

İş Hukuku İhtilaflarında Fazla Çalışmanın Yapıldığının ve Ödendiğinin İspatı: Yargıtay Kararları Işığında Delillerin Hukuki Kuvveti

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 Sayılı İş Kanunu, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Emsal Kararları

Kısa Cevap

Fazla çalışma yaptığını **işçi**, bu çalışmanın ücretinin ödendiğini **işveren** ispatlar. İspatta beş delil öne çıkar: **ikrar**, **senet** (imzalı puantaj, bordro, makbuz/ibraname, banka kaydı), **tanık**, **yemin** ve **emsal ücret araştırması**. İmzalı ve ihtirazi kayıtsız bordroda fazla mesai tahakkuku varsa o aylar sonradan tanıkla çürütülemez; bordro imzasız ya da tahakkuk sıfır ise işçi her türlü delille ispat edebilir. Ücret hesap pusulası tek başına **ödeme delili değildir**.

1. Giriş

İşçi ve işveren arasında ikale, fesih veya istifa sonrası ikame edilen işçilik alacakları davalarında, üzerinde en çok hukuki uyuşmazlık yaşanan alan **fazla çalışmanın ispatı** konusudur. Hukuk sistemimizde genel kural uyarınca; fazla çalışma yaptığını iddia eden **işçi** bu çalışmayı ispatlamakla, işçinin fazla çalışma yaptığının sabit olması halinde ise bu çalışmanın karşılığı olan ücretin tam olarak ödendiğini ispat yükü **işveren** üzerindedir. Yargıtay kararları doğrultusunda ispat süreçleri 5 temel başlık altında şekillenmektedir.

2. Fazla Çalışma ve Ödemelerin İspatında 5 Temel Hukuki Delil

A) İkrar

Hukuki niteliği itibarıyla ikrar, bir tarafın karşı tarafça ileri sürülen ve kendisi aleyhine hukuki sonuç doğuracak nitelikteki maddi vakıyı kabul etmesidir.

- **Uygulama Alanı:** İş davasında en güçlü delil kabul edilir ve irade sakatlığı (hata, hile, tehdit) veya medeni hakları kullanma ehliyetsizliği kanıtlanmadığı sürece ikrardan dönülmesi mümkün değildir. İşverenin mesai yapıldığını, işçinin de mesai ücretini aldığını mahkemede kabul etmesi bu kapsama girer.

B) Senet (Yazılı Belgeler, Puantajlar ve İbraname)

6100 sayılı HMK'nın 200. maddesindeki senetle ispat zorunluluğu (2.500 TL üzerindeki işlemler için) uyarınca, paraya taalluk eden iddiaların yazılı delille kanıtlanması esastır.

• **Fazla Çalışmanın Yapıldığını Gösteren Belgeler (İşçi Lehine/Aleyhine):**

- *Puantaj Kayıtları:* İşçinin imzasını taşıyan giriş-çıkış takip formları en kuvvetli yazılı delildir.
- *Elektronik ve Manyetik Kart Verileri:* Bilgisayar sistemli kart okuyucu veya parmak izi kayıtları tek başına delil başlangıcıdır. Bu kayıtlarda işçinin imzasının bulunmaması idari anlamda gücünü azaltmaz; aksine işçi lehine fiili durumu ispata yarar.
- *Yan Deliller:* İşyerinde yürütülen işlemlerin zamanını gösteren banka dekontları, mail yazışmaları ve şirket içi emirler de yazılı delil statüsündedir.

• **Fazla Çalışma Ücretinin Ödendiğini Gösteren Belgeler (İşveren Lehine):**

- *Makbuz ve İbraname:* İşçinin parayı aldığına dair imzaladığı makbuzlar kesindir. Miktar içeren ibra sözleşmeleri de niteliği gereği "makbuz" hükmündedir. Yargıtay (9. HD. E.2005/35781), fesih sonrası hata/hilesiz imzalanan ve ihtirazi kayıt taşımayan ibranamelerin varlığı halinde fazla mesai taleplerinin reddedilmesi gerektiğini öngörür. Ancak işe girerken veya sözleşme sürerken alınan ibranameler geçersizdir.
- *Banka Kayıtları:* 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesi gereği banka kanalıyla yapılan ödemeler en güvenli delildir. İnternet çıktılarının mahkemede muteber sayılması için ilgili banka şubesi tarafından **ıslak imzalı ve onaylı** olması şarttır.
- *Ücret Bordroları:* İmzalı ve ihtirazi kayıtsız (itirazsız) ücret bordrosunda fazla çalışma sütunu dolu ve tahakkuk var ise işçi o aylar için sonradan tanıkla fazla mesai isteyemez (9. HD. E.2007/33244). Ancak bordroda fazla mesai sütunu sıfır (boş) veya bordro imzasız ise işçi çalışmasını her türlü delille (tanık dahil) ispatlayabilir.
- *Ücret Hesap Pusulası:* İş Kanunu Madde 37'ye göre düzenlenen bu evrak tek taraflı bilgilendirme formu olup, işçinin imzası alınsa dahi ücretin **ödendiğini değil**, sadece **hesaplandığını** gösterir; tek başına ödeme delili sayılmaz.

C) Tanık İfadeleri (Şahitlik)

Yazılı bir belgenin bulunmadığı durumlarda tanık beyanlarına başvurulabilir. Ancak Yargıtay'ın tanık dinlenmesinde çok katı kuralları mevcuttur:

- **Çalışma Şartı:** Fazla çalışmayı iddia eden işçinin tanıklarının mutlaka **aynı dönemde, o işyerinde ve mümkünse aynı bölümde fiilen çalışmış kişiler** olması gerekir. İşyeri dışından veya dışarıdan kulaktan dolma bilgiye sahip kişilerin tanıklığı soyut kabul edilir ve hükme esas alınmaz (9. HD. E.2006/28869).
- **İstisnalar:** HMK Madde 203 uyarınca; yakın akrabalık ilişkileri, yangın/deprem gibi olağanüstü haller veya irade bozukluğu iddialarında senet olmasa dahi doğrudan tanık dinlenebilir.

D) Yemin

İspat yükü kendisine düşen ancak iddiasını kesin delillerle kanıtlayamayan taraf, HMK hükümleri çerçevesinde davanın çözümü için karşı tarafa yemin teklif edebilir (Taraf Yemini). Ayrıca hakim dosyayı aydınlatmak için re'sen teklif ettiği tamamlayıcı yemin de mevcuttur. Dilekçelerinde açıkça yemin deliline dayanmayan taraf bu hakkı kullanamaz.

E) İlgili Kurumlara Bilgi Sorulması (Emsal Ücret Araştırması)

İşçi ve işverenin iddia ettiği ücret miktarları arasında fahiş farklar bulunması durumunda, özellikle işçi nitelikli bir eleman (mühendis, şef, usta vb.) ise bordrodaki asgari tutarlarla yetinilmez. Yargıtay, işçinin bağlı olduğu **meslek odalarından, sendikalardan veya kurumlardan** o meslek unvanı ve kıdemine göre alabileceği "emsal ücretin" sorulmasını zorunlu kılmaktadır.

3. İnsan Kaynakları ve Hukuk Birimleri İçin Yönetmelik Tavsiyeler

Daha önceki sirkülerlerimizde (2026/92) fazla çalışmanın yıllık 270 saatlik yasal sınırlarından bahsetmiştik. Şirketlerin olası bir iş davasında haksız fazla mesai talepleriyle karşılaşmaması adına; bordrolarda fiili fazla mesai eksiksiz tahakkuk ettirmesi, ödemeleri banka üzerinden yapması ve internet bankacılığı çıktılarını muhasebede onaylı saklaması hayati önem taşımaktadır. İmzasız veya tahakkuksuz bordroların her an tanık beyanlarıyla çürütülebileceği risk yönetimi açısından unutulmamalıdır.

Güncellik notu

HMK'nın 200'üncü maddesindeki senetle ispat zorunluluğuna esas parasal sınır her yıl yeniden değerlendirilerek artırılır; yazıdaki tutar yazıldığı döneme aittir. Cari sınır için ilgili yılın tebliğine bakılmalıdır.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışmayı kim ispat eder?

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi; çalışma sabit olduğunda ücretin ödendiğini ispat yükü işverene geçer.

İmzalı bordro işçinin talebini keser mi?

Bordro imzalı, ihtirazi kayıtsız ve fazla çalışma sütununda tahakkuk varsa işçi o aylar için tanıkla fazla mesai isteyemez.

Ücret hesap pusulası ödeme delili mi?

Hayır. İmzalı olsa dahi ücretin ödendiğini değil, yalnızca hesaplandığını gösterir.

Tanık olarak kimler dinlenir?

Aynı dönemde, aynı işyerinde ve mümkünse aynı bölümde fiilen çalışmış kişiler. İşyeri dışından, kulaktan dolma bilgiye dayanan tanıklık hükme esas alınmaz.

İbraname her hâlde geçerli mi?

Hayır. Fesihten sonra, hata ve hile olmaksızın, ihtirazi kayıt taşımadan imzalanan ibranameler dikkate alınır; işe girerken veya sözleşme sürerken alınanlar geçersizdir.

Banka internet çıktısı yeterli mi?

Mahkemede muteber sayılması için ilgili banka şubesinde ıslak imzalı ve onaylı olması gerekir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (32, 37 ve 41'inci maddeler — ücretin ödenmesi, ücret hesap pusulası, fazla çalışma)
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (200 ve 203'üncü maddeler — senetle ispat zorunluluğu ve istisnaları)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları (E. 2005/35781; E. 2006/28869; E. 2007/33244)

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 Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/is-hukuku-ihtilaflarinda-fazla-calismanin-yapildiginin-ve-odendiginin-ispatis-yargitay-kararlari-isiginda-delillerin-hukuki-kuvveti/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 06:34 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