

Fazla Çalışma İspatında Menfaat Birliği Olan Tanıkların İfadelerine Yaklaşım

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 12.03.2026

Kaynak: Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.03.2024 tarihli ve E: 2024/1572, K: 2024/4646 sayılı kararı

Kısa Cevap

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, fazla çalışmanın ispatında **davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğini** teyit etmiş; ancak bu beyanların **başka delil ya da olgularla desteklenmesi hâlinde itibar edilmesi gerektiğini** vurgulamıştır. Somut olayda **davalı (işveren) tanığının beyanı** davacı tanıklarının beyanlarıyla örtüştüğünden, “destekleyici delil yok” gerekçesiyle fazla çalışma alacağının reddi hatalı bulunmuş ve karar **bozulmuştur**.

Kararın Künyesi

Bilgi	Değer
Daire	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas / Karar	2024/1572 E., 2024/4646 K.
Karar tarihi	12.03.2024 (oy birliği)
Uyuşmazlık	Prim, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı
İlgili hukuk	6100 sayılı Kanun md. 369/1 ve 371; 4857 sayılı Kanun md. 32, 41, 46, 47 ve 63
Sonuç	Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması , İlk Derece Mahkemesi kararının bozulması

Dairenin Ortaya Koyduğu İspat İlkeleri

Karar, fazla çalışmanın ispatına ilişkin ilkeleri sıralamaktadır:

- **İspat yükü işçidedir.** Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür.
- **Önce yazılı delil.** İşyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler ile işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir.
- **Yazılı delil yoksa tanık.** Fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinlettiği tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında **herkesçe bilinen genel bazı vakıalar** da göz önüne alınabilir; ayrıca **işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğu** araştırılmalıdır.
- **Çalışma düzenini bilmeyen tanık.** İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.
- **Menfaat birliği.** İşverene karşı benzer taleplerle dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir; salt davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına göre sonuca gidilemez.

“Başkaca Delil ya da Olgı” Neleri Kapsar?

Karar, menfaat birliği içindeki tanık beyanlarını destekleyebilecek unsurları örnekleyerek saymaktadır:

- İşin ve işyerinin özellikleri,
- **Davalı tanıklarının anlatımları,**
- İş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar,
- Aynı çalışma dönemiyle ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin **kesinleşmiş mahkeme kararları.**

Somut Uyuşmazlık

Davacı, fazla çalışma iddiasını tanık deliliyle ispatlamaya çalışmıştır. Tanık beyanları şöyledir:

Tanık	Beyan
Davacı tanığı (1)	Haftanın 5 günü 07.50-17.30; haftanın 3 günü çalışma 23.00-24.00’e kadar uzuyor
Davacı tanığı (2)	Haftanın 5 günü 07.50-17.30; haftanın 3 günü çalışma 21.00’e kadar uzuyor
Davalı tanığı	Hafta içi 5 gün 07.50-17.30; haftada 2-3 gün 21.00’e kadar çalışma

İlk Derece Mahkemesi, davacı tanıklarının davalıya karşı davaları bulunduğu ve beyanların başka delille desteklenmediği gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talebini reddetmiştir. Daire ise, davalı tanığının beyanının davacı tanıklarının beyanlarıyla **örtüştüğünü** tespit ederek şu sonuca

varmıştır: menfaat birliği içindeki tanıklara ihtiyatla yaklaşılması gerektiği yönündeki tespit yerinde olmakla birlikte, **beyanların başkaca delil ya da olgularla desteklenmediğinin kabul edilmesi hatalıdır.**

Daire, İlk Derece Mahkemesinin **haftanın 5 günü 07.50-17.30 arasında çalışıldığı, haftanın 3 günü çalışmanın 21.00'e kadar uzadığı** kabulüyle fazla çalışma süresini belirlemesi gerektiğini belirtmiştir. Eksik incelemeyle fazla çalışma ücreti alacağının reddi bozma sebebi sayılmıştır.

İşverenler İçin Pratik Sonuçlar

- **Kendi tanığının beyanı aleyhinize delil olabilir.** Kararın ekseni budur: davalı tanığının anlatımı, davacı tanıklarının beyanlarını destekleyen “başkaca olgu” sayılmıştır. Tanık listesi ve tanık hazırlığı bu gözle yapılmalıdır.
- **Kayıt tutmak en güçlü savunmadır.** Giriş-çıkış kayıtları, puantaj ve iç yazışmalar bulunduğu uyuşmazlık tanık beyanına taşınmaz.
- **Menfaat birliği tek başına yetmez.** Tanığın işverene karşı davası olması beyanı otomatik olarak değersiz kılmaz; mahkemenin destekleyici delil bulunup bulunmadığını araştırması gerekir.

Fazla Çalışmanın Kanundaki Çerçevesi

- **Tanım.** Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde **haftalık kırk beş saati aşan** çalışmalardır (4857 md. 41).
- **Ücret.** Her bir saat fazla çalışma için ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesiyle ödenir. Haftalık süre sözleşmeyle kırk beş saatin altında belirlenmişse, aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışma** olup zam oranı **yüzde yirmi beştir**.
- **Serbest zaman.** İşçi isterse zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında **bir saat otuz dakika**, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **bir saat on beş dakika** serbest zaman kullanabilir; bu zaman altı ay içinde, çalışma süreleri içinde ve ücretinde kesinti olmadan kullanılır.
- **Onay ve üst sınır.** Fazla saatlerle çalışmak için **işçinin onayının alınması** gerekir; fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **iki yüz yetmiş saatten** fazla olamaz.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışmayı kim ispatlar?

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi.

İşverene karşı davası olan tanığın beyanı geçersiz mi?

Geçersiz değildir; ihtiyatla yaklaşılır. Beyan başka delil ya da olgularla desteklenirse itibar edilmesi gerekir.

“Başkaca delil ya da olgu” neler olabilir?

İşin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişi tutanak veya raporları ve aynı döneme ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları.

Karar ne yönde sonuçlandı?

Bölge Adliye Mahkemesi kararı ortadan kaldırılmış, İlk Derece Mahkemesi kararı bozulmuştur.

Fazla çalışma ücreti nasıl hesaplanır?

Normal saat ücretinin yüzde elli artırılmasıyla; fazla sürelerle çalışmada yüzde yirmi beş artırılmasıyla.

Yıllık fazla çalışma sınırı nedir?

İki yüz yetmiş saat.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay Karar Arama — 9. Hukuk Dairesi, 2024/1572 E., 2024/4646 K., 12.03.2024
- 4857 sayılı İş Kanunu (41’inci madde — fazla çalışma ücreti)
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/fazla-calisma-ispatinda-menfaat-birligi-olan-taniklarin-ifadelerine-yaklasim/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 04:28 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net