



FAZLA ÇALIŞMA İDDİASININ TANIKLA İSPATINDA SINIRLAR

Hamit TİRYAKİ

Em. İş Başmüfettişi, Hukukçu

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

İş yargılamasındaki en önemli alacak kalemi fazla çalışma ücretidir. Fazla çalışma yaptığını ispat yükü işçidedir. Fazla çalışma fiili bir olgu olduğundan tanık dahil her türlü delille ispatlanabilmektedir. Tanık kesin değil takdiri bir delil olduğundan hakim tanık beyanları doğrultusundan ya da karşısında bir karar verdiğiğinde bu durumu kararında açıklamalıdır. Yine yan deliller yoksa davalı aleyhine dava açanların tanık olarak dinlendiği davalarda da bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemektedir.

Anahtar kelimeler: Fazla çalışma, ispat yükümlülüğü, tanık.

1. GİRİŞ

İşçilik hakları ile ilgili alacak kalemlerinden biri, hiç kuşkusuz fazla çalışma ücretidir. Fazla çalışma ücreti, kıdem tazminatı gibi belli bir miktarla, ihbar tazminatı gibi belli bir zamanla sınırlı değildir. Bu nedenle çok büyük miktarlara ulaşabilir. Küçük ve sade bir örnek olması için haftada 6 gün çalışılan ve günlük yarım saatlik fazla çalışmanın karşılığı bir yıllık kıdem tazminatına eşdeğer olmaktadır (6 gün x 30 dakika x 50 hafta x 1,5 kat = 225 saat. 225 saatlik ücret de 1 yıllık kıdem tazminatı kadardır). Buradan hareketle günlük 2 saatlik fazla mesainin karşılığı bir yıllık dönem için hesaplandığında yaklaşık 4 yıllık kıdem tazminatı kadarlık bir büyüklüğe ulaşmaktadır.

Fazla çalışma iddiasını, işçinin ispatlaması gerekir. İspat yükü işçidedir. İşçi bunu tanıkla da ispatlayabilir. Gerçekte de işçinin çalışırken belge üretme gibi bir sorumluluğu ve yetkisi olmadığı için tek imkanı tanıktır. Öte taraftan eğer ulaşma imkanı varsa işverenlik tarafından üretilen bazı belgeleri de kullanarak fazla çalışma iddiasını ispatlatabilir. Tanıkla fazla çalışmanın ispatlanmasında sınırlamalar bulunmaktadır. Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016 yılında verdiği kararında¹ tanık deliline dayanarak yapılacak ispatlamalara bir ölçüde açıklık getirmiştir. Makalemizde konu, bu karar çerçevesinde anlatılmaya çalışılacaktır.

2. TANIK DELİLİ ve BU DELİLİN TAKDİRİ

İş mahkemelerinde kesin deliller hakimi bağlayıcı iken tanık gibi deliller hakimin takdirindedir. Takdiri deliller dört tanedir. Biri tanıktır, diğerleri ise bilirkişi raporu, keşif ve kanunda düzenlenmemiş delillerdir.

Tanıklık, üçüncü kişilerin (davanın tarafları dışındaki kişilerin), dava ile ilgili bir vakıa hakkında, dava dışında bizzat edinmiş oldukları bilgiyi mahkemeye bildirmeleridir².

Taraflar kendi davalarında tanık olamazlar. Davalı da davacı da davada dinlenirler, söz konusu olay hakkında bilgi ve görgülerini bu esnada anlatırlar.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu yıl içinde verdiği bir kararında tanıklarla iddianın ispatının sınırlı olduğunu belirtmiştir. Delil olarak tanıklık pek de sağlam bir delil değildir. Çünkü geçmişte olan bir olayı hatırlamak başlı başına çok zordur. Yine davalı ya da davacıya karşı beslenen duygular, olayın anlatımında doğruların eksik ifade edilmesine bazen de yalan söylenmesine neden olabilir. Dürüstlük konusunda insanların seviyeleri çok farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenlerle tanıkların dedikleri son derece şüphe ile karşılanır.

2.1.İş Kanunundaki Düzenleme

Gerek mülga 1475 Sayılı İş Kanunu, gerekse halen yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanununda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili olarak özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple fazla çalışmanın ispatı, genel hükümlere tabidir.

2.2.İspat Yükümlülüğüne İlişkin Genel Hükümler

Kural olarak herkes iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Kendisine ispat yükü düşen taraf iddiasını ispat edemezse, kendisine ispat yükü düşmeyen diğer tarafın onun iddiasının

¹ Yrg. HGK'nun 10.02.2016 tarihli ve E. 2014/22-767, K. 2016/153 sayılı kararı.

² Baki KURU, Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2016, s. 299.

aksini ispat etmesine gerek yoktur; o olgu ispat edilmemiş sayılır. Bu nedenle davacı, davasını dayandırdığı olguları ispat etmelidir.

4721 Sayılı Türk Medeni Kanununun 6 ncı maddesi uyarınca, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.

Dolayısıyla fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, kural olarak, bu iddiasını ispat etmek zorundadır.

Kendisine ispat yükü düşmeyen taraf, ispat yükü kendisinde olan diğer tarafın iddiasını ispat etmesini beklemeden, onun iddiasının aksini ispat için delil gösterebilir. İşte bu delile, karşı (mukabil) delil denir.

2.3.Fazla Çalışmanın İspatı

Fiili bir olgu söz konusu olduğundan, kural olarak işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

İş hukukunda çalışma olgusunu, bu kapsamda fazla mesai yaptığını, tatillerde çalıştığını iddia eden işçi, karşılığı ücretin ödendiğini de işveren kanıtlamalıdır. Fazla ve tatillerde çalışma her türlü delille kanıtlanabilir. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir.

2.4.Hakimin Tanık Delilini Değerlendirmesindeki Sınırlar

Karara konu olan dosya kapsamında fazla çalışma yapıldığına dair yazılı belge bulunmamaktadır.

İş davalarında sıklıkla başvuru delillerden biri olan tanık beyanı, takdiri bir delildir, hâkimi bağlamaz ancak hâkim, tanık beyanını serbestçe takdir ederken sadece vicdani kanaati ile karar veremez. Tanık beyanları yönünde ya da aksine hüküm tesis edilmesi durumunda, tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır. Diğer bir ifade ile tanık beyanına ilişkin bir hakimin bir değerlendirmesi kararda olmalıdır.

Tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık sözlerine dayanılarak hüküm tesis edilmesi mümkün değildir. Bu durumda konu daha karmaşık hale gelmektedir, hakimin hangi delili neden kabul ettiğine ya da etmediğine ilişkin bir açıklaması kararda yer almalıdır.

İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır.

Yine Yargıtay, belge varsa tanık beyanlarına göre karar verilemeyeceğini belirtmektedir: Somut olayda; mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafça ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifti gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşamadığı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafça ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafça imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifti ile çalışması gözüktüğü, puantaj kaydının alt kısmında (A) şiftinin 08:00-16:00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düşüldüğü, (B) ve (C) şiftlerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarda çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şiftinde gözükmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşamadığı belirtilmiş ise de, (A) şiftindeki çalışmanın 08:00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur³.

2.5.Tanık Olan Şahsın Davalı Aleyhine Açtığı Davasının Bulunması

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun tanıkla ilgili hükümleri incelendiğinde, kural olarak herkes tanıklık etmek zorundadır. Kanunda gösterilen hükümler saklı kalmak üzere, tanıklık için çağrılan herkes gelmek zorundadır. Mazeret bildirmeksizin gelmeyen tanık zorla getirilir (md. 245), davada taraf olmayan kişiler tanık olarak gösterilebilir (md. 240), tanığın davada yararı bulunmak gibi tanıklığının doğruluğu konusunda kuşkuyu gerektiren sebepler varsa, bunu iki taraftan biri iddia ve ispat edebilir (md. 250), dinleme sırasında öncelikle tanıktan adı, soyadı, doğum tarihi, mesleği, adresi, taraflarla akrabalığının veya başka bir yakınlığının bulunup bulunmadığı, tanıklığına duyulacak güveni etkileyebilecek bir durumu olup olmadığı sorulur (md.254), kurallarına yer verilmiştir.

Davacı tanığının, davalı aleyhine dava açtığı ve çıkacak karardan kendisinin de menfaat sağlayacak durumda olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, tanığın beyanlarını son derece şüpheli getirecektir.

³ Yrg. 7. HD'nin 16.01.2014 tarihli ve E. 2013/15259, K. 2014/415 sayılı kararı.

Yargıtay, istikrarlı olarak, davalı aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi gerektiğini içtihat etmiştir. Ancak bu beyanların diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek, sonuca gidilmesi gerekir. Kısaca tek delil olduğunda tanıklığına itibar edilmeyen tanığın, yanında başka yan deliller var ise o zaman değerlendirilmelidir⁴.

3. SONUÇ

Karara konu olan fazla çalışmanın ispatında davacı sadece tanık deliline dayanmıştır.

Davacının fazla çalışma iddiasını tek tanığın anlatımına dayandırması, aynı işyerinde sadece iki yıl çalışmış olan davacı tanığın davacının çalıştığı tüm sürelerdeki (davacı yaklaşık 6 yıl çalışmıştır) çalışma düzenini bilememesi, davacı tanığın davalı aleyhine dava açması ve çıkacak karardan kendisinin de menfaat sağlayacak durumda olması, dava dosyasında fazla çalışma yapıldığına dair yazılı belge bulunmaması nedenleriyle davacının iddia ettiği fazla çalışma, yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edilemedi, olarak karar verilmiştir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 1475 sayılı İş Kanunu.
- Baki KURU, Medeni Usul Hukuku, İstanbul 2016.
- Yargıtay'ın Hukuk Genel Kurulu ve 9. Hukuk Dairesinin kararları.

⁴ Yrg. 9. HD'nin 12.05.2015 tarihli ve E. 2014/3941, K. 2015/17489 sayılı kararı.