterli görülmelidir” şeklinde karar vermiştir³⁸. Ancak Yüksek Mahkeme daha sonra 2020 yılında, birden fazla kararında, komşu işyerlerinde çalışanların, fazla çalışma iddiası bakımından davacı işçinin çalışma düzeni hakkında bilgi sahibi olmadıklarından tanıklıklarına itibar edilemeyeceği sonucuna varmıştır³⁹.

³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/15846, (25 Ekim 2023).

³⁶ Çil, “Çalışma Süreleri”, 96; Bilgili, *Tanıkla İspat*, 43-44. Ayrıca bkz. Mülâyim, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, 137-138. Komşu işyerinde çalışan tanıkların beyanlarının, davalı işyerinde çalışmış tanıklara nazaran daha az güvenilir olduğu yönünde Bilgili, *Tanıkla İspat*, 43.

³⁷ Çil, “Çalışma Süreleri”, 96.

³⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/16305, (23 Eylül 2019). Başka bir karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/16283, (19 Eylül 2019).

³⁹ “Somut olayda, mahkemece, davacı tanıklarının beyanlarına itibarla, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacı tanıklarının, komşu işyeri işletmecisi olduklarına dair beyanları nazara alındığında işyerindeki çalışma düzenini tam olarak bilemeyeceklerinden beyanlarının varsayıma dayalı olduğu, işyerinde davacının fazla çalışma yaptığını ispatlar nitelik taşımadığı, dosya kapsamında, davacı tanıklarının beyanları haricinde, söz konusu çalışmaların varlığını ispata elverişli başkaca bir delil de bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı iddiasının yeterli ve inandırıcı deliller ile ispatlanamadığından fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı isteklerinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2020/15854, (11 Kasım 2020); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/18380, (14 Aralık 2020); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/17603, (7 Aralık 2020). Aynı yönde başka bir karar için bkz. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2015/8303, (26 Şubat 2015). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017 yılında verdiği bir kararında, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma bakımından komşu işyerinde çalışanların tanıklığının esas alınabileceğine ancak fazla çalışmanın ispatı bakımından işe giriş-çıkış saatlerini, ara dinlenmelerini görgüye dayalı olarak bilmelerinin mümkün olmadığına hükmetmiştir: “Dosya içeriğine göre; komşu işyeri çalışanı olan tanık, davacının işyerinde haftanın kaç günü çalıştığı ve ulusal bayram genel tatillerde çalışıp çalışmadığı hususlarını bilebilecek durumda ise de, davacının işe saat kaçta gelip işten saat kaçta çıktığı, ara dinlenmesi olup olmadığı, var ise ne kadarlık bir süre işine ara verdiği gibi konularda bu tanığın kesin bir görgü ve bilgi sahibi olduğu kabul edilemez. Diğer davacı tanığı ise davalı işyeri çalışanı olmadığından davacının günlük çalışma düzenini bilemez”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2017/17313, (2 Kasım 2017). Kanaatimizce bu yaklaşım isabetlidir.

İşçinin fazla çalışma iddiası bakımından aynı işverenin farklı şubelerinde çalışanları tanık olarak göstermesi durumunda Yargıtay, işçinin çalışma düzenini tam olarak bilemeyeceklerinden bu kişilerin tanıklıklarına itibar etmemektedir⁴⁰.

B. Aynı işyerinde çalışanların tanıklığı

1. Birlikte çalışılan dönemle sınırlı olarak tanık beyanlarına itibar edilmesi

Fazla çalışmanın ispatı için işçi tarafından aynı işyerinde çalışan bir kişinin tanık olarak gösterilmesi halinde, mahkemelerce tanık beyanlarına işçi ile birlikte çalışılan dönemle sınırlı olarak değer verilmektedir⁴¹. Tanığın çalışmasının olmadığı bir dönemde işyerindeki günlük ve haftalık çalışma saatlerini bilemeyeceği kabul edilmekte⁴², birlikte çalışma olmayan dönem gözetilmeksizin tüm süre üzerinden tanık beyanlarına dayanılarak fazla çalışma alacağına hükmedilmesi durumunda Yargıtay bozma yönünde karar vermektedir⁴³. Yargıtay'a göre, "Tanıkların kendi çalıştığı dönemde görgüye dayalı bilgileri bulunması nedeniyle beyanları sadece davacı ile birlikte çalıştığı dönem için fazla çalışmayı ispatlamış olacağından fazla mesai alacağının tanıkların çalıştığı dönemlerle sınırlı olarak hesaplanması gerekmektedir"⁴⁴. Tanıkların davalı işyerinde çalışmasının bulunup bulunmadığı, çalışmış ise davacı işçiyle aynı dönemde çalışıp çalışmadığı mahkemece SGK kayıtlarından kontrol edilmektedir⁴⁵.

Çalışma koşulları zaman içerisinde değişebileceğinden, aynı çalışma dönemine ilişkin tanıklığa itibar edilmesi kanımızca da isabetlidir⁴⁶. Farklı bölümlerde farklı çalışma düzeni söz konusu ise tanıklar dinlenirken bu durumun da göz önüne alınması gerekir⁴⁷. Aynı dönemde çalışmış olma koşulu bakımından tanığın davacı işçi ile aynı işi yapıyor olması ya da çalışma düzenini bilebilecek bir konumda iş yapıyor olması aranmalıdır.

⁴⁰ "Davacı davalı işyerinde yaptığı fazla mesailerin karşılığı olan ücretlerini alamadığını iddia ederek fazla mesai alacağı talebinde bulunmuş ve iddiasını ispat bakımından iki tanık dinletmiş olup bu tanıklardan birisi işyeri çalışanı olmayan arkadaşı, diğeri ise davalı işyerinin başka bir şubesinde çalışandır. Dinlenen davacı tanıklarının çalışma sistemini, davacının mesaisini tam olarak bilebilmeleri mümkün değildir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/19920, (14 Kasım 2019). Tüm şubelerde standart çalışmanın yapılması halinde başka şubede çalışanların tanıklığına değer verilebileceği fakat farklı çalışma saatleri ve çalışma ilişkileri söz konusu ise tanıklıklarının ispat gücü olmayacağı yönünde bkz. Bilgili, *Tanıkla İspat*, 39. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2024 yılında, bölge adliye mahkemesinin, davacı tanıklarının davacı ile aynı şubede çalışmadıkları ve davacının çalışma düzenini bilemeyecekleri gerekçesiyle fazla çalışma alacağının ispatlanamadığı yönündeki kararını onamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/1634, (7 Şubat 2024).

⁴¹ İçtihadın isabetli olduğu yönünde Aydemir, "Tanık Delili", 101-102.

⁴² Çil, "Çalışma Süreleri", 96.

⁴³ "Somut olayda; davacı işçi davalı işyerinde iş makinesi operatörü olarak çalışmış, Mahkemece hükme esas teşkil eden bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı tanık beyanlarına göre tüm çalışma dönemi için hesaplanmıştır. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Tanıkların kendi çalıştığı dönemde görgüye dayalı bilgileri bulunması nedeniyle beyanları sadece davacı ile birlikte çalıştığı dönem için fazla çalışmayı ispatlamış olacağından fazla mesai alacağının tanıkların çalıştığı dönemlerle sınırlı olarak hesaplanması gerekmektedir. Açıklanan nedenlerle, dinlenen davacı tanıklarından ...'ın davacı ile aynı işyerinde çalışmadığı, tanık ...'nın davacı ile aynı dönemde işyerinde çalışmadığı ve Selahattin Çakır'ın da aralık belirtmeksizin 3-4 ay davacı ile birlikte çalıştığı anlaşılmalı, dosya içerisinde yer alan tanık ...'nın davacı ile çalıştığı dönemle sınırlı olmak üzere fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, davacının tüm çalışma dönemine ilişkin hesaplama yapılması hatalı olup bozma nedenidir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2021/10954, (28 Haziran 2021).

⁴⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2021/3995, (16 Şubat 2021); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/11104, (4 Ekim 2022).

⁴⁵ Bilgili, *Tanıkla İspat*, 39. Davalı tarafın bu yönde itirazı olmadığı müddetçe, her davada tanıkların çalışma sürelerinin araştırılmasına gerek olmadığı yönünde Çil, "Çalışma Süreleri", 96.

⁴⁶ İşin niteliğinin fazla çalışma yapıldığını gösterdiği bir uyumsuzluk bakımından öğretide Baycık, aynı işi yapan ve görevinde değişiklik olmayan işçinin tanığının beyanının, işçilerin tüm süreyi kapsayacak şekilde tanık bulmasının zorluğu göz önüne alındığında, tüm süre için geçerli kabul edilmesi gerektiği yönünde kanaat belirtmiştir. Gaye Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*, (İstanbul, 12 Levha Yayıncılık, 2018), 308-309.

⁴⁷ Bilgili, *Tanıkla İspat*, 38.

2. İşverenle husumetli tanık

a. Husumet kavramı

Fazla çalışmanın tanıkla ispatında, yukarıda da incelediğimiz gibi Yargıtay görgüye dayalı bilgi ile çalışma düzenini bilen kişilerin tanıklıklarına itibar etmekte, aynı işyerinde çalışan kişiler tanık olarak gösterilmişse, işçi ile birlikte çalışılan döneme ilişkin beyanlarını esas almaktadır. İşçi fazla çalışmaya ilişkin dava açıldığında, (genellikle iş sözleşmesi sona erdikten sonra dava açıldığı için) ayrıldığı işyerinde çalışan arkadaşlarını tanık olarak göstermek istese de çalışmaya devam eden işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapmayı kabul etmesi pek mümkün değildir. İşçilerin işlerini kaybetme korkusu, işsizlik oranının yüksek olması ve iş güvencesinin etkili bir sistem olmaması bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir⁴⁸. Çalışma sürelerine ilişkin elinde belge olmayan ve işyerinde halihazırda çalışmaya devam eden kişileri tanık olarak gösteremeyen işçiler, o işyerinde çalışmış fakat sonrasında ayrılmış olan işçileri tanık olarak gösterme yoluna başvurmaktadır. Fazla çalışma yaptırılıp karşılığının ödenmemesi işyerinde genel bir uygulama haline gelmişse, tanık olarak gösterilen, daha önce o işyerinde çalışmış olan kişilerin de işverene dava açmış olması çok olasıdır⁴⁹.

Yargıtay'a göre, işverene karşı dava açmış bulunan kişilerin tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerekir, başkaca delillerle desteklenmezse salt bu kişilerin tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hükmedilemez⁵⁰. İşverene karşı dava açmış olan kişilerin tanık olarak verecekleri beyanları kendi davalarına da etki edeceğinden⁵¹, davacı işçi ile menfaat birliği içerisinde oldukları kabul edilmektedir⁵². Çalışmamızda, işverene karşı dava açan tanıkların ifade etmek üzere, konuya ilişkin Yargıtay kararlarında da rastlanan "husumetli tanık" ifadesini kullanmayı tercih edeceğiz. Husumet, işçilik alacakları için işverene karşı dava açılmasından kaynaklanabileceği gibi işverenin tanık olarak gösterilen işçi hakkında (ya da tanık olarak gösterilen işçinin işveren hakkında) şikâyetle, suç duyurusunda bulunması gibi durumlardan da kaynaklanabilir⁵³. Ancak çoğunlukla işverene karşı işçilik alacakları veya işe iade için dava açan kişilerin tanıklığı kararlara konu olmaktadır.

Husumet kavramı bakımından Yargıtay kişinin mahkemece tanık sıfatı ile dinlendiği tarihte işveren aleyhine açılmış ve yargılaması devam eden davası bulunup bulunmadığına bakmaktadır⁵⁴. Önemli olan tanığın beyanda bulunduğu dönemde işveren aleyhine bir davasının bulunup bulunmamasıdır, itiraz

⁴⁸ Çil, "Çalışma Süreleri", 97.

⁴⁹ Çil, "Çalışma Süreleri", 97.

⁵⁰ "Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen bu tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, ... müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/4197, (5 Mart 2024).

⁵¹ Davacının, başka dosyada tanık olarak çalışma düzenine ilişkin beyanı kendisini bağlar. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/6862, (31 Mayıs 2022).

⁵² "Somut uyumsuzlukta; davacı işçi talep ettiği fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına dair iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır. Dinlenen davacı tanıklarının ise davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıkları anlaşılmaktadır. Davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden ve davacı iddiasını ispat amacıyla menfaat birliği içinde olduğu tanık beyanı dışında başkaca delil de sunmadığından, ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili, ... bayram ve genel tatil ücreti taleplerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/2073, (14 Şubat 2023). Öğretide Aydemir'e göre, "Aynı konuda veya farklı bir konu olsa dahi işverene karşı dava açan bir işçinin, yalnızca doğruyu söylediğinde kendi aleyhine de sonuç doğurabilecek bir ifade vermesi kendisinden beklenemez". Aydemir, "Tanık Delili", 97.

⁵³ Bilgili, Tanıkla İspat, 42.

⁵⁴ "Mahkemece sair yönlerden bozma kararına uyulmuş ise de tanık Y.G.'nin husumetli olduğuna yönelik bozma kararının gereğinin yerine getirilmediği anlaşılmaktadır. Bozma sonrası gerekçeli kararda, tanık Y.G.'nin 24.12.2015 tarihli celsede dinlendiği, oysa tanığın işveren aleyhine dava açtığı tarihin sonraki bir tarih olduğu belirtilerek tanığın husumetli olmadığı sonucuna varılmış ve bu kabul şekline göre hüküm kurulmuştur. Ancak gerek davalı vekili tarafından dosyaya sunulan belgeler gerekse Dairemizce eksiklik talebi ile temin edilen dava açılış formlarına göre tanık Y.G.'nin davalı işveren aleyhine 15.07.2015 tarihinde hizmet tespiti ve işçilik alacaklarının tahsili talebi ile dava açtığı görülmektedir. Bu kişinin Mahkemece tanık sıfatı ile dinlendiği tarihte işveren aleyhine açılmış ve yargılaması devam eden davası bulunduğu açıktır. Tanığın husumetli tanık olarak kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile farklı bir sonuca ulaşılmaması yerinde değildir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/6542, (25 Mayıs 2022).

halinde UYAP'tan sorgulama yapılabilmektedir. Tanığın beyanda bulunduğu dönemde işveren aleyhine bir davasının bulunmadığı fakat ileride dava açabileceğini belirttiği bir uyuşmazlıkta, mahkemece tanığın beyanları esas alınarak fazla çalışma alacağına hükmedilmiş, tanık husumetli olarak görülmemiştir⁵⁵.

Fazla çalışma alacağına ilişkin davada, davacı işçi tarafından tanık olarak gösterilen kişinin, işverene karşı açmış olduğu dava tanıklık tarihi ve öncesinde kesinleşmişse, artık işverene karşı husumeti bulunduğundan bahsedilemeyecektir⁵⁶. Yargıtay'ın (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi ise bir kararında, davacı işçi tarafından gösterilen bir tanığın işverene açtığı davanın sonuçlanmış olması, diğerinise işverene karşı olan davasının rapor aşamasında olmasından hareketle, "tanıkların kendilerine menfaat temin edecek konumda bulunmadığı, devam eden husumetin varlığından söz edilemeyeceği" sonucuna varmıştır⁵⁷.

Husumet kavramına ilişkin bir başka kararda, iş sözleşmesinin feshinden sonra işverenle anlaşarak alacaklarını aldığı beyan eden tanık, husumetli olarak görülmemiştir⁵⁸. Benzer şekilde, iş sözleşmesi sona erdikten sonra ihtiyari arabuluculukta işverenle anlaşma yapan tanığın işverene karşı davasının bulunmadığı, işverenle arabuluculukta anlaşmış olmasının husumetli olduğunu göstermeyeceği kabul edilmiştir⁵⁹. Konuya ilişkin diğer bir kararda ise tanık olarak gösterilen kişilerin işverene karşı arabuluculuk başvurusunda bulunmuş fakat dava açmamış olmalarının kendilerini husumetli hale getirmeyeceği sonucuna varılmıştır⁶⁰.

b. Husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesine yönelik Yargıtay içtihadı

Husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlarına yer verilerek konuya ilişkin yargı kararlarındaki yaklaşım ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, tespit edebildiğimiz kadarıyla 2014 yılına kadar olan süreçte, davacı işçi tarafından gösterilen, işveren aleyhine dava açmış olan tanıkların beyanlarına, davanın sonucundan menfaatleri bulunduğu gerekçesiyle aksine inandırıcı delil bulunmadığı sürece itibar edilmeyeceği yönünde karar vermekteydi⁶¹. Ancak Özel Daire, 2013 yılında verdiği bir kararında⁶², tanıkların aynı

⁵⁵ Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2018/22297, (16 Ekim 2018).

⁵⁶ "Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dinlenen davacı tanıklarının davalıya karşı açmış oldukları davalarının olduğu, husumetli tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma ücretinin tespitinin mümkün olmadığı, davacı tanıklarının beyanlarının çelişkili ve hesaplama elverişli olmadığı gerekçeleriyle davacının fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmamıştır. Ancak dosya içerisinde yer alan belgelerden ve davacı tanıklarının celse ifadelerinden, davacı tanığı ...'nin dinlendiği tarihte husumetli olmadığı; davacı tanığı'nın de davalıya karşı açmış olduğu işe iade davasının tanıklık tarihten evvel kesinleştiği, yani davalıya karşı husumetinin dinlendiği tarih itibarıyla ortadan kalktığı anlaşılmaktadır", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/13259, (26 Ekim 2022).

⁵⁷ Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2020/6207, (9 Haziran 2020).

⁵⁸ "Davacının tanığı ve aynı zamanda kardeşi olan Y.T., davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olup çalışma düzenini bilebilecek konumdadır. Tanık, ... sözleşmesinin feshinden sonra işverenle anlaşarak haklarını aldığını beyan ettiğinden işverenle husumeti de bulunmamaktadır", Yarg. 9. HD., 25.10.2023, E. 2023/9692, K. 2023/15846.

⁵⁹ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi (BAM), K. 2024/1121, (12 Haziran 2024).

⁶⁰ İstanbul BAM 48. Hukuk Dairesi, K. 2023/643, (30 Mart 2023).

⁶¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 1997/22256, (23 Aralık 1997); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2012/7, (16 Ocak 2012).

⁶² "Somut olayda davacı fazla mesai yaptığı ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı iddiası ile alacak talebinde bulunmuştur. Davalı ise davacının fazla mesai yapmadığını, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmadığını savunmuştur. Davalı tarafından davacının çalıştığı döneme ilişkin olarak dosyaya bordro sunulmamıştır. Mahkemece; davacı tanıklarının davalı işyeri aleyhine dava açmaları nedeniyle davacı lehine ifade verme olasılıkları bulunduğundan davacı tarafın fazla çalışma ve genel tatil çalışma alacağı talebinin reddine karar verilmiştir. Davacı tanıklarının aynı işveren aleyhine davalarının bulunması tek başına beyanlarının doğru olmayacağı ihtimalini doğurmamaktadır. Kaldı ki davacı işçi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ... Bölge Müdürlüğü'ne yaptığı şikâyet başvurusunda feshe bağlı haklarını talep ettiği gibi ücretlerinin ve yanı sıra fazla mesai ücretlerinin de ödenmediğini belirtmiştir. Davacı tanığı ...'a ait alacak dosyasında fazla mesai alacağına ilişkin kısım bozma dışında bırakılmıştır. Davacı tanıklarının beyanları değerlendirilerek davacı işçinin fazla mesai ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken yanılığlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2013/22993, (18 Eylül 2013). Benzer şekilde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2014 yılında verdiği bir kararında da "HUMK un 254. madde hükmüne göre tanıkların doğru söylemesinin asıl olduğu, arkadaşlık, aynı işyerinde çalışma, akrabalık vesaire gibi olguların bu kanuni karineyi değiştirmeyeceği" kabul edilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK), K. 2014/766, (15 Ekim 2014).

işverene aleyhine dava açmış olmalarının tek başına doğruyu söylemeyecekleri ihtimalini doğurmayacağını belirtmiştir. Husumetli tanık beyanları açısından, 2014 yılı ve sonrasında verilen kararlarda⁶³ Özel Daire'nin güncel ve artık yerleşik olarak nitelendirilebileceğimiz içtihadı, çalışma sürelerinin ispatı bakımından işverene karşı dava açmış olan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşmak gerektiği yönündedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılmasından sonra yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararlarda da belirtildiği üzere, fazla çalışma alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyecek, yan delil ya da olgularla desteklenmesi halinde husumetli tanık beyanlarına itibar edilecektir. Yan delil veya olgu olarak ise "işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları" örnekleyici olarak sayılmaktadır⁶⁴.

Yan delil veya olgu bulunduğu gerekçesiyle husumetli tanık beyanlarına itibar edilen yargı kararlarına örnek vermek gerekirse, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022 yılında verdiği bir karara konu uyuşmazlıkta, otelde aşçıbaşı olan işçi, fazla çalışma ve diğer alacak talepleri için işverene karşı dava açmış olan kişileri tanık olarak göstermiştir. Yerel mahkemenin tanıkların husumetli olmasından hareketle alacakların reddine yönelik kararının temyizi üzerine, Özel Daire, işyerinde ikinci bir aşçıbaşı olmadığını belirtmiş ve işin niteliğinden hareketle husumetli tanık beyanlarına itibar edilebileceğine hükmetmiştir⁶⁵. Yüksek mahkeme, başka bir uyuşmazlıkta tanıkların husumetli olmasından ötürü alacağın ispatlanamadığı yönündeki yerel mahkeme kararı hakkında, husumetli tanık beyanlarının davalı tanığın beyanlarıyla örtüşmesini yan delil olarak nitelendirerek alacağına hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle bozma kararı vermiştir⁶⁶.

Yan delil olarak nitelendirilen bir başka husus, aynı çalışma dönemine ilişkin fazla çalışma alacağının varlığına dair kesinleşmiş mahkeme kararı bulunmasıdır. Aynı işyerine ilişkin açılan davalarda, husumetli olmayan tanıkların beyanı, iş müfettişi raporu veya işverenin o dosyada yazılı belge sunması gibi sebeplerle fazla çalışma alacağının mevcut olduğuna karar verilmiş ve kesinleşmiş olabilir. Böyle bir durumda Yargıtay, aynı çalışma dönemine ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları ile davacı işçinin husumetli tanık beyanlarını birlikte değerlendirerek sonuca ulaşmaktadır. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına göre, "Tanıklar husumetli bile olsa, davacının yaptığı işin niteliği ve çalıştığı işyerinin özelliği, aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin sunulan kesinleşmiş mahkeme kararları dikkate alındığında, davacı tanıklarının davacı ile birlikte çalıştıkları süreler ve kendi dava dosyalarındaki kabuller de dikkate alınarak bu tanıkların beyanlarının değerlendirilmesi gerekirken salt husumetli oldukları gerekçesiyle beyanları hiç dikkate alınmadan hesaplama yapılması hatalı olmuştur"⁶⁷.

Fazla çalışmaya ilişkin davalarda, aynı işyerine ilişkin açılmış ve henüz kesinleşmemiş olan davalardaki husumetli olmayan tanık beyanlarının dosyaya sunulduğu görülmektedir. Konuya ilişkin bir uyuşmazlıkta bölge adliye mahkemesi, yurt dışındaki çalışmaya dair fazla çalışma iddiası bakımından aynı işyerine ilişkin aynı gün incelenen dosyalardaki husumetli bulunmayan tanık beyanlarına dayanarak fazla çalışma ücretine hükmetmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, her davanın somut deliller ve dosya kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiş, kesinleşmemiş

⁶³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2014/18730, (10 Haziran 2014); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2017/15729, (16 Ekim 2017).

⁶⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/16027, (11 Aralık 2024); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/11256, (5 Ekim 2022).

⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/10407, (26 Eylül 2022).

⁶⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/4646, (12 Mart 2024); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/4197, (5 Mart 2024). İş müfettişi raporundaki tespitler ile husumetli tanık beyanlarının birlikte değerlendirilmesi sonucu fazla çalışma alacağına hükmedilen kararlar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/2834, (3 Mart 2022). İzmir BAM 3. Hukuk Dairesi, K. 2020/1501, (31 Aralık 2020).

⁶⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2021/8875, (29 Nisan 2021). Ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/11256, (5 Ekim 2022).

dosyalardaki husumeti bulunmayan tanık delillerini yan delil görmeyerek fazla çalışma alacağına reddine karar vermiştir⁶⁸.

Aynı işyeri hakkında aynı çalışma döneminde fazla çalışma yapıldığına ilişkin kesinleşen karar, davacı işçi tarafından tanık olarak gösterilen kişinin davasında verilen karar da olabilir. Yüksek Mahkemenin bu yöndeki bir kararında, davacı işçi tarafından tanık olarak gösterilen kişinin daha önce işverene açtığı davada, işverenin sunduğu rut kayıtlarına göre fazla çalışma alacağına hükmedilmiş ve karar kesinleşmiştir. Mahkemece, davacı tanığının beyanları, kesinleşmiş kararlar ve davalı tanığının beyanları dikkate alınarak fazla çalışma alacağına ilişkin sonuca gidilmesi gerektiğine hükmedilmiştir⁶⁹. Hemen belirtmek gerekir ki aynı çalışma dönemine ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararı, fazla çalışmanın yapılmadığı yönünde ise alacağın varlığını gösteren kesinleşmiş bir mahkeme kararından bahsedilemeyeceğinden, husumetli tanık beyanları açısından söz konusu mahkeme kararının yan delil olarak görülmesi mümkün değildir⁷⁰.

Husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin sunduğumuz yargı kararlarından farklı esaslara değinmiş olması sebebiyle Ankara BAM 7. Hukuk Dairesinin iki kararına yer vermek ve dikkat çekmek isteriz. İlk kararda, karayollarında yol yapım işinde çalışan işçinin açtığı fazla çalışma alacağı ve diğer alacaklarını talep ettiği davada, ilk derece mahkemesi, husumetli olan davacı işçinin tanıklarının beyanlarını esas alarak alacağına hükmetmiştir⁷¹. Davalı işveren vekili sözü edilen alacaklar yönünden husumetli tanık beyanlarına göre hesaplamaya gidildiği yönünde istinaf başvurusunda bulunmuştur. Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi 2018 yılında verdiği kararında, öncelikle davalı işveren tarafından davacıya haftalık ve günlük iş sürelerini bildiren yazılı belge verilmediğini, davacı işçinin elinde yazılı delil olmadığından iddiasını tanık delili ile ispatlamak zorunda olduğunu belirtmiştir. Kararda ayrıca, “yol yapım işinin yapıldığı şantiye işyerinde davacının çalışmış veya çalışan işçilerin tanıklığı dışında delil ikamesi mümkün değildir” denilerek yapılan işin niteliği nedeniyle başka tanık bulmaktaki zorluğa dikkat çekilmiş ve somut olay bakımından, işyerinin özelliğine ve mevsime uygun, makul ve mantıklı olarak çalışma sürelerine ilişkin açıklamalarda bulunan tanıkların beyanlarına husumetli olmaları nedeniyle itibar edilemeyeceği yönündeki itiraz sonuca etkili görülmemiştir. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi’nin aynı işyerine ilişkin fazla çalışma yapıldığına dair bir bozma kararına da atıfta bulunulmuştur.

Aynı Daire tarafından 2020 yılında verilen bir başka kararda da “Davacı tanıklarının sırf davalı ile husumetli olması beyanları dışlanarak karar verilemez. Özellikle herkes tarafından bilinen ve genel vakıaların fazla çalışmayı işaret ettiği işyerlerinde, işverene karşı dava açmış olsalar da makul çalışma sürelerini açıklayan tanık beyanlarına değer verilmelidir. Yargıtay 9. HD bir kararında ‘bu işçilerin tanıklıklarına ihtiyatlı yaklaşılması gerektiğini, bu beyanların diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerektiğini kabul etmiştir” denilerek işin niteliğine göre makul çalışma süreleri belirten husumetli tanık beyanı esas alınarak fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmıştır⁷². Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi’nin yer verdiğimiz kararlarında, özet olarak işverenin çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğüne uymaması sonucunda, işçinin elinde tanık dışında ispat

⁶⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/7397, (29 Nisan 2024). Trabzon BAM 5. Hukuk Dairesi ise verdiği bir kararında işverenin çalışma düzenine ilişkin belge sunmamasına atıfta, davacı işçi tarafından gösterilen husumetli tanık beyanı ile aynı işyerine ilişkin kesinleşmemiş diğer dosyada yer alan husumeti bulunmayan tanık beyanının örtüşmesini dikkate alarak fazla çalışma alacağına hükmetmiştir. Bu karar, yer verdiğimiz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararının aksi yönünde verilmiş bir karar niteliğindedir. Trabzon BAM 5. Hukuk Dairesi, K. 2022/1356, (14 Eylül 2022).

⁶⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/3540, (16 Mart 2022). Hafta tatili alacağına ilişkin aynı yönde başka bir karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/4573, (18 Nisan 2022).

⁷⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/12718, (30 Eylül 2024); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/14839, (18 Kasım 2024).

⁷¹ Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi, K. 2018/1032, (1 Nisan 2018). Aynı yönde, Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi, K. 2018/222, (7 Şubat 2018), Çil, “Çalışma Süreleri”, 98.

⁷² Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi, K. 2020/1166, (9 Haziran 2020); Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi, K. 2019/2116, (10 Eylül 2019).

aracının bulunmadığına dikkat çekilerek, makul nitelikteki husumetli tanık beyanlarına itibar edildiği söylenebilir.

c. İçtihadın değerlendirilmesi

aa. Çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğünün işverende olması açısından

Husumetli tanık beyanlarına ilişkin yargı içtihadını değerlendirirken ele alınması gereken ilk husus, yer verdiğimiz bölge adliye mahkemesi kararlarında da değinildiği üzere, çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğünün işverende olmasının fazla çalışmanın ispatı açısından bir etkisinin olup olmayacağıdır.

Çalışma sürelerinin kaydedilmesi ve belgelendirilmesi hem dinlenme hakkı gereği çalışanların sağlıklarının korunması hem de fazla çalışma gibi alacakların ispatı bakımından önem arz etmektedir. İş Kanunu'nda çalışma süreleri m. 63 ve devamında düzenlenmektedir. İş Kanunu m. 67/1'e göre, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere duyurulması gerekir. Çalışma süresinin kaydedilmesine ilişkin hükümler ise ilgili yönetmeliklerde yer almaktadır. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin⁷³ 9. maddesinde, işverenin, "işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorunda" olduğu düzenlenmiştir. Fazla çalışmaya ilişkin olarak, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin⁷⁴ 10. maddesinde işverenin, "fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunda" olduğu yönünde bir düzenleme yer almaktadır.

İşverenin işçiye vermekle yükümlü tutulduğu ücret hesap pusulasında, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ayrı ayrı gösterilmesi gerekir (İş Kanunu m. 37/2, Fazla Çalışma Yönetmeliği m. 10). Söz konusu düzenlemeler gereği işverene çalışma sürelerini uygun araçlarla belgeleme, fazla saatlerle yapılan çalışmalarını gösteren belgeyi ise işçinin özlük dosyasında saklama yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak işverenin çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğüne aykırı davranışı bir yaptırıma bağlanmamıştır⁷⁵.

Çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 2019 yılında vermiş olduğu önemli bir karar bulunmaktadır⁷⁶. Karara konu olayda, ulusal işçi sendikası olan CCOO, topluluk davası yoluyla, İspanya'da faaliyet gösteren Deutsche Bank'ın çalışma sürelerini kaydetmek zorunda olduğuna ilişkin karar verilmesini talep etmiştir. Deutsche Bank ise Tribunal Supremo'nun (İspanya Yüksek Mahkemesi) kararlarına atıfla İspanyol hukukunda çalışma sürelerini kaydetmeye yönelik genel bir yükümlülük bulunmadığını iddia etmiştir. Tribunal Supremo, İspanyol İşçi Kanunu m. 35/5'de yer alan, fazla çalışmanın hesaplanması için işçinin çalışma süresinin günlük olarak kaydedileceği ve bir örneğinin ücret bordrosuyla birlikte işçiye verileceğine yönelik hükümden hareketle aksine bir anlaşma

⁷³ İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmî Gazete 25425 (6 Nisan 2004).

⁷⁴ İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Resmî Gazete 25425 (6 Nisan 2004).

⁷⁵ İş Kanunu m. 104'te, işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık başlığı altında, 75. maddedeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Fazla saatlerle yapılan çalışmayı gösteren belgeyi özlük dosyasında saklamayan işveren hakkında yalnızca özlük dosyası düzenlememesi nedeniyle idari para cezası uygulanabilecektir. İrem Yayvak Namlı, *Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2024), 144. Bu cezanın miktarı 2025 yılı için 21213 TL'dir (<https://www.csgb.gov.tr/pocopages/%C4%B1dari-para-cezaları/>). İş Kanunu'nun 75. maddesinde, özlük dosyasında bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlenmesi zorunlu olan belge ve kayıtların saklanması zorunlu tutulduğundan, Yönetmelikle getirilen fazla saatlerle çalışmayı belgeleme ve özlük dosyasında saklama yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanmaması gerektiği yönünde Volkan Güneş, "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XXIII/4*, (2019), 259, dn. 45.

⁷⁶ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. Karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. Namık Hüseyinli- Emre Ünal, "Avrupa Birliği Adalet Divanı İçtihatları Işığında, Türk İş Hukuku'nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 7/1*, (2024), 44 vd.; Yayvak Namlı, *Dijital Çalışma*, 132-134. Canan Ünal Adınır, "İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 29/2*, Özel Sayı, (Aralık 2023), 1304.

olmadığı sürece, işçilerin normal çalışma sürelerinin değil sadece fazla çalışma saatlerinin kaydının tutulmasının gerekli olduğu görüşündedir. Audiencia Nacional (Ulusal Yüksek Mahkeme), Tribunal Supremo'nun içtihadına ilişkin açıklamalarda bulunduktan sonra, söz konusu içtihadın AB mevzuatına uygunluğu konusunda şüphe oluştuğunu belirtmiş ve Adalet Divanı'na Temel Haklara İlişkin Avrupa Birliği Sözleşmesi m. 31/2, çalışma sürelerine ilişkin 2003/88/EC sayılı Direktif m. 3, 5, 6, 16 ve 22 hükümleri ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin 89/391/EEC sayılı Direktif m. 4/1, 11/3 ve 16/3 hükümlerinin işverenlerin işçilerin günlük çalışma sürelerini kaydetmek için bir sistem kurmalarını zorunlu kılıp kılmadığı sorusunu yöneltmiştir.

Divan öncelikle, 2003/88 sayılı Direktifle, işçilerin günlük ve haftalık asgari dinlenme sürelerine ve yeterli ara dinlenmelere sahip olmalarını sağlayarak ve haftalık çalışma süresine bir tavan getirilerek işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasının amaçlandığını, Avrupa Birliği düzeyinde çalışma sürelerinin düzenlenmesinin uyumlaştırıldığını ifade etmiştir⁷⁷. 2003/88 sayılı Direktif'te üye Devletler, azami çalışma süresinin aşılmasını önlemek, asgari dinlenme sürelerine uyulmasını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Divan'a göre, 2003/88 sayılı Direktif'te öngörülen hakların ve Temel Haklara İlişkin Avrupa Birliği Sözleşmesi m. 31/2'de yer alan temel hakkın etkinliğini sağlamak için, Üye Devletlerin işverenlerden her bir işçinin her gün çalıştığı sürenin ölçülmesini sağlayan objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmalarını talep etmeleri gerekir⁷⁸. Böyle bir sistemin yokluğunda, Direktif'teki azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığını tespit etmek ve uyulmasını sağlamak oldukça zordur⁷⁹. İspanya İş Kanunu'nda olduğu gibi sadece fazla çalışma saatlerinin kaydedilmesi Direktif'te öngörülen sınırlara uyulmasını sağlamak için etkin bir araç değildir ayrıca saatlerin fazla çalışma olarak nitelendirilmesi için her bir işçi tarafından çalışılan zamanın bilinmesi ve önceden ölçülmesi gerekir⁸⁰.

Her bir işçinin her gün çalıştığı sürenin ölçülmesine imkân tanıyan objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin uygulanması, Divan tarafından 89/391 sayılı Direktif m. 4/1 ve m. 6/1'de üye Devletler ve işverenler için öngörülmüş olan işçilerin sağlığı ve güvenliğinin korunması için gerekli organizasyon ve araçlarına sağlanmasına ilişkin genel yükümlülüğün bir gereği olarak nitelendirilmiştir⁸¹.

Divan'ın kararında çalışma sürelerinin kaydedilmesi, fazla çalışma alacağının ispatı bakımından da değerlendirilmiştir. Karara konu uyuşmazlıkta, çalışma süresinin ölçülmesini sağlayan bir sistem bulunmasa da İspanyol usul hukuku kuralları işçinin tanık ifadeleri, e-postalar, cep telefonları ve bilgisayarlar gibi delillerle fazla çalışma yaptığını ortaya koymasının ve ispat yükünü tersine çevirmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir. Divan, sayılan bu delillerin işçinin her gün ve her hafta kaç saat çalıştığını objektif ve güvenilir biçimde belirleyemeyeceğini, iş ilişkisinde işçilerin zayıf konumda olduğu düşünüldüğünde işverenleri aleyhine ifade vermekten çekinebileceklerini, tanık ifadelerinin etkili bir delil olarak görülemeyeceğini belirtmiştir. Divan'a göre, işçilerin her gün çalıştıkları süreyi ölçen bir sistem, hem Direktif'te kendisine tanınan hakların ihlal edildiğinin işçiler tarafından kanıtlanmasını hem de yetkili makamlar ve mahkemeler tarafından Direktif'teki haklara fiilen uyulduğunun kontrolünü kolaylaştırabilecektir⁸².

Divan tarafından, çalışma süresini ölçen objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem uygulanmasının önerilmesinin temel sebebi Direktif'teki asgari dinlenme süreleri ve azami çalışma sürelerine uyulması yoluyla işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, Alman medeni usul hukuku kuralları gereği hak iddia edenin iddiasını ortaya koyacak olguları sunması

⁷⁷ Para. 37.

⁷⁸ Para. 60.

⁷⁹ Para. 49.

⁸⁰ Para. 52.

⁸¹ Para. 62.

⁸² Para. 53-56.

gerektiğini belirterek Divan'ın söz konusu kararının fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda ispat yükünün dağılımı açısından değişiklik getirmeyeceğini kabul etmiştir⁸³.

Kısaca Alman hukukunda çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin hukuki duruma da yer vermek gerekirse, çalışma sürelerine ilişkin Kanunda, işverenin Kanunun 3. maddesinde yer alan günlük 8 saatlik çalışma süresini aşan çalışma sürelerini kaydetmekle ve kayıtları en az 2 yıl saklamakla yükümlü olduğu düzenlenmektedir (Arbeitszeitgesetz § 16 Abs. 2). Alman hukukunda yalnızca fazla çalışma sürelerinin kaydedilmesi gerekliken, Divan'ın söz konusu kararının ardından çalışılan tüm sürenin kaydedilmesine ilişkin yasal düzenleme yapılmasının gerekli olup olmadığı tartışılmaya başlanmıştır⁸⁴. Federal İş Mahkemesi ise 2022 yılında verdiği kararında⁸⁵, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Arbeitsschutzgesetz) § 3 Abs. 2 Nr. 1'deki işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında, uygun organizasyonu yapma ve gerekli araçları sağlama yükümlülüklerini⁸⁶ AB hukuku ile uyumlu şekilde yorumlamış ve işverenlerin işçilerin çalıştıkları tüm süreyi ölçecek bir sistem kurmaları gerektiği sonucuna varmıştır.

Divan kararına ilişkin Alman hukuku tarafından benimsenen, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işverende olmasının fazla çalışmanın ispat yükünü değiştirmeyeceğine ilişkin görüş, hukukumuzda da kabul edilmektedir⁸⁷. Öğretide bir görüş ise belgeleme yükümlülüğünün işverende olması nedeniyle işçinin yaşadığı ispat zorluklarına dikkat çekerek ispat yükü üzerinde olan işçi açısından dolaylı ispatın kabul edilebileceğini, işçinin dolaylı ispatta bulunması halinde ise delil ikame yükünün işverene geçeceğini ileri sürmektedir⁸⁸. Bu görüşe göre, işyerinde yapılacak keşif veya bilirkişi incelemesi sonucunda, işyerinin ve işçinin yapmış olduğu işin niteliğinin fazla çalışmaya uygun olup olmadığı değerlendirilmeli, uygun olduğu sonucuna varılıyorsa, salt davacı işçinin tanıklarının husumetli olması gerekçesiyle fazla çalışma alacağı reddedilmemelidir⁸⁹. İşyerinde sezonluk yoğunluğun veya vardiyalı çalışmanın olup olmadığı, işyerinin üretim kapasitesi ve işçi sayısı, iş müfettişlerince düzenlenen raporlar ve birden fazla işçinin fazla çalışma iddiasında bulunması gibi durumlar göz önünde bulundurularak işyerinin ve işçinin yapmış olduğu işin fazla çalışmaya uygun olup olmadığı tespit edilmelidir⁹⁰. Doğrudan fazla çalışmayı ispata elverişli olmayan, birbirinden bağımsız gözükten vakıaların hayatın olağan akışı gereği dolaylı olarak fazla çalışmayı ispatladığı kabul edilmeli,

⁸³ BAG Urteil vom 4.5.2022 – 5 AZR 359/21. Frank Bayreuther, "Arbeitszeiterfassung auf richterrechtlicher Basis", *NZA*, (2023), 196; Ünal Adınır, "Çalışma Süresi", 1304. Arbeitsschutzgesetz § 3 Abs. 2 Nr. 1 hükmü uyarınca çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünün fazla çalışma alacağı ve buna bağlı iddia ve ispat yüküne etki edebileceği; çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile gerekçelendirilmesinin kaydedilen çalışma sürelerinin fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda kullanılmasına engel teşkil etmeyeceği yönünde bkz. Matthias Jacobs- Anna Schneeberg, "Auswirkungen der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess?", *Rechtsprechung in Wissenschaft, Praxis und Lehre, Festschrift für Barbara Dauner-Lieb* (Nomos, 2025), 1338-1339. Ayrıca bkz. Benedikt Nathanael Fink, *Die Arbeitszeiterfassung nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, – unter besonderer Berücksichtigung der Aufgaben und Rechte des Betriebsrates* (Frankfurt am Main, Fachmedien Recht und Wirtschaft dfv Mediengruppe, 2023), 213-214.

⁸⁴ Alman hukukunda çalışma süresinin kaydedilmesine ilişkin yasal esaslar ve hazırlanan yasa taslaklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yayvak Namlı, *Dijital Çalışma*, 137 vd.

⁸⁵ BAG Urteil vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21. Ayrıca bkz. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>

⁸⁶ Arbeitsschutzgesetz § 3 Abs. 2 Nr. 1 hükmüne benzer bir düzenleme hukukumuzda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almaktadır. 6331 sayılı Kanun m. 4/1, a'ya göre, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar". Öğretide Ünal Adınır'a göre, Federal İş Mahkemesinin yaklaşımı kabul edilirse söz konusu düzenleme uyarınca Kanunun kapsamında yer alan işverenlerin çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünden bahsedilebilir ancak bu durum uygulamada belirsizliklere neden olabilir. Ünal Adınır, "Çalışma Süresi", 1305.

⁸⁷ Çil, "Çalışma Süreleri", 95; Ünal Adınır, *Üst Düzey Yöneticiler*, 100.

⁸⁸ Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 134-135.

⁸⁹ Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 136-137.

⁹⁰ Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 135.

bunun sonucunda delil ikame yükü kendisine geçen işveren, işyerinde fazla çalışma yapılmadığını ortaya koymaya çalışmalıdır⁹¹. Biz de bu görüşe katılmaktayız.

Öncelikle, ispat yükü ve delil ikame yükünün yer değiştirmesi kavramlarına kısaca değinmek gerekir. İspat yükü, somut bir vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediğinin anlaşılabilmesi halinde, belirsizlik durumunda hâkimin aleyhe kararı ile karşılaşma tehlikesidir⁹². İspat yükü kurallarının hangi hukuk dalına tabi olduğu öğretide tartışmalı olmakla birlikte ağırlıklı olarak, ispatın konusunu oluşturan vakıalar ve bu vakıaların hukuki sonuçları maddi hukuk kurallarıyla düzenlendiğinden, koşul vakıaların ispat edilememesi riskini belirleyen ispat yükü kurallarının maddi hukuk alanına ilişkin olduğu görüşü benimsenmektedir⁹³. İspat yükünün yer değiştirmesi, normlara dayanan ispat yükü dağılımının değişmesi anlamına geleceğinden ancak başka bir kanun hükmü ile ispat yükünün yer değiştirmesi mümkün olabilir⁹⁴. Usul hukukunda yasal düzenleme olmadan ispat yükünün yer değiştirmeyeceği kabul edilmekte, değişen durumun delil ikame yüküne ilişkin olabileceği ifade edilmektedir⁹⁵.

Delil ikame yükü, yargılamanın başında ve içerisinde, ispat yükü kuralları gereği davanın kaybedilmesi sonucundan kaçınmak için uyuşmazlık konusu vakıalar hakkında hangi tarafın delil getirmesi gerektiğini gösteren usuli bir yük olarak tanımlanmaktadır⁹⁶. Soyut delil ikame yükü ve somut delil ikame yükü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Soyut delil ikame yükü, görülen davanın gidişatına bağlı olmaksızın, taraflardan birinin aleyhte bir kararla karşılaşma tehlikesini engellemek amacıyla koşul vakıa hakkında delil göstermesi yüküdür⁹⁷. Bu yük, kural olarak ispat yükü kurallarına göre dağıtılır yani ispat yükünü taşıyan taraf soyut delil ikame yükü altındadır⁹⁸. Somut delil ikame yükü ise mahkemede ispatı gereken vakıaların mevcudiyetine ilişkin ön/geçici bir kanaatin olduğu durumlarda, davayı kaybetmemek için hangi tarafın delil getirmesi gerektiğine ilişkindir⁹⁹. Somut delil ikame yükü delillerin değerlendirilmesi faaliyetine bağlı olduğundan, soyut delil ikame yükünden farklı olarak davanın gidişatına göre yer değiştirebilir¹⁰⁰. Davanın başında soyut ve somut delil ikame yükü aynı taraf üzerinde iken yargılamanın işleyişi sırasında hâkim tarafından yapılacak belirleme sonucunda somut delil ikame yükü karşı tarafa geçebilir¹⁰¹.

Somut delil ikame yükünün yer değiştirmesi, öğretide sarkaca benzetilerek açıklanmaktadır¹⁰². Sarkacın topuzu kendiliğinden hareket etmemekte, itici güce ihtiyaç duymaktadır. İtici güç taraflar veya hâkim olarak görülmektedir. Taraflardan birinin delil ikame yükünü yerine getirmesiyle topuz diğer tarafa itilmiş olmakta, diğer tarafın da delil ikamesiyle topuz karşıya itilmeye çalışılmaktadır. Sarkacın sabit noktası ispat yüküne benzetilmekteyken, topuz yer değiştirmesi nedeniyle somut delil ikame yüküne karşılık gelmektedir¹⁰³.

Davada hâkimin kanaatine bağlı olarak somut delil ikame yükünün ispat yükü altında olmayan tarafa yüklenmesi de mümkündür¹⁰⁴. İspat yükü altında olmayan taraf, hâkimde oluşan geçici kanaati sarsmak

⁹¹ Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 135-136.

⁹² Bilge Umar- Ejder Yılmaz, *İspat Yükü*, (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1980), 3; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1694; Özdemir, *İspat Yükü*, 8.

⁹³ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1702-1703. İspat yükü kurallarının hukuk dalları içerisindeki yerine ilişkin görüşler için bkz. Umar/Yılmaz, 7-16.

⁹⁴ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1705; Hakan Albayrak, "Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı", *Kırıkkale Hukuk Mecmuası* 4/2, (2024), 951.

⁹⁵ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1705. Ayrıca bkz. Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 875-876.

⁹⁶ Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 875; Umar/Yılmaz, 32; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1708; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 482.

⁹⁷ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1710; Tanrıver, 877; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 483.

⁹⁸ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1711; Tanrıver, 877; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 483.

⁹⁹ Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 483; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1710; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 877-878.

¹⁰⁰ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1710; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 878; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 483.

¹⁰¹ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1711; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 878; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 483.

¹⁰² Hans-Joachim Musielak, *Die Grundlagen der Beweislast im Zivilprozess* (Berlin/New York, 1975), 49, Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713'den naklen; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713; Albayrak, "İspat Kolaylığı", 953.

¹⁰³ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1714; Albayrak, "İspat Kolaylığı", 953.

¹⁰⁴ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1712.

için başkaca deliller (karşı deliller) ileri sürmelidir¹⁰⁵. HMK m. 191’de yer verildiği üzere, “Diğer taraf, ispat yükünü taşıyan tarafın iddiasının doğru olmadığı hakkında delil sunabilir. Karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz”.

Öğretide “ilk görünüş ispatının caiz olduğu durumlar, ispat gücü veya imkansızlığı bulunan durumlar, delillerin karşı tarafın hâkimiyet sahasında olduğu durumlar, hayat tecrübesi kurallarına göre normal veya olağan durumun aksinin iddia edildiği durumlar”da somut delil ikame yükünün karşı tarafa geçebileceği kabul edilmektedir¹⁰⁶. Örnek olarak sorumluluk hukuku alanında delillerin bir işletme bünyesinde olduğu veya bulunduğu durumlar gösterilmekte, başka bir örnek olarak hekimin mesleki hatası sebebiyle açılacak tazminat davalarında hastanın elinde illiyet bağı ve kusuru ispata yarayacak delillerin bulunmaması hali zikredilmekte, böyle bir durumda karşı tarafa ispat yükünün değil somut delil ikame yükünün geçeceği ifade edilmektedir¹⁰⁷. Delil ikame yükü kendisine düşen tarafça delil ikame ve karşı ispat faaliyetinde başarısız olunması halinde, hâkimin vereceği karar belirsizlikten ötürü değil, davacının iddiasının doğru olduğu yönünde kendisinde oluşan geçici kanaatin delil ikame yükü kendisine geçen tarafça karşı ispat faaliyeti ile sarsılmamış veya çürütülememiş olmasından kaynaklanacaktır¹⁰⁸.

Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, fazla çalışma yapıldığını ispat yükü işçi üzerinde bulunmakla birlikte bazı hallerde somut delil ikame yükünün işverene geçebileceği söylenebilecek midir? Fazla çalışmanın ispatında genel olarak ücret bordroları, puantaj kayıtları, işyerine giriş çıkışı gösteren kart sistemi, GPS, takometre gibi elektronik kayıtlara, iş müfettişlerinin tutanak ve raporlarına, tanık, keşif ve bilirkişi delillerine başvurulmaktadır¹⁰⁹. Fazla çalışma yaptığını ispat yükü işçi üzerinde olmakla birlikte ücret bordroları, puantaj kayıtları, işyerine giriş çıkışı gösteren kayıtlar işverenin hâkimiyeti altında bulunmaktadır. Çalışma sürelerini yukarıda yer verdiğimiz mevzuat hükümlerine göre belgeleme yükümlülüğü altında olan işverence söz konusu kayıtların düzenlenmemesi, düzenlenmiş olsa dahi işçi veya mahkeme ile paylaşılmaması durumunda işçinin elinde ispat aracı olarak tanık delili kalmaktadır. Bunun yanı sıra tanık delili çok sınırlı biçimde ispata yaramaktadır.

Yargı içtihatlarında tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin benimsenen esasların daralan çerçevesini ortaya koymak gerekirse, yukarıda incelediğimiz üzere, Yargıtay tanıkların görgüye dayalı olarak işçinin çalışma düzenini bilmesini aramakta, görgüye dayalı olarak bilgisi olmayan eş, akraba ve komşu işyerlerindeki kişilerin tanıklıklarına itibar etmemektedir. Bu noktada, aynı işyerinde çalışan kişilerin tanıklıkları önem kazanmakta fakat bu kişilerin tanıklıklarına yalnızca birlikte çalışılan dönemle sınırlı olarak itibar edilmektedir. Birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını fazla çalışma yaptığı iddiası bakımından tanık olarak göstermek isteyen işçi, halihazırda işyerinde çalışmaya devam eden kişilerin tanıklık yapmaktan kaçınması nedeniyle daha önce o işyerinde çalışmış fakat ayrılmış olanların tanıklığına başvurmaktadır. Aynı işyerinde çalışmış fakat ayrılmış olan kişilerin tanıklığına ise işverene karşı dava açmışlarsa yan delil bulunmadığı sürece itibar edilmemektedir. Bir işyerinde fazla çalışma yaptırılıp karşılığının ödenmemesi çoğunlukla bir işçiye yönelik değil fazla çalışma yapan tüm işçilere yönelik olduğundan, davacı işçi ile aynı işyerinde çalışmış fakat işten ayrılmış kişilerin de işverene karşı fazla çalışma alacakları için dava açmış olma ihtimali oldukça yüksektir. Diğer bir deyişle, tanıklıklarına itibar edilmesi için aranan, davacı işçi ile aynı işyerinde aynı dönemde çalışma ve işverene karşı dava açmamış olma koşullarını sağlayan kişiler az sayıdadır.

Salt husumetli tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağına hükmedilemeyeceğine ilişkin içtihat yan deliller vasıtasıyla yumuşatılmıştır. Ancak yan delil veya olgu olarak nitelendirilen durumlar

¹⁰⁵ Albayrak, “İspat Kolaylığı”, 952.

¹⁰⁶ Hans Prütting, *Gegenwartsprobleme der Beweislast* (München, 1983), 10-13, Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713’den naklen; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713; Albayrak, “İspat Kolaylığı”, 952.

¹⁰⁷ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713.

¹⁰⁸ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1713.

¹⁰⁹ Mülayim, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, 133.

da çok sık rastlanılacak nitelikte değildir. Yalnızca işin niteliğinden hareketle husumetli tanık beyanlarının dikkate alındığı kararlar oldukça az sayıdadır. Keza husumetli tanık beyanlarının davalı tanık beyanları ile örtüşmesi durumuna da az rastlanmaktadır. Yan delil olarak zikredilen kesinleşmiş mahkeme kararlarında ve iş müfettişi raporlarında ise karar veya raporun davacı işçinin fazla çalışma yaptığı döneme ilişkin olması aranmaktadır. Fazla çalışmanın ispatı için husumetli tanık gösterilen davaların çoğu yan delil/olgu bulunmadığından reddedilmektedir. İşçinin elinde tanık dışında delil olarak dayanacağı belge bulunmaması nedeniyle, tanık beyanının değerlendirilmesine ilişkin yer verdiğimiz içtihatlar da göz önünde bulundurulduğunda fazla çalışmanın ispatında işçinin ispat zorluğu yaşadığı söylenmelidir. Bu nedenle kanaatimizce işçiye ispat kolaylığı tanınmalı ve dolaylı ispat mümkün görülmelidir. İşçinin göstermiş olduğu husumetli tanığın (aşırı nitelikte olmayan) beyanları ve işyerinin koşulları, işin niteliğinden hareketle, hâkimde fazla çalışma yapıldığına ilişkin geçici kanaat oluşmuşsa, salt tanığın husumetli olması ve beyanının yan delille desteklenmemesi gerekçesiyle alacağın reddine karar verilmemelidir. Çalışma sürelerini belgeleme yükü mevzuat gereği işverende olduğundan somut delil ikame yükünün işverene geçtiği kabul edilmeli, işveren tarafından çalışma sürelerini gösteren belgeler sunulmadığı takdirde, işverenin karşı ispat olarak geçici kanaati çürütemediği ve fazla çalışma alacağının ispatlandığı sonucuna varılmalıdır. Bu durum işverenleri işyeri kayıtları tutarak karşı ispat faaliyetinde bulunmaya sevk edecektir. Aksi halde çalışma sürelerini belgelemeyen işverenler ödüllendirilmiş olmaktadır.

Hemen belirtmek gerekir ki ifade ettiklerimizden ispat yükünün işverene geçtiği gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Somut delil ikame yükünün değişmesine ilişkin öğretideki sarkaç örneği gibi, karşı tarafa yani işverene somut delil ikame yükünün geçebilmesi için işçi tarafından hâkimde geçici kanaat oluşturulmasına yetecek kadar delil sunulmalı, ispat faaliyetinde bulunulmalıdır. Hâkim geçici kanaat oluştuktan sonra işverenden delil sunmasını isteyecektir. İşçi tarafından herhangi bir delil sunulmaksızın işverenden asıl ispatta bulunur gibi, belge sunmasının talep edilmesi, sunmadığı takdirde de fazla çalışma alacağına hükmedilmesi gibi bir sonuca varılmamalıdır.

Yargıtay'ın güncel içtihadında, yan delil olarak görülen işin niteliğinin mahkemelerce geniş yorumlanması da kanaatimizce işçinin yaşadığı ispat zorluklarının aşılmasında bir çözüm önerisi teşkil edebilir.

bb. Belgelerin mahkemeye ibraz zorunluluğunu düzenleyen HMK m. 219 ve 220 hükümleri açısından

Bir davada taraflar iddia ve savunmalarını oluşturan vakıalara ilişkin ellerindeki tüm delilleri mahkemeye sunarlar ancak doğal olarak sundukları deliller kendi lehlerine olan delillerdir¹¹⁰. Tarafların yargılama sırasında doğruyu söyleme ödevleri bulunmakla birlikte bu ödevin kendi aleyhlerine veya karşı tarafın lehine delilleri mahkemeye sunmayı kapsamadığı kabul edilmektedir¹¹¹. Ancak usul hukukunda yalnızca tarafların subjektif haklarını elde etmesi değil maddi gerçeğe uygun kararlar verilmesi de amaçlandığından, taraflardan ellerindeki tüm belgeleri mahkemeye sunarak davanın aydınlatılmasına katkıda bulunmaları beklenmektedir¹¹². Bu durum özellikle ispat yükü altında olan tarafın iddiasını dayandırdığı belgenin karşı tarafın ya da üçüncü kişilerin elinde olması halinde gündeme gelir¹¹³. Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 219/1'de, tarafların kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorunda oldukları düzenlenmiştir.

¹¹⁰ Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1813.

¹¹¹ Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1813.

¹¹² Hilal Ünal Kaya, "Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Karşı Tarafın Elindeki Belgeye Ulaşabilme İmkânları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 67/4, (2018), 784; Güray Erdönmez, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Delillerin Gösterilmesi ve İbrası", *İstanbul Barosu Dergisi* LXXXVII/5, (Eylül-Ekim 2013), 25; Güray Erdönmez, *Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrası Mecburiyeti* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2014), 75.

¹¹³ Erdönmez, "Delillerin Gösterilmesi", 26.

Mahkemeden karşı tarafın elindeki belgenin ibrazına karar verilmesini talep edebilmek için şu koşulların bir arada bulunması gerekir: “görülmekte olan bir dava olması, hukuki menfaat olması, belgenin içeriği ve ayırt edici unsurları hakkında bilgi verilmesi, ibrazı istenen belgenin dava konusu uyumsuzluğu çözümlenmeye elverişli olması ve belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olduğunun gerçeğe yakın şekilde ispatlanması”¹¹⁴. HMK m. 220/1’e göre, “İbrazı istenen belgenin, ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu ve bu isteğin kanuna uygun olduğuna mahkemece kanaat getirildiği ve karşı taraf da bu belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği veya ileri sürülen talep üzerine sükût ettiği yahut belgenin var olduğu resmî bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde, mahkeme bu belgenin ibrazı için kesin bir süre verir”. Mahkemece ibrazına karar verilen belge, süresi içinde mazeret göstermeksizin ibraz edilmezse ya da bulunduğu inkâr edilirse (ve yemin de gerçekleştirilmezse) duruma göre hâkim belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir (HMK m. 220/3). Söz konusu düzenlemeyle, ispat yükünü taşıyan tarafın ispat faaliyetini engelleyerek, uyumsuzluğun aydınlatılmasına katkıda bulunma ödevini yerine getirmeyen karşı taraf için ispat hukuku yönünden bir yaptırım öngörülmüştür¹¹⁵.

Belgelerin mahkemeye ibrazını düzenleyen, temel esaslarına yer verdiğimiz HMK m. 219 ve 220 hükümlerinin fazla çalışma alacağının ispatında uygulanıp uygulanamayacağını değerlendirmek gerekir. Fazla çalışma yaptığını ispat yükü üzerinde olan işçi, işverenin çalışma sürelerini belgelendirme yükümlülüğünden hareketle, HMK m. 220’ye dayanarak davalı işverenden işyeri kayıtlarının ibrazına yönelik karar verilmesini mahkemeden talep edebilecek midir? Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararlarına bakıldığında, belgenin mevcudiyeti dosyadan anlaşılıyorsa veya davacı işçi delilleri arasında davalı işverenin kayıtlarına yer vermişse, işyeri nöbet ve çalışma çizelgeleri¹¹⁶, vardiya kayıtları¹¹⁷, takograf kayıtları¹¹⁸, görev emirleri¹¹⁹ gibi¹²⁰ çalışma sürelerini gösteren belgelerin celbi için mahkeme tarafından davalı işverene kesin süre verilmesi, belgelerin sunulmaması halinde HMK m. 220 uyarınca işlem yapılması gerektiği yönünde kararlar bulunduğu görülmektedir. HMK m. 220 düzenlemesi sıklıkla takograf kayıtlarının ibrazı için uygulanmaktadır¹²¹.

Çalışma konumuzu ilgilendiren bir karar niteliğinde olduğundan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2018 yılında verdiği bir karara kısaca yer vereceğiz. Karara konu uyumsuzlukta, davacı işçinin delil olarak dayandığı çalışma ve nöbet kayıtlarının getirtilerek fazla çalışma alacağı bakımından sonuca gidilmesi gerektiği yönündeki (ilk) bozma kararı sonrası, ilk derece mahkemesi tarafından davalı işverene ihtarlı müzekkere yazılmış fakat işveren tarafından söz konusu belgeler, süresinden ve bilirkişi raporundan sonra sunulmuştur. İlk derece mahkemesi, dosyaya ibraz edilen evraklardan davacının fazla çalışma yaptığı döneme ilişkin ücretlerin ödendiği, fazla çalışma ücretinin ödenmediği dönemde işyeri

¹¹⁴ Erdönmez, “Delillerin Gösterilmesi”, 26; Erdönmez, *Belgelerin İbrazı*, 131 vd. Nur Bolayır, *Hukuk Yargılamasında Delillerin Toplanması ve Tarafların ve Hakimlerin Rolü* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), 336 vd.

¹¹⁵ Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 342; Erdönmez, *Belgelerin İbrazı*, 272-274.

¹¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2018/11760, (28 Mayıs 2018).

¹¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/7188, (29 Mart 2019).

¹¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2018/11721, (24 Mayıs 2018). Ayrıca bkz. İstanbul BAM 47. Hukuk Dairesi, K. 2020/317, (11 Kasım 2020). İstanbul BAM 27. Hukuk Dairesi, K. 2019/2328, (26 Eylül 2019).

¹¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/15074, (5 Temmuz 2019).

¹²⁰ Satış temsilcisi olarak çalışan işçinin ücret ve prim miktarının tespiti bakımından prim tablosu gibi prim ödeme sistemine ilişkin belgelerin HMK m. 220’ye göre celbedilmesi gerektiği, ibraz edilmezse dosyada mevcut davacı tanık beyanlarına göre ve davacı vekilinin belirttiği emsal dosyaların irdelenmesiyle sonuca gidilmesi gerektiği yönündeki karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/19401, (7 Kasım 2019).

¹²¹ “...davacının dava dilekçesinde takometre kayıtlarına dayandığı da dikkate alınarak araç takometre kayıtlarının tamamının davalı taraftan HMK m. 220 kapsamında istenmeli ve bu kayıtlara göre hesap raporu alınarak fazla çalışma alacağının belirlenmesi için bozulmuştur...davalı vekilinin bozma sonrası 2 numaralı celse de ‘Elimizdeki mevcut tüm takometre kayıtları daha önce dosyaya ibraz edilmiştir (15 Şubat 2013 ile 01 Nisan 2013). Bu kayıtların saklama süresi 5 yıldır, bu nedenle elimizde kayıt bulunmamaktadır.’ dediği, bilahare şirket temsilcisinin yemin için davet edilmesine rağmen yeminin eda ettirilmediği, dava tarihinin 20.06.2013, fesih tarihinin ise 04.04.2013 olduğu dikkate alındığında davanın ikame tarihine göre dahi son 5 yıllık takograf kayıtlarının dosyaya ibraz edilmediğinin anlaşılması karşısında, 6100 Sayılı HMK’nın 220. Maddesinin üçüncü fıkrasına göre fazla çalışmaya ilişkin davacı beyanının doğruluğu kabul edilerek sonuca gidilmesi dosya içeriğine uygun olacaktır...”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2019/21607, (4 Şubat 2019); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/4762, (3 Haziran 2020).

kayıtlarının bulunmaması ve husumetli tanık beyanlarından başka beyan olmaması gerekçesiyle işçinin fazla çalışma alacağı talebini reddetmiştir. Yüksek Mahkeme ise işyeri nöbet ve çizelge kayıtlarının sunulmamasının davacı işçi aleyhine yorumlanamayacağı, yazılı kayıtların sunulmaması halinde HMK m. 220 uyarınca işlem yapılması ve davacı işçinin tanık beyanlarının dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir¹²².

Yüksek Mahkeme, 2022 yılında, Log kayıtlarının işverenden talep edildiği fakat sunulmadığı bir uyumsuzlukta, söz konusu kayıtların fazla çalışma iddiasının ispatı bakımından HMK m. 220 uyarınca zorunlu olmadığı, fazla çalışmanın tanık beyanları ile de ispatlanabileceği ancak davacı işçinin tanık dinletmekten vazgeçtiği, fazla çalışmanın ispatlanamadığı yönündeki bir bölge adliye mahkemesi kararını onamıştır¹²³. Kanımızca, davacı işçinin tanık dinletmekten vazgeçmesi, somut uyumsuzluk bakımından böyle bir sonucun kabul edilmesinde etkili olmuş olabilir. 2024 yılında ise Yüksek Mahkemece işçinin fazla çalışma alacağı talebi ve yalnızca kendisine fazla çalışma yaptırıldığını konu edinen mobbing iddiaları için işveren olan bankadan işyerine giriş çıkış turnike kayıtlarının ve imza föylerinin HMK m. 220 uyarınca celbedilmesi gerektiğine hükmedilmiştir¹²⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun konuya ilişkin yaklaşımı ise işverenin kayıt tutma yükümlülüğü üzerinden şekillenmektedir. Mahkemeye göre, "İş Kanununda kayıt tutma yükümlülüğü genellikle işverene verilmiştir. Bordro tanzimi, mesai saatleri düzenleme, yıllık ücretli izin defteri tutma, çalışma belgesi verme gibi işçi alacakları konusunda işveren kayıtlarına dayanıldığında, bu kayıtları tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğu vardır. İşverenin ibraz etmemesi halinde ise 6100 sayılı Kanun'un 220. maddesi uyarınca işlem yapılması gerekmektedir"¹²⁵. İşverence işe giriş çıkış kayıtlarının sunulmamasının işçi aleyhine yorumlanmasının HMK m. 220 ile bağdaşmayacağı kabul edilmektedir¹²⁶. Konuya ilişkin 2020 yılında verilen bir kararda, "Bu itibarla davacı tarafın davacı tanıkları dışında işyeri kayıtlarına da dayanması, davalı işveren tarafından işyeri kayıtlarının ibraz edilmemesi, tanık beyanlarının aksini ispatlar nitelikte dosyada delil olmaması karşısında davacı tanığının dava açan dahi olsa beyanına itibar edilmesi gerekir" sonucuna ulaşılmıştır¹²⁷. Ayrıca kararlarda, tarafların delil olarak dayandıkları işyeri kayıtlarının hâkim tarafından re'sen getirilmesinin hâkimin aydınlatma ödevi kapsamında mı görüleceği yoksa dava malzemesinin taraflarca getirilmesine aykırılık mı teşkil edeceği tartışılmıştır¹²⁸.

Fazla çalışma yaptığını ispatlamak isteyen fakat tanık dışında ispat aracı elinde bulunmayan işçi, işverenin hâkimiyet alanında bulunan işyeri kayıtlarına delil olarak dayanabilir. İşverenin, HMK m. 219/1'de yer alan "Taraflar, kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorundadırlar" hükmü uyarınca işçinin delil olarak dayandığı işyeri kayıtlarını mahkemeye sunması gerekir. İş Kanunu'nun 75. maddesinde ise maddi hukuktan kaynaklanan ibraz yükümlülüğü olarak, işverenin özlük dosyasında, çalıştırdığı işçilere ilişkin İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları saklamak ve istenildiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Delil olarak dayanılmış işyeri kayıtlarının işverence sunulmaması durumunda, işçi bazı koşullarla, mahkemeden HMK m. 220 uyarınca kayıtların ibrazı yönünde karar vermesini, ibraz edilmediği takdirde işveren hakkında anılan maddedeki yaptırımın uygulanmasını talep etme hakkına sahiptir.

¹²² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2018/11760, (28 Mayıs 2018).

¹²³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/7897, (15 Haziran 2022). Benzer yaklaşım içeren bir bölge adliye mahkemesi kararı için bkz. İstanbul BAM 28. Hukuk Dairesi, K. 2020/1910, (26 Kasım 2020).

¹²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/15000, (21 Kasım 2024).

¹²⁵ YHGK, K. 2020/950, (25 Kasım 2020); YHGK, K. 2017/67, (18 Ocak 2017). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014-2017 yılları arasında verdiği karar metinlerinde, alıntıladığımız ifadeye yer vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2014/22322, (30 Haziran 2014); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2016/2331, (2 Şubat 2016).

¹²⁶ YHGK, K. 2017/1421, (22 Kasım 2017).

¹²⁷ YHGK, K. 2020/950, (25 Kasım 2020).

¹²⁸ YHGK, K. 2022/1249, (5 Ekim 2022); YHGK, K. 2020/509, (7 Temmuz 2020).

Davacı işçi öncelikle fazla çalışma yaptığı iddiasını somutlaştırmalı, örneğin haftada kaç saat fazla çalışma yaptığı, fazla çalışmanın ne kadar sürdüğü, tatillerde çalışıp çalışmadığı gibi hususlarda mahkemeye ayrıntılı bilgi vermelidir. Davada, tarafın iddia ettiği vakıaları somutlaştırması, hâkimin ibrazı istenen belgeye delil olarak dayanılmasının mümkün olup olmadığını değerlendirmesi ve karşı taraf ibrazdan kaçındığında belgenin içeriğini gerçek kabul edebilecek düzeyde bilgi sahibi olması açısından önem arz etmektedir (HMK m. 220/3)¹²⁹. Ayrıca iddiasını karşı tarafın elindeki belgeyle ispatlamak isteyen taraf, ibrazını istediği belgenin içeriği, niteliği ve ayırt edici unsurları¹³⁰ hakkında da yeterli bilgi vermelidir¹³¹. Örneğin davacı işçi ibrazını talep ettiği nöbet çizelgesi hakkında çalıştığı tarih aralığını belirterek, her nöbetten sonra imzaladıkları, işveren yetkilisi tarafından tutulduğu, aylık çizelge olduğu gibi verebildiği tüm ayrıntıları mahkemeye sunmalıdır. İbrarı istenen belgenin içeriği ve niteliği hakkında bilgi verilmesi, karşı tarafın ibraz talebine kolay ve açık cevap vermesi açısından fayda sağladığı gibi, mahkemece belgenin davadaki delil değeri ve verilecek karara ne ölçüde etki edeceğini tespit açısından da önemlidir¹³².

Mahkemenin belgenin ibrazı yönünde karar verebilmesi için, ibrazı istenen belgenin karşı tarafın elinde olduğunun tespit edilmiş olması gerekir¹³³. HMK m. 220'de bu koşul, "karşı taraf da bu belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği veya ileri sürülen talep üzerine sükut ettiği yahut belgenin var olduğu resmî bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde" şeklinde ifade edilmiştir. İbraz talebinde bulunan taraf, belgenin karşı tarafın elinde olduğunu inandırıcı şekilde ortaya koymalı yani gerçeğe yakın ölçüde ispatlamalıdır¹³⁴. İşçi örneğin Log kayıtlarının ibrazını talep etmeden önce, işverenin işyerinde Log kayıtlarının tutulmadığı şeklindeki itirazıyla da karşılaşmamak adına işyerinde Log kayıtlarının tutulduğunu ve kayıtların işverende bulunduğunu ortaya koymalıdır. Mahkemenin Log kayıtlarının ibrazına karar verebilmesi için, işçinin ibraz talebi karşısında işverenin kayıtların kendisinde bulunduğunu ikrar etmesi, ibraz talebine karşı susması, kayıtların tutulduğunun resmi bir kayıttan anlaşılması¹³⁵ ya da işverenin başka bir belgede kayıtların varlığını ikrar etmesi gerekir. İşverenin Log kayıtlarının tutulmadığını veya kayıtların elinde olmadığını iddia etmesi yani belgenin mevcudiyetini inkâr etmesi halinde, HMK m. 220/2'ye göre hâkim işverene "böyle bir belgenin elinde bulunmadığına, özenle aradığı hâlde bulamadığına ve nerede olduğunu da bilmediğine" ilişkin yemin teklif eder.

Öğretide, belgeyi ibraz etmesine karar verilen tarafın inkâr savunmasının arkasına saklanarak ve akabinde yemin ederek ibrazdan kaçınabileceği ve belgelerin ibrazı kurumunu işlemez hale getirebileceğine dikkat çekilmiştir¹³⁶. Bu nedenle, hâkimin doğrudan yemin teklif etmek yerine, belgeyi arayıp aramadığı ve belgenin neden yedinde olmadığı konusunda tarafı isticvap etmesi

¹²⁹ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 156; Taner Emre Yardımcı, *Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü* (İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2017), 117.

¹³⁰ İbrarı istenen belgenin ayırt edici unsurlarının belirtilmesi, hem vakianın ispatıyla ilişkili olmayan belgelerin mahkemeye gereksiz yere getirilmesinin önüne geçer hem de karşı tarafın elindeki belgelerin kötü niyetli olarak ele geçirilmesini önler. Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1814; Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 338; Ünal Kaya, "Belgeye Ulaşabilme", 799.

¹³¹ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 166; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1814; Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 337; Yardımcı, *Somutlaştırma Yükü*, 304. Taraflar, başka yerden getirtilecek belgeler hakkında bunların bulunabilmesi için gerekli açıklamayı yapmak zorundadırlar (HMK m. 121, m. 129/2, m. 139/1, ç, m. 140/5).

¹³² Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 166-167; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1814; Ünal Kaya, "Belgeye Ulaşabilme", 799.

¹³³ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 174.

¹³⁴ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 174-175.

¹³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2016 yılında verdiği bir kararda, bankada çalışan işçi, fazla çalışma iddiası bakımından tanık delili yani sıra işyeri kayıtlarına dayanmış, bankacılık düzenlemeleri gereği tüm giriş ve çıkış kayıtlarının tutulduğu ve bu kayıtların düzenli olarak BDDK'ya gönderildiği açıklamasıyla davalı işveren bankadan giriş ve çıkış kayıtlarının celbini talep etmiş fakat söz konusu kayıtlar sunulmamıştır. Özel daireye göre, "Öncelikle, davalı işyerinde işyeri giriş ve çıkış kayıtlarının tutulup tutulmadığının açıklığa kavuşturulması, bunun için de gerekirse BDDK dahil işyerine yazı yazılması, şayet bu kayıtların tutulduğunun saptanması halinde Mahkemenin davalı işverene elinde bulunan kayıtları kesin süre içinde ibraz etmemesi halinde HMK'nın 220. maddesi hükmünün 2. ve 3. Fıkralarına göre işlem yapılacağını ihtar edip buna göre kesin süre içinde kayıtlar ibraz edilmezse anılan hükmün 2 ve 3 fıkralarına göre işlem tesisi ile sonuca gitmesi gerekir", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2016/2331, (2 Şubat 2016).

¹³⁶ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 294-296; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1819; Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 341.

önerilmektedir¹³⁷. İsticvap sonucunda belgenin yedinde olduğuna ilişkin ikrar elde edilememişse, hâkim davada ileri sürülen vakıalar hakkında tarafları dinleme hakkına sahip olduğundan (HMK m. 144/1), tarafları dinleyerek ve tanık beyanları ile dava dosyasındaki diğer delilleri dikkate alarak inkâr savunmasının doğru olup olmadığını tespit edebilecektir¹³⁸. Tarafın beyanları birbiri ile çelişkili veya açıklamaları hayatın olağan akışına aykırı olabilir. Örneğin 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre 10 yıl saklamakla yükümlü olduğu ticari defterlerini kaybettiği ileri süren bir tacir hakkında, hâkim ticari defterlerin neden karşı tarafın elinde olmadığını ve defterin kaybı halinde yapılması gereken kanuni yükümlülüğe neden uyulmadığını araştırarak, kabul edilebilir makul bir sebep gösterilmediği takdirde, dava dosyasındaki diğer deliller de aksi yönde yemin teklif edilmeksizin hakkında ibrazdan kaçınmanın yaptırımını uygulayabilecektir¹³⁹. İsticvap neticesinde ikrar elde edilememiş, tarafın dinlenmesi ve dosyadaki diğer delillerle birlikte, hakkında ibraz kararı verilen tarafın inkâr savunmasının aksi yönünde kanaat da elde edilememişse, hâkim son çare olarak yemin teklif etmelidir¹⁴⁰.

Kanaatimizce ücret bordroları, takograf kayıtları gibi işverenin kanun¹⁴¹ gereği tutmakla yükümlü olduğu belgelerin mahkemece HMK m. 220 uyarınca ibrazına karar verilmesi fakat işverenin bu belgeleri tutmadığı ya da elinde bulunmadığı yönünde savunma yapması hayatın olağan akışına aykırılık arz eder. İşçinin fazla çalışma iddiasını ve ibrazını talep ettiği belgeyi somutlaştırarak ortaya koyduğu, işverenin ise kanun gereği tutmakla yükümlü olduğu belgenin tutmadığını/elinde olmadığını iddia ettiği durumlarda, hâkim yemin teklifi yoluna başvurmadan işveren hakkında belgeyi ibraz etmemenin yaptırımını uygulayabilmeli, “duruma göre” belgenin içeriği konusunda işçinin beyanını esas alabilmelidir.

Belgelerin mahkemeye ibrazına ilişkin 220. maddede, mahkemece ibraz kararı verilebilmesi için aranan koşullardan biri de “İbrarı istenen belgenin, ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu ve bu isteğin kanuna uygun olduğu”¹⁴² yönünde mahkemede kanaat oluşmasıdır. İbrarı istenen belge ile ispatlanacak vakıalar, davayı çözümlenecek nitelikte vakıalar olmalıdır¹⁴³. İbrarı talebinde bulunurken, talep edilen belge ile hangi vakıanın ispatlanacağını açıklanması gerektiğinden, hâkim o vakıanın dava için ne kadar önem arz ettiğini takdir edebilecektir¹⁴⁴. Hâkim maddi hukuk kurallarına göre, ibrazı talep edilen belgeyle ispatlanmak istenen vakıanın davanın aydınlatılması için önemli olup olmadığını tespit edecek, “maddi hukuk normunun öngördüğü koşul vakıaya uygun olan ve dikkate alınmazsa kararın yönünü değiştirebilecek” vakıalara ilişkin belgelerin ibrazına karar verecektir¹⁴⁵. Dava için önem taşımayan vakıaların ispatı için belge ibrazı talep edilmişse ya da vakıa önemli olmakla birlikte dava dosyasındaki diğer delillerle ispatlanabiliyorsa ibraz talebi reddedilecektir¹⁴⁶. Madde metninde ibrazı istenen belgenin ileri sürülen hususun ispatı için “zorunlu” olması yönünde mahkemede kanaat oluşmasından

¹³⁷ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 294-295; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1819.

¹³⁸ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 296; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1819-1820.

¹³⁹ Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1820; Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 296.

¹⁴⁰ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 296; Erdönmez, *Pekcanitez Usul*, 1820.

¹⁴¹ 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 238. maddesine göre işverenler, her ay ödedikleri ücretler için ücret bordrosu tutmak zorundadırlar. İş Kanunu'nun 37. maddesine göre ise işveren işçiye ücret hesap pusulası vermekle yükümlü olup, pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönemle fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler de gösterilir. Takograf kayıtlarına ilişkin olarak, şehirlerarası yük veya yolcu nakliyatı yapan otobüs, kamyon ve çekicilerde takograf cihazının kullanılır durumda bulundurulması ve kullanılması zorunludur (2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu m. 31/1, b; Karayolları Trafik Yönetmeliği m. 99/1). Araç işletenlerin, takograf kayıtlarını 1 ay süreyle araçta, 5 yıl süreyle işyerinde saklaması gerekmektedir (Karayolları Trafik Yönetmeliği m. 98).

¹⁴² 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda bu koşul, “ibrarı istenilen vesika ile ispat edilmek istenilen hususun davanın sübutuna medar olacağına mahkemece kanaat hasıl olduğu...” şeklinde ifade edilmişti (m. 330).

¹⁴³ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 135; Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 339.

¹⁴⁴ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 135; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 896-897.

¹⁴⁵ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 135.

¹⁴⁶ Erdönmez, *Belgelerin İbrarı*, 135; Ünal Kaya, “Belgeye Ulaşılabilir”, 800.

bahsedilse de öğretide ibrazı istenen belgenin, iddianın ispatı için “gerekli” olup olmadığının mahkemece takdir edileceğini ifade eden yazarlar da bulunmaktadır¹⁴⁷.

İşe giriş çıkış kayıtları, puantaj gibi işyeri kayıtlarının fazla çalışma yapıldığının ispatlanması için zorunlu olmadığı, işçinin tanık ya da diğer delillerle de fazla çalışma yaptığını ispatlayabileceği, bu nedenle işyeri kayıtlarının fazla çalışmanın ispatı bakımından HMK m. 220 uyarınca talep edilemeyeceği düşünülebilir. Ancak Yargıtay’ın fazla çalışmanın ispatında yazılı belgelere tanık beyanına göre üstünlük tanıyan içtihadı¹⁴⁸ ve fazla çalışmanın yazılı belgeyle veya işveren kayıtlarıyla ispatlanmış olması halinde takdiri indirim yapılamayacağı yönündeki içtihadı¹⁴⁹ karşısında, fazla çalışmanın yalnızca tanık beyanlarıyla değil işyeri kayıtlarıyla ispatlanmasında işçinin hukuki yararı bulunmaktadır. Takdiri indirim uygulanmadan fazla çalışma alacağına hükmedilmesi için işyeri kayıtlarının ibrazı zorunluluk arz ettiğinden kanaatimizce hâkim HMK m. 220 uyarınca fazla çalışma yapıldığını gösteren işyeri kayıtlarının ibrazı yönünde karar verebilir.

İşçi fazla çalışma yaptığını tanık delili ile ispatlayabilse de somutlaştırma yüküne uygun şekilde ibrazını talep ettiği ve işverende mevcut olduğu anlaşılan işyeri kayıtlarının sunulmaması nedeniyle alacağına eksik bir şekilde kavuşabilecektir. İşveren elinde bulunan işyeri kayıtlarını sunmayarak, kayıtları sunsa ödemekle yükümlü tutulabileceği miktardan kaçınabilmektedir. Kanımızca bu durum kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesine aykırılık teşkil eder. Bu nedenle, fazla çalışma yapıldığının ispatlanmasında, mahkemece işyeri kayıtlarının HMK m. 220 uyarınca ibrazına karar verilmesini- maddede aranan diğer koşulların da sağlanması şartıyla- mümkün görmek gerekir. Nitekim yukarıda yer verdiğimiz Yargıtay kararlarında da fazla çalışmanın işyeri kayıtlarıyla ispatı açısından HMK m. 220 düzenlemesinin uygulama alanı bulunduğu görülmektedir. Belirtmek gerekir ki hâkimin re’sen işyeri kayıtlarının celbine karar vermesi de söz konusu olabilir. HMK m. 31’de¹⁵⁰ yer alan aydınlatma ödevi

¹⁴⁷ Abdurrahim Karşlı, *Medeni Muhakeme Hukuku* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2020), 557; Ramazan Arslan vd., *Medeni Usul Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), 430.

¹⁴⁸ “Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir... Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından, davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulü isabetlidir...”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2024/8205, (13 Mayıs 2024). “Somut olayda, davalı işveren tarafından davacının işyerine giriş-çıkış saatlerini gösteren manyetik kart sistemi dökümleri sunulmuş, davacı tarafından yaptığı işin niteliği gereği çoğunlukla sahada görev aldığından söz konusu kayıtların gerçeği yansıtmadığı savunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işe giriş-çıkışları gösteren manyetik kart sistemi dökümleri davacının imzasına havi olmadığı gerekçesi ile dikkate alınmadan fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları tanık beyanına göre belirlenmiş ise de davacının da kabulünde olduğu üzere işyerinde giriş-çıkış saatlerinin tespitine yönelik olarak manyetik kart sisteminin bulunduğu ve tanık beyanlarına göre davacının çoğunlukla sahada çalıştığı şeklindeki savunmasının da yerinde olmadığı anlaşılmış olup mahkemece fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkin olarak davalı tarafça ibraz edilen manyetik kart sistemi kayıtları sunulan dönemler yönünden söz konusu kayıtlar değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/1796, (15 Şubat 2022); Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2016/647, (14 Ocak 2016).

¹⁴⁹ “İşçinin fazla çalışma alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Bu indirim, dosyadaki delillerin durumu ve niteliğine göre yapılması gerekli uygun bir indirimdir. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline, işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma ücreti miktarına göre takdir edilmelidir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/2818, (3 Mart 2022); “Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma ücreti hesabı tamamen davalı işveren tarafından sunulan işe giriş çıkış kayıtlarına dayalı olarak yapıldığından Mahkemece takdiri indirim yapılmaması gerekirken, 1/3 oranında takdiri indirim yapılarak sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2018/18799, (22 Ekim 2018); “Somut olayda; dosya içinde davacının çalışmasına ilişkin bir kısım araç sistem kayıt verileri bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple davacının kayda dayalı dönem için hesaplanan fazla mesailerinden takdiri indirim uygulanmamalıdır”, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, K. 2017/4647, (6 Mart 2017).

¹⁵⁰ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 31: “Hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir”.

gereği hâkim, tarafların iddia ve savunmaları çerçevesinde kalan, varlığı dava dosyasından anlaşılabilen belgelerin ibrazına re'sen karar verebilir¹⁵¹.

Yargıtay yapılan işin/çalışmanın özelliklerinden hareketle uzun yol tır şoförlerinin ve üçlü vardiya sistemi uygulanan işyerlerinde çalışanların fazla çalışma yaptıklarını tanık delili ile ispatlayamayacağını kabul etmektedir¹⁵². İşyeri kayıtları, bu kişilerin fazla çalışma yaptıklarını ispatlamaları açısından daha da önemli hale gelmektedir. Bu tür davalarda HMK m. 220 uyarınca işyeri kayıtlarının ibrazına karar verilmesi mümkündür.

Dikkat çekmek gerekir ki işyeri kayıtları hakkında ibraz kararı verilmesi, ibraz edilmediği takdirde doğrudan fazla çalışma alacağına hükmedileceği anlamına gelmez. HMK m. 220/3'de, ibraz kararına rağmen belge süresi içinde mazeret göstermeksizin ibraz edilmezse ya da bulunduğu inkâr edilirse (ve yemin de gerçekleştirilmezse) mahkemenin duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebileceği düzenlenerek hâkime takdir yetkisi tanınmıştır. Tarafın belgeyi ibrazdan kaçınması, ileri sürülen vakıanın gerçek olduğuna ilişkin emare teşkil eder fakat doğrudan doğruya o vakıanın ispatlandığı sonucunu doğurmaz¹⁵³. Hâkim, ibraz kararına rağmen belgeyi ibraz etmeyen tarafın davranışını delilleri değerlendirirken dikkate alacaktır¹⁵⁴. Sadece ibrazdan kaçınan tarafın davranışı değil dosyanın bütün olarak değerlendirilmesi sonucunda, kasten veya ihmalen delil getirilmesine engel olunup olunmadığı, yargılama öncesinde veya yargılama sırasındaki kusurlu davranışlarının olup olmadığı ve varsa ibrazdan kaçınma sebepleri¹⁵⁵ gözetilebilecektir¹⁵⁶. Neticesinde, hâkim duruma göre ibraz edilmeyen belgenin içeriğini gerçek kabul edebilecektir. Hâkimin ibrazı istenen belgenin içeriğini gerçek kabul etme yetkisinin bulunması, haklı bir sebep bulunmaksızın katkıda bulunma görevini yerine getirmeyen taraf üzerinde bir baskı aracı olacaktır¹⁵⁷.

Kanaatimizce hâkime m. 220/3'te tanınan ibraz edilmeyen belgenin içeriğini gerçek kabul etme yetkisi, özellikle işin niteliğinden hareketle fazla çalışmanın tanıkla ispatının mümkün görülmediği uyuşmazlıklarda gündeme gelecektir. Uzun yol tır şoförlerinin açtığı fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, takograf kayıtlarının ibrazının talep edilmesi fakat sunulmaması halinde, mahkeme HMK m. 220/3 hükmünü uygulayarak işçinin beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hükmedebilmektedir¹⁵⁸.

¹⁵¹ Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 187; Bolayır, *Delillerin Toplanması*, 144 vd.; Ünal Kaya, "Belgeye Ulaşabilme", 801.

¹⁵² Bkz. I, B başlığı.

¹⁵³ Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 275, 281. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022 yılında verdiği karara konu uyuşmazlıkta, tır şoförü olarak çalışan işçinin fazla çalışma iddiası için delil olarak dayandığı takograf kaydının, sefer kâğıdının ve kantar fişinin ibrazına karar verilmiş fakat işveren elinde belgelerin bulunmadığını iddia etmiştir. İlk derece mahkemesince, HMK m. 220/2, 3 fıkraları işletilerek yazılan muhtıraya işveren tarafından olumsuz yanıt verilmesi nedeniyle, fazla çalışma alacağına tanık ile ispatlanabileceğine karar verilmiş ancak somut uyuşmazlıkta "dosyada beyanı alınan tanıklardan S.O., İ.A. ve M.İ.'nin davacının çalışma saatleri hakkında bilgi sahibi olmadıklarını beyan ettikleri, diğer tanık A.G.'nin ise günlük 9 saat çalışma yapıldığını ve uzun yola gittiklerinde seferlerin 1 gün, bazen 2 gün sürdüğünü beyan etmesine rağmen, haftada /ayda kaç kez uzun yola gittiğini, davacının haftada kaç gün çalıştığını, nerelere sefer yaptığını bilmediğini beyan ettiği, ayrıca 1 araçta iki şoförün karşılıklı çalışma yaptığını beyan ettiği" görüldüğünden, tanığın fazla çalışma yapıldığını şüpheden uzak şekilde ispat edecek mahiyette bir beyanda bulunamaması ve tarafların başkaca tanığı ve delili de bulunmaması nedeniyle fazla çalışmanın ispat edilemediğine hükmedilmiştir. Kararın istinafi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince de benzer bir değerlendirme yapılmış, kararın temyiz edilmesiyle dosyayı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise "davacının fazla çalışma yaptığını ilişkin dosya içerisinde yazılı belge veya kayıt bulunmadığı gibi yargılama sırasında dinlenen tanık beyanlarına göre de fazla çalışma yaptığını ispat edemediği" gerekçesiyle bölge adliye mahkemesi kararını onamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/7749, (14 Haziran 2022). Karar metninden işçinin uzun yol tır şoförü olarak çalışıp çalışmadığı kesin olarak anlaşılamamaktadır. İşçinin uzun yol tır şoförü olarak çalışması halinde, aynı seferde yer alması nedeniyle görgüye dayalı olarak bilgisi bulunmayan kişiler dışındaki kişilerin tanık beyanlarına itibar edilmediğinden, kanımızca fazla çalışma yapıldığını gösteren belgelerin ibraz edilmemesi halinde HMK m. 220/3'de yer alan yaptırım uygulanacaksa doğrudan işçinin beyanının esas alınması gerekirdi. Ayrıca bkz. YHGK, K. 2020/950, (25 Kasım 2020).

¹⁵⁴ Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 280.

¹⁵⁵ İbrazdan kaçınmanın haklı sebepleri arasında, belgenin ibrazının kişilik haklarının veya özel hayatın gizliliğinin ihlaline, cezai sorumluluğun doğmasına, ticari ve meslek sırlarının açığa çıkmasına yol açması gibi sebepler sayılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 330 vd.

¹⁵⁶ Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 281-282.

¹⁵⁷ Erdönmez, *Belgelerin İbrası*, 274.

¹⁵⁸ Bkz. dn. 121'deki kararlar.

Konuya ilişkin yargı kararları incelendiğinde, fazla çalışma alacağına ispatı açısından mahkemenin HMK m. 220 hükmüne göre işyeri kayıtlarının ibrazını istediği görülmekte ancak HMK m. 220/3'de yer alan hâkimin ibraz edilmeyen belgenin içeriğini kabul etme yaptırımını uygulamasına -takograf kayıtları dışında- pek rastlanılmamaktadır.

Fazla çalışmanın tanıkla ispat edilebileceği uyumsuzluklar bakımından ise işçinin somutlaştırma yüküne uygun şekilde ibrazını talep ettiği ve işverende mevcut olduğu anlaşılan işyeri kayıtlarının sunulmaması durumunda, takdiri indirim uygulanmadan işçinin alacağına kavuşması bakımından arz ettikleri önem de göz önünde bulundurulduğunda, "dosyanın durumuna göre" hâkimin m. 220/3'deki yaptırımını uygulayabileceği, işçinin veya (hususetli de olsa) tanıkların beyanına göre fazla çalışma alacağına hükmedebileceği kanaatindeyiz. İlgili yaptırımın uygulanması, esasında yönetmelik düzenlemeleri ile de olsa çalışma sürelerini belgelemek yükümlülüğü altında olan işverenleri çalışma sürelerine ilişkin belgeleri titizlikle tutmaya ve karşı ispat faaliyeti açısından mahkemeye sunmaya teşvik edecektir.

cc. Tanıklığın takdiri delil olması açısından

Hukukumuzda delillerin değerlendirilmesinde, kanuni (kesin) delil sistemi ve vicdani delil sisteminin (delillerin serbestçe değerlendirilmesi sisteminin) birlikte uygulanması yoluyla oluşan karma bir sistem benimsenmiştir¹⁵⁹. Kanuni delil sisteminin geçerli olduğu durumlarda, belli vakıaların ancak belli delillerle ispatlanacağı, söz konusu delillerin sunulması halinde de o vakıanın ispatlandığı kabul edilmektedir (HMK m. 189/3)¹⁶⁰. Kesin delillerin [senet (m. 200 vd.), yemin (m. 225 vd.) ve kesin hüküm (m. 303)] varlığı halinde, hâkim bu delillerle bağlı olup delillerin ilgili olduğu vakıanın doğru kabul edilmesi noktasında takdir yetkisi kalmamaktadır¹⁶¹. Bunun yanı sıra hukukumuzda, kanunda sayılan istisnalar dışında hâkimin delilleri serbestçe değerlendireceği (m. 198) kabul edilerek delillerin serbestçe değerlendirilmesi sistemi de uygulama alanı bulmaktadır. Kesin deliller dışında kalan ve delil vasfını taşıyan tüm ispat araçları takdiri delildir¹⁶². Kanunda sayılan takdiri deliller ise tanık (m. 240-265), bilirkişi (m. 266-287), keşif (m. 288-292) ve senet dışındaki belgelerdir (m. 199).

Davada taraflar tanık delili ile çekişmeli vakıalar hakkında hâkimde belirli bir kanaat oluşturmak isterler¹⁶³. Tanık, geçmişte meydana gelmiş ve davanın tarafları arasında çekişmeli olan vakıalara ilişkin duyu organlarıyla elde ettiği bilgileri mahkemeye aktarmaktadır¹⁶⁴. Tanıklık edilecek vakıanın geçmişte meydana gelmiş olması, insanın duyu algı kapasitesinin sınırlı olması, tanığın psikolojisi, ahlakı, hafızası ve diğer kişisel unsurları, tanıklık edilecek vakıanın objektif bir şekilde algılanmasının, hatırlanmasının ve ifade edilmesinin önünde güçlük oluşturmaktadır¹⁶⁵. Taraflardan biri ile olabilecek yakınlık, husumet ve menfaat ilişkisi de tanık beyanının güvenilirliğini etkileyebilmektedir. Tüm bu nedenlerle, tanık beyanının değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Tanık beyanlarının doğruluğunu tespit ederken hâkim hukuk kurallarından değil, doğa, mantık ve tecrübe kurallarından yararlanacaktır¹⁶⁶. Hâkim, tanığı titizlikle sorgulamalı ve varsa çelişkileri giderilmesini sağlamalıdır¹⁶⁷.

¹⁵⁹ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1735; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 491.

¹⁶⁰ Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 490; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1734; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 883.

¹⁶¹ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1734; Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 491; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 911.

¹⁶² Atalı vd., *Medeni Usul Hukuku*, 492; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1737.

¹⁶³ Ertanhan, *Tanıklık*, 275.

¹⁶⁴ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1887; Ertanhan, *Tanıklık*, 48-49.

¹⁶⁵ Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 331; Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 971.

¹⁶⁶ Ertanhan, *Tanıklık*, 277; Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 332; Cenk Akil- Meltem Ercan Özler, "Tanıklık Beyanının Delil Değerinin Değerlendirilmesi Hakkında Bir İnceleme (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.02.2015 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi)", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 9/34, (Nisan 2018), 65.

¹⁶⁷ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1909.

Tanık beyanının takdiri delil olması, hâkimin kural olarak tanık beyanı ile bağlı olmadığı anlamına gelse de öğretide yalnızca vicdani kanaatin yeterli olmadığı, hâkimin hükümde tanık beyanına neden itibar etmediğini ya da neden değer verdiğini açıklaması gerektiği ifade edilmektedir¹⁶⁸.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 254. maddesinde, tanık dinlenmeye başlamadan önce "...adı, soyadı, doğum tarihi, mesleği, adresi, taraflarla akrabalığının veya başka bir yakınlığının bulunup bulunmadığı, tanıklığına duyulacak güveni etkileyebilecek bir durumu"nun olup olmadığının sorulacağı, 255. maddede ise "tanığın davada yararı bulunmak gibi tanıklığının doğruluğu konusunda kuşkuyu gerektiren sebepler varsa" davanın taraflarınca iddia ve ispat edilebileceği düzenlenmiştir¹⁶⁹.

Tanıklığın doğruluğu konusunda kuşkuya düşüren sebeplere taraflardan biri ile akrabalık, arkadaşlık, istihdam edilme, belirli bir gruba mensup olma gibi bağlarının olması, husumetinin bulunması veya davayla ilgili menfaatinin bulunması örnek olarak gösterilmektedir¹⁷⁰. Tanıklığın doğruluğu konusunda kuşkuyu gerektiren sebepler varsa, sebebi şahsında barındıran kişinin dinlenmemesi yoluna değil, verdiği beyanların dikkatle değerlendirilmesi yoluna başvurmak gerekir. Hâkim, tanık ifadelerine ihtiyatla yaklaşmalı¹⁷¹, kuşku gerektiren sebepleri gözeterek, her somut olayda tanık ifadelerini ayrı ve özel olarak değerlendirmelidir¹⁷². Belirtmek gerekir ki tanığın özellikle kendisini tanık olarak göstermiş olan taraf olmak üzere taraflarla yakınlığının bulunmaması, sadece bu sebepten ötürü beyanının üstün kılınmasına da neden olmaz¹⁷³.

Yargı kararlarında özellikle YHGK tarafından verilen kararlarda, akrabalık ilişkisinin bulunmasının tek başına tanığın beyanını değerden düşürücü bir sebep olarak görülemeyeceği kabul edilmektedir¹⁷⁴. Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda ise işçi tarafından tanık olarak gösterilen akrabalarının beyanlarına itibar edilmemektedir. Fakat bu kişilerin tanıklıklarına itibar edilmemesinin nedeni, yukarıda da yer verdiğimiz üzere¹⁷⁵, akrabalık ilişkisi bulunması değil aynı işyerinde çalışmamlarından ötürü işçinin çalışma düzeni hakkında görgüye dayalı bilgilerinin olmamasıdır. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin işçinin aynı işyerinde çalışan kardeşinin tanıklığına itibar ederek fazla çalışma alacağına hükmettiği yakın tarihli bir kararı bulunmaktadır¹⁷⁶.

Akrabalık ilişkisinin tek başına tanığın beyanını değerden düşürücü olmadığını kabul edildiği kararlarda, bu ifadenin hemen ardından husumetli tanık beyanlarına ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmektedir: "Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de, aynı işveren aleyhine aynı iddia ile dava açan ve bu nedenle davacı ile menfaat birliği bulunan kişiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ise bu kişilerin tanıklıklarına kural olarak itibar

¹⁶⁸ Baki Kuru- Burak Aydın, *Medeni Usul Hukuku El Kitabı* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 778; Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1909; Ertanhan, *Tanıklık*, 279; Akil/Ercan Özler, "Tanıklık Beyanı", 68.

¹⁶⁹ Mahkeme kararlarında HMK m. 255'e atıf yapılarak "aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olan(ın) tanıkların gerçeği söyledikleri" kabulüne yer verilmektedir: "*Davacı işçi tarafından tanık deliline dayanılması hâlinde gerek mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 254 üncü gerekse 6100 sayılı Kanun'un 255 inci maddesi uyarınca aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olan tanıkların gerçeği söyledikleri gözetilerek değerlendirme yapılmasıdır...*", YHGK, K. 2023/363, (26 Nisan 2023); YHGK, K. 2023/838, (20 Eylül 2023).

¹⁷⁰ Ertanhan, *Tanıklık*, 309, 389; Akil/Ercan Özler, "Tanıklık Beyanı", 66-67.

¹⁷¹ Bilge Umar, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2014), 608.

¹⁷² Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1910; Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 340. Tanığın taraflardan biri ile yakınlığının bulunmasının sadece bu nedenle beyanlarının gözardı edilmesi ya da gerçek olmadığı yönünde genellemeye gidilmesini haklı kılmadığı yönünde Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku*, 971.

¹⁷³ Atalay, *Pekcanitez Usul*, 1911.

¹⁷⁴ "Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de, aynı işveren aleyhine aynı iddia ile dava açan ve bu nedenle davacı ile menfaat birliği bulunan kişiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ise bu kişilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi, birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ve bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir. Hukuk Genel Kurulunun 02.12.2020 tarihli ve 2016/(22)9-2229 E., 2020/994 K.; 07.06.2023 tarihli ve 2022/9-716 E., 2023/603 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir", YHGK, K. 2023/838, (20 Eylül 2023); YHGK, K. 2019/516, (2 Mayıs 2019). Ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/354, (12 Ocak 2023).

¹⁷⁵ Bkz. II, A. Başlığı.

¹⁷⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/15846, (25 Ekim 2023).

edilmemesi, birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ve bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir¹⁷⁷. Akrabalık veya diğer yakınlık ilişkilerinin tek başına tanık beyanlarını değerden düşürmeyeceği kabul edilmişken, iş uyuşmazlıklarında husumetli tanıklar bakımından bir istisna öngörülmesi, kategorik bir ayırım yapılarak bu kişilerin beyanlarına itibar edilmeyeceğinin benimsenmesi öğretide eleştirilmektedir¹⁷⁸. Bu görüşe göre, yargı kararlarında tanık dinlenmeden, baştan kategorik bir ayırım yapılarak husumetli tanıkların beyanlarının reddedilmesinin haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır¹⁷⁹. Hâkim tanığı dinlendikten sonra, somut olayın özellikleri ve menfaat dengesini gözeterek mantık ve hukuk kuralları çerçevesinde değerlendirme yapmalı, sonucuna göre tanığın beyanına itibar edip etmediğini açıklamalıdır¹⁸⁰.

Husumetli tanığın beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiği, doğruyu söylemeyebileceği genel bir tecrübe kuralı olarak görülebilir. Ancak husumetli tanık beyanlarına yan delil/olgu olmadan itibar edilmeyeceği şeklindeki yargı içtihadı adeta bilimsel kurallara dayanan zorunlu bir tecrübe kuralıymış gibi kabul edilmekte, hakimleri gerekçe yükümlülüğünden muaf tutacak şekilde uygulanmaktadır¹⁸¹. Öğretide bu durumun hakimler tarafından kanunda bulunmayan bir ispat kuralı getirilmesi anlamına geleceği ve tarafların ispat hakkına aykırılık oluşturacağı ifade edilmektedir¹⁸². Delil değerlendirme sürecinin standartlaştırılmasıyla getirilen sınırlama, HMK m. 198'deki hâkimin kanuni istisnalar dışında delilleri serbestçe değerlendireceği yönündeki prensibi ve tanık ifadelerinin "objektif, eleştirel ve önyargıdan uzak" şekilde somut olaya özgü olarak değerlendirilmesi gereğini ihlal etmektedir¹⁸³.

Yargıtay'ın yan delil/olgu bulunmadığı sürece husumetli tanık beyanlarına itibar edilmeyeceği yönündeki içtihadı, delil değerlendirme sürecinin standartlaştırılması yoluyla hukuki belirlilik ve öngörülebilirliğin sağlanması açısından faydalı görülebilir. Fakat kanımızca hâkim tanığı dinledikten sonra husumetli de olsa tanık beyanlarını inanılır ve güvenilir buluyorsa, bu tanığın beyanlarına itibar etmesi mümkün olmalıdır. Somut olayın özellikleri, söz konusu içtihadın aşılmasını mümkün kılabilirmeli, hâkim serbestçe delilleri değerlendirebilmelidir. Yan delil olarak kabul edilen işin ve işyerinin özellikleri husumetli tanık beyanlarına itibar edilebilmesini sağlasa da işin ve işyerinin özellikleri dışında kalan (dosyadaki delil durumu, husumetli tanığın makul beyanlarda bulunması gibi) somut olayın özellikleri de husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

Öğretide işçinin yaşadığı ispat zorluklarına dikkat çekilerek, işverene karşı dava açmış her işçinin yalan söyleyeceğinin iddia edilemeyeceği, Yargıtay'ın yan deliller/olgular vasıtasıyla husumetli tanıkların anlatımına değer verilemeyeceği kuralını mutlak olarak uygulamadığı ifade edilmektedir¹⁸⁴. Bu yönde bir görüşe göre, özellikle herkesçe bilinen ve genel vakıaların fazla çalışma yapıldığını işaret ettiği işyerleri bakımından, husumetli de olsa makul çalışma süreleri açıklamış olan tanık beyanlarına değer verilmesi gerekir¹⁸⁵.

Fazla çalışmanın ispatında işçi tarafından husumetli tanık gösterilen kimi uyuşmazlıklarda, bölge adliye mahkemeleri, aksine ciddi ve inandırıcı delil veya olaylar olmadıkça asıl olanın tanığın gerçeği söylemiş olduğu, tanığın davacı işçi ile menfaat birliği içinde olmasının tek başına beyanlarının esas alınmamasını

¹⁷⁷ YHGK, K. 2023/363, (26 Nisan 2023). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/15883, (12 Kasım 2020).

¹⁷⁸ Akil/Ercan Özler, "Tanıklık Beyanı", 69.

¹⁷⁹ Akil/Ercan Özler, "Tanıklık Beyanı", 69.

¹⁸⁰ Akil/Ercan Özler, "Tanıklık Beyanı", 69.

¹⁸¹ Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 352.

¹⁸² Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 352.

¹⁸³ Uysal, "Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesi", 352. Tanıklığın takdiri delil olmasından hareketle mahkemenin somut olayın özelliklerine göre husumetli tanığın ifadesini serbestçe değerlendirmesi gerektiğine ilişkin bkz. Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 136.

¹⁸⁴ Bilgili, *Tanıkla İspat*, 42; Çil, "Çalışma Süreleri", 97. Ayrıca bkz. Başkuru, *İspat Yükü ve Deliller*, 134 vd. Yargıtay'ın yan deliller/olgular bulunmadıkça husumetli tanık anlatımına itibar edilmeyeceği içtihadını isabetli bulan görüşler için bkz. Aydemir, "Tanık Delili", 98; İzmirlioğlu, *Tanık Delili*, 118.

¹⁸⁵ Çil, "Çalışma Süreleri", 97.

gerektirmeyeceğini kabul ederek tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hükmetmektedir¹⁸⁶. Davacı işçinin tanıklarının aynı işverene karşı davalarının olmasının tanık anlatımlarını değerden düşürücü bir sebep olarak görülemeyeceği, tanıkların gerçek dışı beyanda bulunduğu kayıt tutma ve belge düzenleme yükümlülüğünde olan davalı işverence ispatlanması gerektiği kabul edilmektedir¹⁸⁷. Sözü edilen kararlara karşılık, yan delil veya olgularla desteklenmeyen husumetli tanık beyanlarının hükme esas alınamayacağını kabul eden bölge adliye mahkemesi kararları da bulunmaktadır¹⁸⁸.

Fazla çalışmanın ispatında husumetli tanık beyanlarına itibar edilip edilmeyeceğine ilişkin farklı yönde BAM kararları olması üzerine, kararlar arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi başvurusunda bulunulmuştur. Başvuru üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, “aynı işveren aleyhine dava açan kişilerin davacı tanığı olarak dinlenmesi halinde bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi, birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması” yönündeki içtihadına yer vermiş ardından bu kişilerin tanıklıklarına hiç itibar edilmemesi şeklinde mutlak bir kuralın söz konusu olmadığını, tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi gerektiğini vurgulamıştır¹⁸⁹. Yüksek Mahkemeye göre, “birbirlerine tanıklık eden yani menfaat birliği içinde olan kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması esası karşısında, her bir somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkar”. Uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu kararlarda, her bir dosyadaki işçilerin çalışma süreleri, işyerindeki genel çalışma düzeni, ücretin ödenme biçimi, işyerinde yapılan işin niteliği, tanık anlatımları ve deliller farklılık gösterdiğinden somut olayın özelliklerine göre karar verildiği, 6325 sayılı Kanun m. 35 kapsamında bir uyumsuzluk bulunmadığı, uyumsuzluğun giderilmesine yer olmadığı sonucuna varılmıştır. Kararda, yan delil veya olgu bulunması haline değinilmemiş, uyumsuzluğun giderilmesi talep edilen kararlarda yan delil veya olgu bulunup bulunmadığı da değerlendirilmemiştir.

Yüksek Mahkemenin söz konusu kararından, husumetli tanık beyanlarına kural olarak ihtiyatla yaklaşılması gerektiği fakat somut olayın özelliklerinin gerektirdiği bazı durumlarda, yan delil ya da olgu olmasa da husumetli tanık beyanlarının hükme esas alınabileceği yorumunu çıkarmaktayız. Nitekim İstanbul BAM 45. Hukuk Dairesi’nin çok yakın tarihte verdiği bir kararında, iflas etmiş bir işyerinde çalışmış olan işçinin fazla çalışma alacağı bakımından, Yüksek Mahkemenin söz konusuna kararına atıfla ve iflas idaresince çalışma saatlerini gösteren imzalı puantaj cetvelleri veya eşdeğerdeki belgelerin sunulmaması nedeniyle husumetli tanık beyanları esas alınarak fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir¹⁹⁰. Gerçekten iflas etmiş bir işyerinde, tanık olarak gösterilmek istenen, çalışmaya devam eden işçi bulunması veya iflas nedeniyle iş sözleşmesi sona ermiş fakat alacakları için dava açmamış işçilerin olması çok düşük bir ihtimal olduğundan, somut uyumsuzlukta husumetli tanık beyanlarının esas alınarak fazla çalışma alacağına hükmedilmesi kanımızca isabetlidir. Yüksek Mahkemenin somut olayın özelliklerine vurgu yapan, uyumsuzluğun giderilmesine yer olmadığı yönündeki kararının ardından verdiği kararlara bakıldığında ise başka (yan) delillerle desteklenmeden tek başına husumetli tanık beyanlarına itibar edilmesinin mümkün olmadığı içtihadını sürdürdüğü görülmektedir¹⁹¹.

Fazla çalışma alacağına ilişkin yan delilin bulunmadığı bir uyumsuzlukta, bölge adliye mahkemesince husumetli tanığın beyanlarının puantaj kayıtları ile örtüştüğü tespit edilmiş ve puantaj kaydı

¹⁸⁶ İzmir BAM 15. Hukuk Dairesi, K. 2020/1628, (31 Aralık 2020). “6100 sayılı HMK’nun gerekçesi ve amacı dikkate alındığında dinlenen tanıkların sırf davalarının olması gerekçesi ile iyiniyet kuralları ve doğru söyleme mükellefiyeti dikkate alındığında yalan söyledikleri sonucuna varılamayacağı... anlaşılmalıdır”, Adana BAM 7. Hukuk Dairesi, K. 2020/2075, (28 Aralık 2020).

¹⁸⁷ Gaziantep BAM 14. Hukuk Dairesi, K. 2020/995, (25 Aralık 2020). İstanbul BAM 26. Hukuk Dairesi, K. 2020/2433, (30 Aralık 2020). Künyelerine yer verdiğimiz bu iki kararda, yan delil olarak görülen husumetli tanık beyanlarının davalı tanık beyanları ile örtüşmesi söz konusudur.

¹⁸⁸ İzmir BAM 9. Hukuk Dairesi, K. 2020/1491, (30 Aralık 2020). İzmir BAM 3. Hukuk Dairesi, K. 2020/1462, (30 Aralık 2020).

¹⁸⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/5291, (26 Nisan 2022).

¹⁹⁰ İstanbul BAM 45. Hukuk Dairesi, K. 2025/303, (12 Mart 2025).

¹⁹¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/1710, (9 Şubat 2023); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2022/12905, (19 Ekim 2022).

bulunmayan dönem açısından hayatın olağan akışına uygun görülen husumetli tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir¹⁹². Benzer bir bölge adliye mahkemesi kararının temyizi üzerine kararı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise “Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince davacı tanıklarının beyanlarının tutarlı olduğu, bu sebeple davalı aleyhine dava açmalarına rağmen beyanlarına itibar edilmesinde sakınca bulunmadığı ifade edilmiş ise de başka delillerle desteklenmeden...(tek) başına bu beyanlara göre sonuca gidilmesi mümkün değildir” ifadeleriyle makul çerçevede olsa dahi yan delil bulunmadığı sürece husumetli tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği sonucuna varmıştır¹⁹³.

Son olarak, husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin farklı bir yöntem içeren bir karara değineceğiz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2022 yılında verdiği bir kararda, ilk derece mahkemesi, davacı tanıklarının davalı işverene karşı derdest davalarının olması nedeniyle kendi lehlerine beyanda bulunma ihtimallerini gözeterek hesaplanan alacak kalemlerinden %50 oranında karineye dayalı indirim yapılmasını uygun görmüştür¹⁹⁴. Kararın temyizi üzerine Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, yan delil bulunmaması nedeniyle husumetli tanık beyanlarına itibar edilerek alacağına hükmedilemeyeceği şeklinde bozma kararı vermiştir. İlk derece mahkemesi ise işçinin yaşadığı ispat zorluğuna dikkat çekmiş, “İş Hukukundan ve işyerinden kaynaklanan özel durumların da değerlendirilmesi gerektiği, zira beş işçi çalıştıran bir işyerinde bu işçilerin üç tanesinin iş sözleşmesinin feshedildiği durumda genellikle her üç işçinin de işçilik alacakları istemiyle dava açmaları durumunda diğer iki işçinin tanıklığına başvurmaktan başka yol kalmadığı, aynı işyerindeki çalışma şartlarının aynı işi yapan bir başka yerde çalışan işçinin tanıklığı ile tespit edilemeyeceği, işe hâla devam eden işçiler ise işveren himayesinde olduklarından davacı tarafından tanık olarak gösterilemeyeceği, diğer işçilerin de bir başka dava ile davalıya karşı husumet yöneltmiş olmakla kayıt dışı bir takım çalışmaların tespitinin mümkün olmayacağı, bu durumun da hak arama özgürlüğünü işçi aleyhine kısıtlayacağı, salt davalı ile davası olduğu için bir işçiyi aynı mahiyetteki bir diğer işçinin davasında tanık olarak dinlememenin yargılamayı zorlaştıracağı” gerekçesiyle direnme kararı vermiştir. Direnme kararı üzerine Hukuk Genel Kurulu ise somut uyuşmazlıkta yan delillerin bulunduğunu kabul ederek uyuşmazlığı sonlandırmış, ilk derece mahkemesince uygulanan “daha fazla oranda karineye dayalı indirim” çözümünü benimsemediğini ortaya koymuştur.

Sonuç

Fazla çalışma alacağına ilişkin davalarda, fazla çalışma yaptığını ispat yükü işçi üzerinde olmakla birlikte ücret bordroları, puantaj kayıtları, işyerine giriş çıkışı gösteren kayıtlar işverenin hâkimiyeti altında bulunmaktadır. Çalışma sürelerini belgeleme yükümlülüğü altında olan işverence söz konusu kayıtların düzenlenmemesi, düzenlenmiş olsa dahi işçi veya mahkeme ile paylaşılmaması durumunda işçinin elinde ispat aracı olarak tanık delili kalmaktadır. Bunun yanı sıra tanık delili çok sınırlı biçimde ispata yaramaktadır. Yargı içtihatlarında tanıklıklarına itibar edilmesi için aranan, davacı işçi ile aynı işyerinde aynı dönemde çalışma ve işverene karşı dava açmamış olma koşullarını sağlayan kişiler az sayıdadır. Husumetli tanık beyanlarına itibar edilmesini sağlayacak yan delil veya olgu olarak nitelendirilen durumlar da çok sık rastlanılacak nitelikte değildir.

Çerçevesini ortaya koymaya çalıştığımız ispata ilişkin bu durum, işçinin fazla çalışma yaptığını ispatlarken yaşadığı zorluğu göstermektedir. Kanaatimizce işçiye ispat kolaylığı tanınmalı ve dolaylı ispat mümkün görülmelidir. İşçinin göstermiş olduğu husumetli tanığın (aşırı nitelikte olmayan) beyanları ve işyerinin koşulları, işin niteliğinden hareketle, hâkimde fazla çalışma yapıldığına ilişkin geçici kanaat oluşmuşsa, salt tanığın husumetli olması ve beyanının yan delille desteklenmemesi gerekçesiyle alacağın reddine karar verilmemelidir. Çalışma sürelerini belgeleme yükü mevzuat gereği

¹⁹² Ankara BAM 30. Hukuk Dairesi, K. 2020/1167, (29 Aralık 2020).

¹⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, K. 2023/17, (9 Ocak 2023).

¹⁹⁴ YHGK., K. 2022/1698, (8 Aralık 2022).

işverende olduğundan somut delil ikame yükünün işverene geçtiği kabul edilmeli, işveren tarafından çalışma sürelerini gösteren belgeler sunulmadığı takdirde, işverenin karşı ispat olarak geçici kanaati çürütemediği ve fazla çalışma alacağına ispatlandığı sonucuna varılmalıdır. Bu durum işverenleri işyeri kayıtları tutarak karşı ispat faaliyetinde bulunmaya sevk edecektir. Aksi halde çalışma sürelerini belgelemeyen işverenler ödüllendirilmiş olmaktadır. Yargıtayın güncel içtihadında yan delil olarak görülen işin niteliğinin, mahkemelerce geniş yorumlanması da kanaatimizce işçinin yaşadığı ispat zorluklarının aşılmasında bir çözüm önerisi teşkil edebilir.

Fazla çalışma yaptığını ispatlamak isteyen işçi, işverenin hâkimiyet alanında bulunan işyeri kayıtlarına delil olarak dayanabilir. Delil olarak dayanılmış işyeri kayıtlarının işverence sunulmaması durumunda, işçi bazı koşullarla, mahkemeden HMK m. 220 uyarınca kayıtların ibrazı yönünde karar vermesini talep etme hakkına sahiptir. Fazla çalışmanın yalnızca tanık beyanlarıyla değil işyeri kayıtlarıyla ispatlanmasında işçinin hukuki yararı bulunmaktadır. Takdiri indirim uygulanmadan fazla çalışma alacağına hükmedilmesi için işyeri kayıtlarının ibrazı zorunluluk arz ettiğinden kanaatimizce hâkim HMK m. 220 uyarınca fazla çalışma yapıldığını gösteren işyeri kayıtlarının ibrazı yönünde karar verebilir. Dikkat çekmek gerekir ki işyeri kayıtları hakkında ibraz kararı verilmesi, ibraz edilmediği takdirde doğrudan fazla çalışma alacağına hükmedileceği anlamına gelmez.

Hâkime HMK m. 220/3'te tanınan ibraz edilmeyen belgenin içeriğini gerçek kabul etme yetkisi, özellikle işin niteliğinden hareketle fazla çalışmanın tanıkla ispatının mümkün görülmediği uyuşmazlıklarda (uzun yol şoförlerinin fazla çalışma davalarında) gündeme gelecektir. Fazla çalışmanın tanıkla ispat edilebileceği uyuşmazlıklar bakımından ise işçinin somutlaştırma yüküne uygun şekilde ibrazını talep ettiği ve işverende mevcut olduğu anlaşılan işyeri kayıtlarının sunulmaması durumunda, takdiri indirim uygulanmadan işçinin alacağına kavuşması bakımından arz ettikleri önem de göz önünde bulundurulduğunda, "dosyanın durumuna göre" hâkimin m. 220/3'deki yaptırımını uygulayabileceği, işçinin veya (husumetli de olsa) tanıkların beyanına göre fazla çalışma alacağına hükmedebileceği kanaatindeyiz. İlgili yaptırımın uygulanması, esasında yönetmelik düzenlemeleri ile de olsa çalışma sürelerini belgelemek yükümlülüğü altında olan işverenleri çalışma sürelerine ilişkin belgeleri titizlikle tutmaya ve mahkemeye sunmaya teşvik edecektir.

Yargıtayın yan delil/olgu bulunmadığı sürece husumetli tanık beyanlarına itibar edilmeyeceği yönündeki içtihadı, delil değerlendirme sürecinin standartlaştırılması yoluyla hukuki belirlilik ve öngörülebilirliğin sağlanması açısından faydalı görülebilir. Fakat kanımızca hâkim tanığı dinledikten sonra husumetli de olsa tanık beyanlarını inanılır ve güvenilir buluyorsa, bu tanığın beyanlarına itibar etmesi mümkün olmalıdır. Somut olayın özellikleri, söz konusu içtihadın aşılmasını mümkün kılabilmeli, hâkim serbestçe delilleri değerlendirebilmelidir.

Kaynakça

- Akil, Cenk-Ercan Özler, Meltem. "Tanıklık Beyanının Delil Değerinin Değerlendirilmesi Hakkında Bir İnceleme (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.02.2015 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi)". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 9/34 (Nisan 2018), 61-73.
- Albayrak, Hakan. "Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı". *Kırıkkale Hukuk Mecmuası* 4/2 (2024), 933-976.
- Arslan, Ramazan vd. *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 9. Baskı, 2023.
- Atalay, Oğuz. *Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku*. C. II. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 15. Baskı, 2017.
- Atalı, Murat vd. *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2021.
- Aydemir, Murteza. "Ücret Niteliğindeki İşçi Alacağı Davalarında Tanık Deliline Dayanılması". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 43 (2020), 77-104.
- Başkuru, Kenan. *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller*. İstanbul, 12 Levha Yayıncılık, 2020.
- Baycık, Gaye. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016*. 7-356. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2018.
- Bayreuther, Frank. "Arbeitszeiterfassung auf richterrechtlicher Basis". *NZA*, (2023).
- Bilgili, Abbas. *Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2020.
- Bolayır, Nur. *Hukuk Yargılamaında Delillerin Toplanmasında Tarafların ve Hakimlerin Rolü*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 36. Baskı, 2023.
- Çil, Şahin. "İş Hukukunda Çalışma Süreleri". *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı*. Ed. Levent Akın. 90-118. Ankara: İntes Yayınları, 2019.
- Ekmekçi, Ömer-Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 6. Baskı, 2024.
- Demir, Cuma Arif. "Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı". *Çimento İşveren Dergisi* 35/2 (Mart 2021), 8-29.
- Erdönmez, Güray. "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Delillerin Gösterilmesi ve İbrazi". *İstanbul Barosu Dergisi* LXXXVII/5 (Eylül-Ekim 2013), 15-53.
- Erdönmez, Güray. *Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazi Mecburiyeti*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2. Baskı, 2014.
- Erdönmez, Güray. *Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku*. C. II. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 15. Baskı, 2017.
- Ertanhan, Mesut. *Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.
- Fink, Benedikt Nathanael. *Die Arbeitszeiterfassung nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, – unter besonderer Berücksichtigung der Aufgaben und Rechte des Betriebsrates*. Frankfurt am Main, Fachmedien Recht und Wirtschaft dfv Mediengruppe, 2023.
- Güneş, Volkan. "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XXIII/4 (2019), 249-275.
- Hüseyinli, Namık- Ünal, Emre. "Avrupa Birliği Adalet Divanı İçtihatları Işığında, Türk İş Hukuku'nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması". *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7/1 (2024), 44-71.

- İzmirlioğlu, Ayça. *İş Yargılamasında Tanık Delili*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- Jacobs, Matthias-Schneeberg, Anna. "Auswirkungen der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess?". *Rechtsprechung in Wissenschaft, Praxis und Lehre, Festschrift für Barbara Dauner-Lieb* (Nomos, 2025) 1333-1344.
- Karslı, Abdurrahim. *Medeni Muhakeme Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 5. Baskı, 2020.
- Kuru, Baki-Aydın, Burak. *Medeni Usul Hukuku El Kitabı*. C. 1., Ankara: Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2021.
- Mülayim, Baki Oğuz. "Fazla Çalışmanın İspatlanması". *İş ve Hayat* 5/9 (2019), 130-161.
- Özdemir, Erdem. *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2006.
- Süzek, Sarper-Başterzi, Süleyman. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 24. Baskı, 2024.
- Tanrıver, Süha. *Medeni Usul Hukuku*. C. 1. Ankara: Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2021.
- Umar, Bilge. *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2014.
- Umar, Bilge-Yılmaz, Ejder. *İsbat Yükü*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 2. Baskı, 1980.
- Uşan, Fatih vd. *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması*. Ankara: İntes Yayınları, 2021.
- Uysal, Merve. "Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Tanık İfadelerinin Değerlendirilmesinde Tecrübe Kuralları". *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26/1 (Haziran 2022), 329-366.
- Ünal Adınır, Canan. "İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29/2 Özel Sayı (Aralık 2023), 1292-1319.
- Ünal Adınır, Canan. *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2023.
- Ünal Kaya, Hilal. "Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Karşı Tarafın Elindeki Belgeye Ulaşabilme İmkânları". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 67/4 (2018), 783-806.
- Yardımcı, Taner Emre. *Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2017.
- Yayvak Namlı, İrem. *Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2024.
- Yıldız, Gaye Burcu. "Fazla Çalışmanın İspatı". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 25 (2012), 115-122.
- Yuvalı, Ertuğrul-Kantarıcı, Nihan Gizem. "Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmi) Kayıtlarla İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 41 (2019), 245-259.

Makale Bilgi Formu

Yazar Notları: Bu makale, 23-24 Ekim 2024 tarihinde İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nde gerçekleşen Medeni Usul Hukuku Perspektifinde İş Hukuku Meseleleri Sempozyumu'nda sunulan "İş Yargılamasında Tanık Delili" başlıklı tebliğin genişletilmiş halidir.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zekâ Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zekâ aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.