

İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada Delil Olarak İşyeri Kayıtlarına Dayanılması Halinde Kayıtların Sunulmamasının Sonuçları

Cihat Alp KARAAHMETOĞLU¹
ORCID:0000-0001-8097-1437

DOI: 10.54752/ct.1869443

Öz: İşçilik alacakları davasında taraflar iddia ettikleri hususların ispatlanması için ispat faaliyetinde bulunmaktadırlar. İspat yükü üzerine düşen tarafın, ispatlamak istediği hususa ilişkin elinde bir belge bulunmadığı durumlarda, ispat yükü üzerinde olmayan tarafta bulunan bir belgeye dayanarak, mahkemeden o belgenin ibrazına karar verilmesini isteyebilir. Çalışmamızda öncelikle medeni yargılama hukukundaki ispat yükü ile belge ve senet kavramlarına ilişkin açıklamalarda bulunulduktan sonra, delillerin gösterilmesi, iş mevzuatı uyarınca işveren tarafından tutulması zorunlu olan kayıtlar ile işçinin yargılama esnasında dayanabileceği işyeri kayıtları ele alınacak; son kısımda ise, usul kuralları bakımından belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğu ve bu zorunluluğun işçilik alacakları davası bakımından görünümü ve sonuçlarından bahsedilecektir.

Anahtar Kelimeler: İspat, Belge, Senet, İşyeri Kayıtları, Belge İbraz Zorunluluğu.

¹ İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Doktora Programı Öğrencisi. alpkaahmetoglu@gmail.com

KARAAHMETOĞLU, C, A, (2026) “İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada Delil Olarak İşyeri Kayıtlarına Dayanılması Halinde Kayıtların Sunulmamasının Sonuçları”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1651-1706

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 22.01.2026- Makale Kabul Tarihi: 07.05.2026

The Consequences Of An Employer's Failure To Provide Records When An Employee Relies On Workplace Records As Evidence

Abstract: In labor claims, the parties engage in evidentiary activities in order to prove the facts they assert. Where the party bearing the burden of proof does not possess a document relating to the fact to be proven, that party may request the court to order the production of a document held by the opposing party, who does not bear the burden of proof. This study first examines the burden of proof in civil procedural law, as well as the concepts of documents and written instruments. It then addresses the submission of evidence, the records that employers are legally required to keep under labor legislation, and the workplace records on which employees may rely during litigation. Finally, the study evaluates the obligation to submit documents to the court from a procedural law perspective and discusses the appearance, implications and legal consequences of this obligation in labor claims.

Keywords: Burden of Proof, Document, Written Instrument, Workplace Records, Obligation to Submit Documents.

Giriş

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK)² dördüncü kısmında "İspat ve Deliller" başlığı altında ispata ilişkin genel hükümler yer almaktadır. Bir uyuşmazlığın mahkeme önüne taşınması ile birlikte taraflar, ileri sürdükleri iddia ve savunmalarını desteklemek ve kendi lehlerine hüküm tesis edebilmek için ispat faaliyetinde bulunmaları gereklidir. Tarafların kendi lehlerine sonuç elde etme ihtimalleri dava malzemelerinin hakim nezdinde bıraktığı etki ile doğru orantılı olarak artmaktadır.

HMK m.189'da düzenlenen hüküm ile tarafların, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. İspat hakkı, Anayasal güvence altına alınmış hukuki dinlenilme hakkının bir parçası olduğundan, taraflar, elinde bulundurdıkları kanıtları ortaya koyma ve mahkemeye sunma hakkına eşit olarak sahiptirler.

Çalışma konumuz olan işçilik alacakları davasında, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin niteliği, ispat hukuku açısından kendine özgü sorunlar ortaya çıkarmaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda³ ispat yüküne ilişkin ayrıca

² RG, 04.02.2011, 27836.

³ RG, 25.10.2017, 30221.

bir düzenleme olmadığından iş yargılamasında da HMK'daki genel kurallar geçerlidir.

İş mevzuatından kaynaklanan bazı kurallar, işvereni bir takım belge ve kayıtları tutmakla yükümlü tutmuştur. Bu kayıtlar, çoğu zaman işçinin kendi başına tutamayacağı ve kendi başına elde etmesinin mümkün olmadığı, ancak işçinin ileri sürdüğü uyuşmazlık konusu olan vakıaları ispatlayabilmesini mümkün kılan kayıtlardır. İş yargılamasında yargılamanın temel amacı olan maddi gerçeğe ulaşmak ve doğru karar vermek için işyeri kayıtlarına dayanılması da oldukça yaygın şekilde görülmektedir.

İşçinin, işçilik alacakları davasında iddiasını somutlaştırarak, ispat faaliyeti için işyeri kayıtlarına dayanması halinde, mahkemenin söz konusu kayıtların ibrazını işverenden istemesi ispat hukuku açısından özel bir önem arz etmektedir. İşverenin tutmakla yükümlü olduğu kayıtları sunmaktan imtina etmesi, yalnızca iş mevzuatından kaynaklanan bir eksiklik olmamakta, aynı zamanda ispat hukuku bakımından bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Bu sürecin sağlıklı işletilmemesi ve bu sonuçların bilinmemesi sebebiyle yanlış usûl hükümleri uygulanmakta, hatta usûl hükümleri dışında gereksiz arayışlara girilmekte, maddi iş hukuku ilkeleri yanlış biçimde doğrudan yargılama hukukunun içine eklenmektedir. Bu durum, doğru bir şey yapılmaya çalışılırken yanlış sonuçlara yol açmakta, hem kavram ve kurumlar bozulmakta hem de çoğu kez de istenen sonuç alınamamaktadır.

Çalışmamızda işçinin işçilik alacaklarına ilişkin olarak işveren aleyhine açmış olduğu davada işyeri kayıtlarına delil olarak dayanması durumunda, işyeri kayıtlarının mahkemeye ibraz edilmemesinin sonuçları, uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlar ve emsal yargı kararları ile birlikte açıklanacaktır.

Usul Hukukunda İspata İlişkin Temel Yükler

İddia ve Savunma Yükü

Medeni yargılamada, iddia ve savunmanın temeli olan vakıalar ile bu vakılara ispatına ilişkin dayanak olan delillerin taraflarca mahkemeye bildirilmesi bakımından geçerlilik taşıyan taraflarca hazırlama ilkesinin uygulandığı davalarda mahkeme, taraflarca ileri sürülmemiş, maddi meseleye ilişkin bir hususu kendiliğinden dikkate alamayacak ve taraflara hatırlatacak bir tutum sergileyemeyecektir. HMK m.25'de düzenlenen taraflarca getirilme ilkesinin uygulanabilirliğinin bir sonucu olarak, yargılamada taraflardan her birinin, talep sonuçlarını haklı kılmak adına, dayanmış oldukları hukuk kurallarının, koşul vakıalara karşılık gelen somut vakıaları mahkemeye bildirme ve ileri sürmelerini öngören yük, iddia yüküdür (Tanrıver, 2024: 901; Atalı vd., 2025: 508).

Mahkemeden talepte bulunan taraf, haklılığını göstermek için bu talebine dayanak oluşturan maddi vakıaları ortaya koymalı ve iddia etmelidir. Ancak, iddia yükünün yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi halinde, mahkeme ilgili tarafı bu yönde zorlayamayacak; ilgili taraf, iddia yükünün gereği gibi yerine getirilmemesi neticesinde doğabilecek risklerle karşı karşıya kalacaktır.

Bir yargılamada önem taşıyan tüm vakıaların kural olarak iddia edilmesi gerektiğinden, HMK m.187 hükmüne göre çekişmeli sayılmayan ve bu nedenle ispatına gerek duyulmayan herkesçe bilinen vakıalar ile uygulanacak hukuk normundaki koşul vakıa bakımından yasal karineye dayanan tarafın, ispat ve delil ikame yükü bulunmamasına rağmen, karineye dayanarak ispat edilmiş sayılacak olan somut vakıaları iddia yükü mevcuttur. Nitekim mahkemenin bir vakıanın ispatına ihtiyaç duyulup duyulmadığını anlaması, talep sonucunun söz konusu nitelikteki maddi vakıaya dayandırıldığını bilmesi ve incelemesi, davada ileri sürülmesi ile mümkün olacaktır (Pekcanıtez vd., 2025: 2673; Tanrıver, 2024:902).

İddia yükünün davalı tarafından görünümü olan savunma yükünde ise, iddia yükünü taşıyan tarafın, hukuk kuralında öngörülen hukuki neticenin doğması için gerekli olan koşul vakıaların maddi vakıalarla karşılandığına yönelik iddiasını etkisiz kılacak veya engelleyecek yeni bir vakıa eklemesi ya da vakıalar üzerinde kendi bilgi ve açıklamalarını mahkemeye bildirmesi söz konusu olmaktadır (Görgün vd., 2025: 492). Savunma yapmak bir hak olduğundan, iddia yükünde olduğu gibi savunma yükünde de ilgili tarafın savunma hakkını kullanıp kullanmaması kendi iradesine bırakılmıştır. Ancak kanun koyucu, HMK m.128 düzenlemesi ile açılan davaya karşı süresi içerisinde cevap dilekçesi verilmemesi halinde, dava dilekçesinde ileri sürülen iddiaların tamamının inkar edilmiş sayılacağını düzenlemiştir.

Dava yoluyla kendisine karşı bir iddiada bulunulan taraf, savunma yükü ile iddiaya konu olan maddi vakıaların çekişmeli olup olmayacağını belirleyecektir. Savunma yükünün açıkça ve netice doğurmaya yönelik yapılması esas olduğundan, HMK m.129 hükmünün ilk fıkrası uyarınca, savunmaya dayanak oluşturan tüm vakıaların sıra numarası altında açık özetlerinin yer alması gereklidir. Taraflardan biri, dava dilekçesinde ileri sürülen vakıalar yalnızca inkar etmekle yetinmeyip, ayrıca iddiaları etkisiz kılmayı veya ortadan kaldırmayı amaçlayan bir savunma yapmak isterse, bu durumda karşı iddia yükü söz konusu olacaktır (Börü, 2016: 155).

Somutlaştırma Yükü

Bir maddi hukuk kuralından kendi lehine sonuç çıkmasını mahkemeden talep eden kişinin, talebini dayandığı olayın unsurlarını teşkil eden olgularla birlikte mahkemeye sunması gerekir. Yargılama neticesinde haklı çıkmak için yalın bir şekilde iddia veya savunma ileri sürmek yeterli olmayıp, bu iddiaların ispata elverişli

halde zaman, mekan, oluş şekli ve içerik gibi unsurları ile somutlaştırılması gerekmektedir (Budak ve Karaaslan, 2026: 274; Görgün vd., 2025: 494). Bu bakımdan kanun koyucu, HMK m.194 düzenlemesi ile birlikte taraflara, dayanmış oldukları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırma yükü altında olduklarını belirtmiştir.

Bir vakıanın somutlaştırılmaksızın o vakıa hakkında ispat faaliyetine girişilmesi, savunma yapılması ve mahkemece o iddianın değerlendirilmesi mümkün değildir. İddia yükünde olduğu gibi somutlaştırma yükünün ilgili tarafça yerine getirilmemesi, iddia ya da savunmaların esasını oluşturan maddi vakıaların ispata elverişli şekilde ortaya konulamamasına yol açacaktır. Somutlaştırılmayan vakıa, karşı taraf ve mahkeme tarafından tam ve doğru şekilde anlaşılamayacak ve tartışılabilir hale gelmeyecektir (Tanrıver, 2024:903).

Somitlaştırma yükünün, deliller ile doğrudan bir bağlantısı bulunmamakla birlikte, bu yük dava malzemesinin maddi vakıalar kısmı ile ilişkilendirilmektedir. Tarafların, dayandıkları delillerin neler olduğu ve bu delillerin, hangi vakıanın ispatında kullanılacağını belirtme zorunluluğu HMK m.194 hükmünün ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Vakıa ile deliller arasındaki ilişki, bu hükme uygun olarak kurulamadığında, gösterilmek istenen delil ve bu delil vasıtasıyla ispatı istenen vakıa hiçbir surette hükme esas alınamayacaktır. Zira iddia edilmiş bir vakıanın gösterilmiş bir delil ile ispatı sağlanabildiği takdirde, o vakıa mahkemece hükme esas alınacaktır.

Kanun koyucu, tarafların somutlaştırma yüküne uyulmamasına karşı açık bir yaptırım belirtmemiştir. Dilekçelerin talep sonucunda istenenlerin hükme bağlanabilmesi, iddia edilen vakıaların gerçekleştiği hususunda hakimin ikna edilmesine bağlı olduğundan, somutlaştırma yükü yerine getirilmediğinde, dikkate alınmayan vakıa nedeni ile talep sonucunun reddine karar verilecektir (Yardımcı, 2017: 213; Pekcanıtez vd., 2025: 2690). HMK m.119 birinci fıkrası e bendi ve HMK m.194 hükümleri uyarınca dava dilekçesinde somutlaştırma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunun değerlendirildiği yüksek mahkeme kararında, davayı aydınlatma görevi ve ön inceleme aşamasındaki görevi gereğince hakimin, mevcut vakıa çerçevesinde soyut ve belirsiz olan hususları somutlaştırılmasını davacıdan istemesini, eksikliğin tamamlanması durumunda yargılamaya devam ederek hüküm vermesini; eksikliğin giderilmemesi durumunda ise ispat edilemeyen davanın reddine karar vermesi gerektiği belirtilmiştir⁴.

⁴ Y9HD, 25.05.2021, E. 2017/9-1781, K. 2021/610 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

İspat Yüğü

Tarafların genel anlamda bir iddianın doğru ve gerçek olduğı hususunda hakimini inandırma faaliyeti olarak kabul edilen ispat; kelime anlamı ile tespit etme, belirleme ve sabitleme anlamlarına gelmektedir (Pekcanıtez vd., 2025: 2573; Görgün vd., 2025: 483). Hukuki anlamda ispat ise, yargılamanın çözüme kavuşturulması için önem arz eden ve taraflar arasında çekişmeli olduğı tespit edilmiş bulunan maddi vakıaların doğruluğı veya gerçekliğı hususunda mahkemenin inandırılma faaliyetidir (Tanrıver, 2024: 841). Bu bakımdan tarafların talep sonuçlarının dayanağını oluşturan olay ve olguların doğruluğı konusunda hakimın ikna edilmeye çalışılmasında ispat faaliyeti söz konusu olacaktır. İspatın tanımından da anlaşılacağı üzere, ispatın konusunu tarafların üzerinde anlaşımadıkları ancak hükmün verilmesinde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturmaktadır. Taraflar arasında çekişmeli olmayan veya yargılamanın neticelenmesi için önem arz etmeyen vakıaların ispatına gerek bulunmamaktadır. Bu bakımdan, bir tarafın iddia ettiğı vakıalara, kanun, doğrudan veya dolaylı olarak bir sonuç bağlamamışsa, bu vakıaların ispatına ihtiyaç yoktur (Umar, 1968: 16).

Bir hukuk normunun öngördüğü hukuki neticeden faydalanacak olan kimsenin, ilgili normun sonuç açısından düzenlediğı koşulların, somut olayda gerçekleşmiş olduğunu göstermesi gerekmektedir. Kural olarak, taraflar arasında çıkan bir uyuşmazlığa ilişkin vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediğini mahkeme kendiliğinden araştıramayacak, ilgili taraf ispat edecektir. İlgili tarafın ileri sürdüğü somut vakıaların gerçekleşip gerçekleşmediğı hususunda hakimde kanaat uyandırmaya çalışması ile hakimın esas hakkında hüküm vermesi sonucu ortaya çıkacaktır.

Medeni yargılamada vakıaların aydınlatılmasına dair bu süreç, ispat faaliyetinin başarılı olması ya da başarısız olması ile veyahut belirsizlik durumu ile sonuçlanabilmektedir (Atalı vd., 2025:509). Davanın tarafı / tarafları, ispatı gereken bir somut vakıanın gerçekleştiğı hususunda hakimı ikna etmesi eder ve ilgili hukuk normunun öngördüğü neticeyi kendisine tanırsa ispat faaliyetinde başarılı olduğı; tam aksi durumda yani hakimın somut vakıaların gerçekleştiğı konusunda ikna edilmemesi ve iddia edilen vakıaların doğru olmadığının tespit edilmesi durumunda ispat faaliyetinde başarısız olduğı kabul edilir.

Vakıaların aydınlatılması sürecine dair ilk iki durumun dışında, bir somut vakıa iddiasının gerçek olup olmadığı hususunda belirsizlik hali söz konusu olabilmektedir. Bu belirsizlik hali, mahkemenin yargılamanın sonuna gelmesine ve tüm delilleri değerlendirmesine rağmen, vakıanın gerçek olup olmadığını tespit edememesidir (Alangoya vd., 2011: 309-310). Tahkikat sonunda ortaya çıkan belirsizlik durumunda, bu belirsizliğin hangi taraf aleyhine yorumlanacağını veyahut

belirsizlikten doğan rizikoyu hangi tarafın üzerine alacağı hususunu ispat yükü belirleyecektir (Atalı vd., 2025: 510).

Bir davada hangi çekişmeli vakıaların ispat edilmesi gerektiğinin tespit edilmesi ve ön inceleme tutanağına yazılmasından sonra, bu vakıaların hangi tarafça ispat edilmesi gerektiği konusu mahkemece incelenir ve karara bağlanır. Bir davadaki talep sonucu hakkında hüküm kurulabilmesi için önem arz eden ve davanın tarafları arasında uyuşmazlık konusu olmaya devam eden vakıaların hangi tarafça ispat edileceği hakim tarafından belirlenir (Arslan vd., 2020: 389). İddia ve savunmanın dayanağını teşkil eden bir vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediği hususunun ispat edilememesi neticesinde, mahkemenin hangi tarafın aleyhine karar verme riskine katlanacağını belirlemesini konu alan yük, ispat yüküdür (Tanrıver, 2024: 882).

İspat yükü, belli bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda vakıa iddiasında bulunan tarafın üzerine düşen usuli bir yük olup, bu yükü yerine getirmeyen tarafın maddi hukukta olduğu gibi ifaya zorlama gibi yaptırım ile karşı karşıya kalmayacak, yalnızca aleyhe karar rizikosu ile karşı karşıya gelecektir (Pekcanıtez vd., 2025: 2693).

İspat yüküne ilişkin temel düzenlemeler Türk Medeni Kanunu'nun⁵ (TMK) m. 6 ile HMK m.190 birinci fıkrasında yer almaktadır. Türk Medeni Kanunundaki düzenleme ile kanunda aksine bir hüküm olmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguları ispatla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Sözü edilen yasal düzenlemede ispat yükü yerine yükümlülük şeklindeki ifade öğretide bazı yazarlar tarafından eleştirilmiş, maddenin ispat yüküne ilişkin sorunu çözmeye tek başına etkili olamayacağı; ispat yükünün, kanunda özel bir düzenleme olmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa ait olduğuna dair HMK m.190 ilk fıkrasındaki hükmün daha isabetli olduğu belirtilmiştir (Tanrıver, 2024: 885; Pekcanıtez vd., 2025: 2695 ; Görgün vd., 2025: 484; Atalı vd., 2025: 511).

İspat yüküne ilişkin genel kuraldan ayrı olarak, bazı hallerde kanun, düzenlediği somut hukuki ilişkiden doğan uyuşmazlık bakımından, ispat yükünün hangi tarafa düşeceği hususunu ayrıca tayin etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda, hakim, HMK md.190 birinci fıkrasındaki temel kurala bakmaksızın, ispat yükünün belirlenmesi hususunda özel düzenlemeye bakacak, ayrıca ispat yükü araştırması yapmasına gerek kalmayacaktır.

⁵ RG, 8.12.2001, 24607.

Delil İkame Yükü

Usul hukukunda ispata ilişkin yükler arasında yer alan delil ikame yükünde, bir davada ileri sürülen iddia ve savunmaların doğruluğu hususunda hakimın ikna edilmesi faaliyeti söz konusudur (Börü, 2016:39). Bu bakımdan delil ikame yükü, tarafların kendi vakıa iddialarının doğru olduğu veya karşı tarafın iddiaların doğru olmadığı konusunda ispat neticesine ulaşmak ve bu doğrultuda kendi lehine karar verilmesini sağlamak maksadı ile çekişmeli vakıalar hakkında delil sunarak giriştiği usuli faaliyet olarak tanımlanabilir (Tanrıver, 2024: 898; Pekcanıtez vd., 2025: 2708; Atalı vd., 2025: 513; Taşpınar, 1996: 546; Tutumlu, 1989: 925).

Delil ikame yükü, tarafların ispat faaliyetlerini yerine getirmeme nedeni ile davanın kaybedilmesi neticesinden kaçınmak için, uyumsuzluğa konu olan vakıalar hakkında hangi tarafın delil getirmesi gerektiği ile ilgilienmektedir. Genellikle ispat yükünü taşıyan taraf, delil ikame yükünü de taşımaktadır (Tanrıver, 2024: 898). Kanuna uygun şekilde vakıalarla birlikte delillerini mahkemeye sunan ve ispat faaliyetine girişilmesi durumunda mahkemenin, delil ikame yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna ve söz konusu delili hangi tarafın sunduğuna bakmaksızın bütün delilleri birlikte değerlendirmesi gerekmektedir (Atalı vd., 2025: 513).

Öğretide delil ikame yükü, soyut ve somut delil ikame yükü olarak ikili ayrıma tabi tutulmaktadır. Soyut delil ikame yükünde, mevcut bir davanın gidişatına bağlı olmaksızın taraflardan birinin aleyhte kararla karşılaşma rizikosunu engellemek üzere, belli bir koşul vakıa unsuru hakkında delil ikame etme söz konusudur ve kural olarak daima ispat yüküne bağlıdır (Pekcanıtez, 2025: 2710-2711). Somut delil ikame yükünde ise, hakimın vakıalarla ilgili belli bir derecede bilgi sahibi olduğu bir davada, ikame edilen delillerin durumuna göre hangi tarafın delil ikame etmeye yani ispat faaliyetine davet edileceğini konu alır (Tanrıver, 2024: 900; Atalı vd., 2025: 513).

İspata İlişkin Yükler Arasındaki İlişki

Medeni yargılamanın amacı, hakikate ulaşmak ve taraflar arasında çıkan uyumsuzluklar hakkında onları da tatmin edecek şekilde adaletli bir hüküm kurmaktır. Bir uyumsuzlukla ilgili olarak maddi gerçeğe ulaşmak ve neticesinde bir sonuç alınabilmesi için öncelikle dava malzemesinin yargılamaya getirilmesi gerekmektedir. Çalışmamızın iddia ve savunma yükü ile ilgili kısmında da bahsettiğimiz üzere, HMK m.25'deki taraflarca getirilme ilkesinin bir sonucu olarak, mahkeme önüne getirilmemiş olan bir vakıa ile ilgili karar verilemeyeceğinden, iddia yükünün yerine getirilmesi gerekmektedir. Mahkemeden hukuki koruma isteyen tarafın, haklılığını dayanak oluşturan maddi vakıaları ortaya

koyması gerektiğinden, iddia yükünün medeni yargılama hukukundaki ispat faaliyetinin başlangıcını oluşturduğunu söyleyebiliriz.

İspat yükünden farklı olarak iddia yükü, maddi hukuktan kaynaklı değil somutlaştırma ve delil ikame yükleri gibi usuli bir yüküdür. Ancak, somutlaştırma ve delil ikame yükünden farklı olarak, iddia yükünün yerine getirilmemesi durumunda davanın esasına girecek bir vakıa iddiası bulunmadığından, mahkeme tarafından incelenecek, ön inceleme yapılacak ve tahkikat yapılacak bir durum söz konusu olmayacaktır (Özekes, 2014: 288).

İspat faaliyetine ilişkin yükler arasında iddia yükünün yerine getirilmesinden sonra, ileri sürülen iddiaların ispata elverişli hale gelecek şekilde belirginleştirilmesi gerekecektir. HMK m.194 hükmünde yer alan somutlaştırma yükü ile tarafların vakıa iddiaları ve savunmaları ispata ve delil gösterme faaliyetine esas alınacak şekilde yargılamada tek tek açıklanması söz konusu olacaktır. Somutlaştırma yükü, iddia yükünün yerine getirilmesi sırasında işlerlik kazanan bir usuli yük olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, iddia ve savunmanın temelini oluşturan bir maddi vakıa somutlaştırılamadığı sürece ispata elverişli olmayacağından, bu durum, karşı tarafın savunma hakkını gereği gibi kullanmasını engelleyeceği gibi hakimin sağlıklı değerlendirmede bulunamamasına yol açacaktır.

Taraflarca dayanan delillerin mahkeme tarafından kolaylıkla değerlendirilmesini sağlayacak olan husus, somutlaştırma yükünün gereği gibi yerine getirilmesidir. İspatı gereken bir vakıanın tespiti ve bunun için hangi delile başvurulacağının bilinmesi durumunda, sunulan delilin mantık ve amaca uygun şekilde incelenmesi sağlanır.

Somitlaştırma yükü ile iddia yükü arasındaki ilişkinin açıklandığı bir yüksek mahkeme kararında, somutlaştırma yükünün iddia yükü gibi usuli bir yük, ancak sonucunun iddia yükünden farklı olduğunu belirtmiştir. İddia yükünde ortada halihazırda bir vakıa yok iken somutlaştırma yükünde bir vakıanın var olduğunu ancak Kanunun aradığı şekilde açık ve somut olmadığını; bu durumda, hakimin HMK m.31 ile HMK daki ön inceleme hükümleri dikkate alınarak, maddi ve hukuk açısından belirsiz veyahut çelişkili olan hususların hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde, ortaya çıkan belirsizliğin giderilmesini gerektiğini; hakimin davayı aydınlatma ve ön incelemedeki görevine rağmen, davacı tarafından somutlaştırma yükünün yerine getirilmemesi yaptırımının ispat yükünü yerine getirmemek olduğuna ve genel çerçevede somutlaştırma yükü ve dolayısıyla ispat yükünün yerine getirilmediğinden, ispat edilemeyen davanın reddi sonucunun oluşacağı belirtilmiştir⁶.

⁶ Y9HD, 16.02.2021, E.2020/5118, K. 2021/4007 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (14.04.2026).

Öğretide delil ikame yükü incelenirken ispat yükü kavramı ile birlikte ele alındığı; delil ikame yükü terimi yerine sübjektif ispat yükü teriminin de kullanıldığı da görülmektedir (Albayrak, 2024: 952; Yardımcı, 2017: 263; Tanrıver, 2024: 898). Delil ikame yükü kavramı yerine her ne kadar sübjektif ispat yükü terimi kullanılıyor olsa da, delil gösterme yükü ile ispat yükünün aynı kavramlar olmadığı ve aralarında bir takım temel farklılıklar bulunduğu hususu öğretide yer almaktadır. Nitekim ispat yükü, olayın ispat edilememesinden kaynaklanan riskin hangi tarafa ait olduğunu belirlemekte iken, delil gösterme yükünde ispat yükünün yerine getirilmesi deliller ileri sürerek yerine getirildiğinden, ispat yükünün yerine getirilmesinin şekli ve yöntemi ile ilgilidir (Pekcanıtez, 2025: 2708).

İspat yükünü düzenleyen kurallar bakımından, esasa ilişkin olayların belli bir maddi hukuk kavramı olmasının yanında delil ikame yükünü düzenleyen kurallar, ispatın şekli ve usulünü belirleyici konumda olmaları nedeni ile usul hukuku içinde yer almaktadır (Tanrıver, 2024: 899).

İspat yükü ile delil ikame yükü arasındaki temel farklılıklardan bir diğeri ise, delil ikame yükünün taraflar arasında yer değiştirebilmesi durumuna ilişkindir. Somut bir olay için genellikle ispat yükünü üzerinde bulunduran taraf, aynı zamanda delil ikame yükünü de taşımaktadır (Taşpınar, 1996: 546). Ancak, delil gösterme yükünde, delillerin değerlendirilmesi faaliyeti söz konusu olduğu için yargılamanın gidişatına ve hakimın takdirine göre taraflar arasında yer değiştirmesi olası iken; bir vakıanın ispat edilememesinin hangi taraf aleyhine sonuç doğuracağı hususunun belli olması ve değişiklik göstermemesi nedeni ile ispat yükünün sabit olduğu belirtilmektedir (Börü, 2016: 41; Tanrıver, 2024: 899; Görgün 2025: 491).

Delillerin Gösterilmesi ve Sunulması

Tarafların iddia ve savunmalarının dayanağını oluşturan maddi vakıalar ile bu vakıaların ispatına yarayan ispat araçlarının davanın taraflarınca mahkeme önüne getirilmesi, HMK m.25’de düzenlenen taraflarca getirilme ilkesinin bir sonucudur. Hukuki dinlenilme hakkının ayrılmaz bir parçası olan delillerin ibraz edilmesi hakkı, taraflarca getirilme ilkesinin uygulandığı davalarda, ispatı gereken vakıalara ilişkin delillerin, davanın taraflarınca yerine getirilmesi gereken bir haktır (Budak ve Karaaslan, 2026: 284). Deliller kural olarak, ispat yükünü taşıyan tarafça ve ileri sürdüğü vakıaların doğruluğu iddiasında bulunan tarafça, ileri sürülmelidir. Taraflarca getirilme ilkesi uyarınca hakimın, kural olarak hiçbir delile kendiliğinden başvurması söz konusu söz konusu değildir (Tanrıver, 2024: 914).

Usul hukukunda, tarafların ileri sürdükleri vakıalar veya hukuki işlemlerin ispatına yönelik delillerin mahkemeye sunulmasını belirli bir usul ve süreye tabi tutmuştur. Nitekim, kanun koyucu HMK m.189 birinci fıkrasındaki hüküm ile ispat

hakkına ilişkin olarak tarafların, kanunda belirtilen süre ve usule uygun şekilde ispat hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir.

Somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi başlığı altında kanun koyucu, HMK m.194 düzenlemesi ile tarafların, dayanmış oldukları delilleri, ispata elverişli şekilde somutlaştırması gerektiğinden ve dayanılan delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmelerinin zorunlu olduğunu düzenlendiğinden bahsetmiştik. Taraflar, HMK m.194 hükmü çerçevesinde somutlaştırma yükünü dava ve cevap dilekçelerinde yerine getirebilecektir. Nitekim, HMK m.119 ilk fıkrasının e ve f bentlerinde davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri ile iddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceğini göstermekle yükümlüdür. Aynı şekilde HMK m.129 ilk fıkrasının d ve e bentlerindeki düzenleme ile davalının savunmasının dayanağı olan vakıaların açık özetlerini ve savunmasına dayanak oluşturan her bir vakıa için hangi delillerin kullanılacağını açıklamayı gerekecektir.

Dilekçeler aşamasının bitmesinin sonrasında ön inceleme duruşmasına geçilmeden önce, HMK m.139 uyarınca taraflar, ön inceleme duruşmasına davet edilmektedir. Mahkemenin taraflara gönderdiği davetiyenin içeriğine ilişkin HMK m.139 birinci fıkrasının ç bendinde, tarafların dilekçeler teatisi içerisinde gösterdikleri ancak henüz sunmadıkları belgeleri mahkemeye sunmaları veya başka yerden getirilecek belgelerin mahkemece getirilmesi için gerekli açıklamayı yapmaları istenmektedir. Ön inceleme duruşması davetiyesinin tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde tarafların HMK m.139'de yapılan ihtarla rağmen dilekçelerindeki belgeleri sunmaması veya belgelerin getirtilmesi için gerekli açıklamayı yapmaması halinde kanun koyucu, HMK m.140 beşinci fıkrası hükmüne göre, ilgili tarafın bu delillere dayanmaktan vazgeçmiş sayılmasına karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Tarafların, iddia ve savunmaları dahilinde olsa bile ön inceleme aşamasından sonra delil göstermesi ve sunması kural olarak mümkün değildir. Ancak kanun koyucu bu kurala bir istisna getirerek, HMK m.145 hükmünde belirtilen koşulların varlığı halinde Kanunda belirtilen süreden sonra delil sunulabilmesini sağlamıştır. Buna göre, bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülememesi ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmıyorsa, o delilin sonradan ileri sürülmesine izin verilmesinin mahkemenin takdirinde olduğu belirtilmiştir.

Delillerin İbrazı

Uyuşmazlığın çözümü maksadı ile açılan bir davada taraflar, iddia ve savunmalarına ilişkin iddia ve savunmalarını doğrulamak ve kendi lehine hukuki sonuç elde etmek

için ellerinde bulundurdıkları delilleri mahkemeye sunmaları gerekir. Davada maddi gerçeğe ulaşabilmek için tarafların maddi gerçeğin bulunması hususunda birlikte hareket etmeleri, dürüst ve gerçeği söyleme yükümlülüğüne uygun davranmaları gerekmektedir (Tercan, 1996: 182-183). Yargılamanın taraflarının dürüst davranma ve gerçeği söyleme yükümlülükleri yalnızca iddia ve savunmalarına dayanak oluşturan maddi vakialara ilişkin açıklamalarda değil, tarafların iddia ve savunmalarını dayandırdıkları dava malzemeleri ve deliller bakımından da geçerlidir (Demirel Mit, 2025: 353).

Doğruyu söyleme yükümlülüğü, yargılamaya hakim olan ilkeler arasında sayılmak sureti ile HMK m.29'da düzenlenmişse de, bu yükümlülüğün taraflarca kati surette uygulanacağını beklemek gerçekçi gözükmemektedir. Zira, HMK m.29 hükmü ile getirilen bu yükümlülük, tarafların kendi aleyhlerine veyahut diğer tarafın lehine olan delilleri mahkemeye sunması gerektiği anlamına gelmemektedir (Pekcanitez vd., 2025: 2837). Burada ceza yargılamasında var olan nemo tenetur ilkesinden de kısaca bahsedilmesinde fayda vardır. Nemo tenetur ilkesi, kişinin kendisinin suçlanmasına neden olacak şekilde yargılama makamlarıyla işbirliği yapmaya zorlanamayacağı, kişinin yargılamada sırasında hareketsiz kalmasının kendi aleyhine değerlendirilemeyeceği ve kişinin suçsuzluğunu ispat yükünün kendisine yüklenemeyeceğini ifade eden bir kavramdır (İtişgen, 2013: 3). Ceza yargılamasının temel ilkelerinden olan ve Anayasal dayanağı olan bu ilke ile medenî yargılama hukukunda yer alan ilkeler arasında benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. Nemo tenetur ilkesinin özel hukuk uyumsuzlukları bakımından uygulanabilir olup olmadığının tartışıldığı bir görüşte, her ne kadar medenî usul hukukunda da maddi gerçeğe ulaşmak amaçlanmaktaysa da, nemo tenetur ilkesinin ceza yargılamasının kendine has, kişi hak ve özgürlükleri ile ilgili bir ilke olduğunun ve bu ilkenin özel hukuk bağlamında uygulanmasının doğru olmadığı savunulmaktadır (Albayrak, 2026: 36).

Tarafların kendi lehlerine olan delilleri mahkemeye sunup, karşı tarafın davayı kazanmasını sağlayacak nitelikte olan delilleri sunma zorunluluğunun bulunmadığına ilişkin kurala belgeler bakımından HMK'da bazı istisnalar getirilerek, davanın tarafları ve üçüncü kişiler bakımından dayanılan belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğu getirilmiştir.

HMK m.219 ilk fıkrasında yer alan hüküm ile tarafların, kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorunda oldukları düzenlenmiştir. Maddenin devamında, elektronik belgeler bakımından ayrıca açıklama yapılması yoluna gidilmiş ve bu tür belgelerin çıktısının alınması ve talep edilmesi durumunda incelemeye elverişli biçimde elektronik ortama kaydedilmek sureti ile mahkemeye ibraz edileceğinden bahsedilmiştir. HMK m.219 ikinci fıkrasında ise ticari defterler gibi devamlı kullanılan belgeler hakkında düzenleme yapılarak bu tür belgelerin yalnızca ilgili

kısımlarının onaylı örneklerinin mahkemeye ibraz edileceği hükmüne yer verilmiştir.

Tarafların ellerinde bulundurdıkları belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğuna ilişkin mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu⁷ (HUMK) m.326 hükmünde de benzer bir düzenlemeye yer verilmişse de, HUMK'daki düzenlemeden farklı olarak HUMK'un yürürlükte olduğu dönemde tarafların mahkemeye belge sunma zorunluluğu maddi hukuktan kaynaklanması durumunda ve maddede dört bent halinde sayılan evraklar bakımından düzenlenmişti.

Davanın taraflarından birinin iddia ve savunmalarını ispatlamak maksadı ile karşı tarafın veya üçüncü kişilerin elinde bulunan belgeye dayanması durumunda HUMK m.219 hükmünün uygulanmasından bahsedilecektir. HUMK m.219 uygulaması, dilekçeler aşaması içerisinde ileri sürülen vakıaların ispatı bakımından kullanılacak belgelerin, davanın diğer tarafında veya üçüncü kişinin elinde bulunduğunu dilekçesinde belirtmesi ve bu belgelerin mahkeme tarafından istenmesi halinde ortaya çıkacaktır (Tanrıver, 2024: 919).

İlgili madde hükmünde açıkça yer almasa da, ileri sürülen vakıaların ispatı için karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde bulunan belgelere dayanan tarafın, ibrazını istediği belge hakkında yeterince bilgi vermesi gereklidir (Pekcanıtez, 2025: 2837). HUMK m.194 hükmünde düzenlenen somutlaştırma yükü kuralı uyarınca, tarafların dayanmış olduğu vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırması gerektiğinden, belgenin içeriği ve ayırt edici özellikleri hakkında mahkemeyi yeterince bilgilendirmelidir (Ünal Kaya, 2018: 798). Bu sayede, iddia edilen vakıaların ispatına ilişkin olarak istenilen belgenin mevcut dava ile ilgisi açıklanmış olacaktır. Tarafların dayanmış olduğu tüm delillerin, bütün ayrıntılarına girilmesi zor olmakla beraber, deliller ile ilgili mahkemenin ayrıca bir araştırma yapmasına gerek kalmaksızın somut şekilde açıklanması önemlidir. Somutlaştırma yükünün gereği gibi yerine getirilmesi deliller bakımından da söz konusu olduğundan, dava konusu olayla ilgisi somut olarak açıklanamamış talebin mahkeme tarafından kabul görmemesi gerekir (Börü, 2016: 195-196).

Tarafın iddia ettiği vakıaların ispatına yönelik olarak mahkemeden belge ibrazı talebinde bulunabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. HUMK'da tarafın karşı tarafın veya üçüncü kişilerin elinde bulundurduğu belgelere ilişkin ibraz talebinde bulunabilmesi için aranan şartlardan bazılarına açıkça yer verilirken, hukuki menfaat şartına yer verilmemiştir (Erdönmez, 2014: 131). İspat yükü üzerine düşen tarafın, mahkemeden ibraz talep edebilmesi için aranan şartlar bir arada bulunması ve aynı anda gerçekleşmiş olması durumunda, mahkemece yerine getirilecektir. Belgenin ibrazı için aranan şartlardan birinin mevcut olmaması

⁷ RG, 04.07.1927, 622,623,624.

durumunda mahkemenin belge ibrazı yönündeki talebi reddetmesi gerekmektedir (Erdönmez, 2014: 131).

Mahkemeden belge ibrazı talep edilebilmesinin ilk şartı, görülmekte olan bir davanın varlığıdır. Belge ibraz zorunluluğu tarafların ispat faaliyeti bakımından delil elde etme amacını taşıdığı için buna ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi davanın sonuçlanmamış olmasına bağlıdır (Tanrıver, 2024: 919).

Mahkemeye yöneltilen her talepte olduğu gibi, HMK m.219 hükmü uyarınca talepte bulunan tarafın, belgelerin ibrazı noktasında hukuki yararının mevcudiyeti aranmaktadır. İddia edilen bir vakıanın ispatı için ispat yükü üzerinde olan taraf, ispat faaliyetinde kullanılacak olan belgeyi hiçbir zorlukla karşılaşmaksızın başka bir yoldan elde edebilecekse söz konusu belgenin mahkeme aracılığı ile talep edilmesinde hukuki yarar bulunmamaktadır (Erdönmez, 2014: 132). Hukuki yararın varlığı mahkemece dava dosyası kapsamında değerlendirilecektir. Bir taraf iddiasını ancak talep ettiği belgenin dava dosyasına sunulması ile ispatlayabilecekse, belgenin ibrazını istemesinde hukuki yararının olduğunu söyleyebiliriz. Taraflar arasında çekişmeli olan ve davanın aydınlatılması için önem arz eden vakıaların ispatı gerekeceğinden, uyuşmazlık konusu olmayan bir vakıanın ispatlanması için belge talep edilmesinde hukuki menfaat yoktur.

Belgelerin mahkemeden ibrazının talep edilmesinde hukuki yararın varlığının aranması, karşı tarafın elindeki belgelere erişerek hakkında daha fazla bilgi toplamak gayesi ile hareket eden taraf açısından önemlidir. Mahkemeden belge ibrazı yönünde talepte bulunan tarafın, kendisine tanınan bu hakkı kötüye kullanmak sureti ile salt karşı taraftan daha önceden edinemediği bilgileri öğrenmek için yaptığının mahkemece anlaşılması durumunda, hukuki menfaatinin olmadığını söyleyebiliriz. Nitekim, delillerin toplanması, iddia ve ispat yükünü üzerinde bulunduran tarafın, bilmediği vakıaları ve bilgi kaynaklarını araştırmak için bir fırsat olarak değerlendirilemeyeceği gibi eksik veya yetersiz olayların tamamlanması amacına hizmet etmeyecektir (Börü, 2016: 198).

Davanın tarafınca ibrazı istenen belge ile ispatlanmak istenen vakıaların, dava konusu uyuşmazlığı çözümü bakımından önem taşıyan bir nitelikte olması gerekmektedir. Uyuşmazlıkla ilgisi olmayan veya mahkemenin vereceği karar üzerinde etkisi bulunmayan bir vakıaya yönelik olarak belge ibrazı talebinde bulunulması mümkün değildir (Arslan vd., 2020: 423). HMK m.220 ilk fıkrasında açıkça ifade edilen düzenleme ile ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu olması halinde mahkemenin ibraz kararı verebileceği belirtilmiştir.

Belge ibrazı için aranan son şart ise, ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olması gerekliliğidir. Belgenin elinde bulunmasından anlaşılması gereken husus, karşı tarafın veya üçüncü kişinin o belge üzerinde fiili tasarrufta bulunabilme yetkisine sahip olmasıdır (Tanrıver, 2024: 920). Bu

bakımdan, yalnızca belgeyi fiilen elinde bulunduran kişinin değil, belgenin doğrudan veya dolaylı zilyedi konumunda olan tarafın, diğer şartların da varlığı halinde belgeyi ibraz ile yükümlü tutulabilmesi gerekmektedir (Ünal Kaya, 2018: 800). HMK m.220 ile m.221 düzenlemelerine bakıldığında kanun koyucunun, ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde bulunması gerektiğini açıkça ifade ettiği görülmektedir. Mahkemeden ibrazı istenen belgenin karşı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olduğunun yaklaşık ispatı yeterlidir (Erdönmez, 2014: 138; Albayrak, 2026: 64).

HMK'da belgelerin ibraz edilme zorunluluğu üçüncü kişiler bakımından da getirilmiştir. Bazı hallerde, iddia edilen bir hususun ispatlanması için üçüncü kişinin elinde bulunan bir belgeye, mahkeme aracılığı ile ulaşılmak istenilmesi mümkündür. HMK m.221 ilk fıkrası uyarınca, mahkemenin, üçüncü kişi veya kurum elinde bulunan bir belgenin taraflarca ileri sürülen bir hususun ispatı bakımından zorunlu olduğuna kanaat getirmesi durumunda, belgenin ibrazını emredebileceği belirtilmiştir.

HMK m.220 ilk fıkrasındaki düzenlemeye göre, mahkeme tarafından ibrazı istenen belge, ileri sürülen vakıaların ispatı bakımından zorunlu ve bu talebin kanuna uygun olduğu mahkemece kanaat getirilmesi ve karşı taraf da istenilen belgenin elinde olduğunu ikrar etmesi veya susması yahut belgeyi elinde bulundurduğu resmi bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde, mahkeme tarafından söz konusu belgenin sunulması için kesin süre verilmektedir. Karşı taraf kendisinden dava dosyasına sunulması beklenen belgeyi bu düzenleme uyarınca sunmakla yükümlüdür. Mahkemece belge ibrazı istenen karşı taraf, söz konusu belgeyi kaybettiğini veya belgenin elinde bulunduğunu inkar ederse, ibraz talebinde bulunan taraf, bu iddianın aksini ispat edebilecektir (Erdönmez, 2014: 286).

Kanun koyucu tarafından getirilen düzenleme ile karşı tarafa yüklenen bu sorumluluğa karşın, ibrazı istenen belgenin elinde olduğunu inkar eden tarafa mahkemece yemin teklif edilmektedir. HMK m.220 ikinci fıkrasında getirilen bu düzenleme ile karşı tarafa, istenilen belgenin elinde bulunmadığına, özenle aramasına rağmen bulamadığına ve belgenin nerede olduğunu da bilmediği konularında yemin etmesi istenmektedir. HMK m.220 üçüncü fıkrasına göre, ibraz edilmesi istenen belgenin elinde bulunmadığı hususunda tarafın yemin etmesi durumunda, artık söz konusu belgenin mahkemeye verilmesi zorunluluğu olmayacaktır. Aynı fıkranın devamında ise yemin teklif edilen karşı tarafın, yemini eda etmemesinin sonucu düzenlenerek, mahkemenin, diğer tarafın belge içeriği hakkındaki beyanlarını duruma göre kabul edebileceği belirtilmiştir.

HMK m.220 ikinci fıkrasında belirtilen karşı tarafa teklif edilen yeminin niteliği hakkında da kısaca bilgi vermekte fayda vardır. Bilindiği üzere yemin,

HMK'nun ispata ilişkin öngördüğü sistemde delil teşkil eden, bir tarafın davanın çözümlenmesi için önem arz eden, dava temeline ya da savunmaya ilişkin çekişmeli olan ve taraflardan birinin kendisinden doğan maddi bir vakianın doğru olup olmadığı hususunda namus, şeref ve kutsal saydığı tüm inanç ve değerler üzerine beyanda bulunmasıdır (Alangoya vd., 2011: 342; Tanrıver, 2024: 977).

HMK m.225 ile m.239 arasında düzenlenen yemin, ispat yükü kendisine düştüğü halde bunu diğer kesin deliller ile ispatlayamamış olan tarafın, son çare olarak karşı tarafın kutsal değerlerine sığınarak, vakianın doğru olup olmadığı konusunda beyanda bulunmasını istemesidir. Belgelerin ibrazına ilişkin belirlenen yeminin konusu ise karşı tarafın ibrazı istenen belgeyi elinde bulundurup bulundurmadığı ile sınırlı olduğundan HMK'da düzenlenen taraf yemini dışında kalan ve kendisine özgü bir yemin türü (inkar yemini) olduğu belirtilmektedir (Erdönmez, 2014: 288). Bununla birlikte, karşı tarafın yemini kabul etmemesi ve icra etmemesi üzerine mahkemeye HMK m.220 son fıkrası hükmü uyarınca, belgenin içeriğine konusunda duruma göre ibraz isteyen tarafın beyanının kabul edilebileceği yönünde takdir yetkisi tanınmıştır. HMK'da düzenlenen taraf yemininde ise, teklif edilen yeminin eda edilmemesinin sonucu, yemin konusu vakıaların ikrar edilmiş sayılmasıdır. Dolayısıyla teklif edilen her iki yeminin, yemin teklif edilen tarafça eda edilmemesinin sonuçları arasında farklılıklar yer almaktadır.

HMK m.220'de düzenlenen belgelerin ibrazı hususunda teklif edilen yeminin mahkeme tarafından son çare olarak başvurulması gerektiği savunan görüşe göre, yemin teklifine başvurulmadan önce, belgenin elinde neden olmadığına dair taraftan bilgi istenilmesine veyahut isticvap edilmesine karar verilmesini; dosyadaki tüm deliller incelendikten sonra tarafın beyanının doğru olup olmadığının mahkemece tespit edilmesi gerektiğini ve bunlardan sonuç alınamaması durumunda hakimin kanaatini güçlendirmesi için yemin teklif etmesi gerektiği belirtilmektedir (Pekcanıtez vd., 2025: 2848-2849; Ünal Adınır, 2023: 1306).

Belge ibrazı istenen taraf, mahkeme tarafından istenen belgenin elinde bulundurduğunu ikrar etmiş olsa bile, haklı nedenlere dayanak göstererek belge ibrazından kaçınabilir. Tarafların belge ibrazından hangi hallerde kaçınabileceğine ilişkin kanunda bir düzenleme yer almadığından hakim, somut olayın özelliklerini değerlendirerek ve her iki tarafın menfaatini dikkate alarak bir karara varacaktır. Özel hayatın gizliliği, meslek ve ticari sır, ceza sorumluluğunun doğabileceği gibi gerekçeler, somut olaya göre haklı neden olarak karşı tarafça ileri sürülebilecektir. Bu gibi bir durumun varlığı halinde hakim, iddia edilen haklı nedenin kabul edilebilir bir neden olduğu kanaatine varması durumunda, ibraz talebinin reddine karar vererek dava dosyasında mevcut diğer deliller çerçevesinde karar vermeye çalışacaktır (Tanrıver, 2024: 921; Ünal Kaya, 2018: 801; Budak ve Karaaslan, 2026:

299). Karşı tarafın ileri sürdüğü nedenlerin haklı olmadığı kanaatine varılması halinde mahkeme, belgenin ibrazına karar vermelidir (Erdönmez, 2014: 337).

HMK m.221 hükmü ile belge ibrazı zorunluluğu üçüncü kişi veya kurumlar bakımından da düzenlendiğinden, mahkemenin belge ibrazına karar vermesi durumundaki sonuçlar ayrıca belirtilmiştir. HMK m.221 ikinci fıkrasına göre, davanın tarafınca dayanılan belgenin mahkemece ibrazına karar verilmesi durumunda, herkesin elindeki belgeyi ibraz etmekle yükümlü olduğuna, belgeyi ibraz edememesi halinde ise ibraz edememe nedenlerini delilleri ile birlikte açıklamak zorunda oldukları düzenlenmiştir. Belgenin ibraz edilememesine yönelik üçüncü kişi veya kurumun açıklamasının yeterli olmadığını kanaati oluşması durumunda mahkeme, ilgili kişiyi tanık olarak dinleyebilecektir.

Karşı tarafın belgeyi ibraz yükümlülüğünün düzenlendiği HMK m.220 hükmünden farklı olarak, üçüncü kişiler bakımından yemin usulü uygulanmamakta, HMK m.221 üçüncü fıkrası gereğince, belgeyi ibraz zorunluluğu olan üçüncü kişiler hakkında tanıklara ilişkin hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Sırların açıklanması gibi tanıklıktan çekinme sebeplerinden birinin varlığı halinde, tanıklıktan çekinmeye ilişkin hükümler de üçüncü kişinin belge ibraz zorunluluğu bakımından uygulama alanı bulacaktır (Pekcanitez vd., 2025: 2860).

Belge ibrazı istenen tarafın ibrazdan kaçındığı her durumda, belge aleyhine delil teşkil etmeyecektir (Erdönmez, 2014: 276; Pekcanitez vd., 2025: 2856). Nitekim, HMK m.220 hükmü lafzından anlaşılacağı üzere, mahkemeye belge ibrazının yerine getirilmemesi durumunda belge içeriği konusunda takdir yetkisi tanınmıştır. Karşı tarafça mahkemeye belge ibraz edilmemesi neticesinde, ispat yükü üzerine düşen tarafın ileri sürdüğü iddiaların, tamamının ispatlanmış sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelmektedir. Bu gibi bir durumun varlığı halinde, delil gösteren tarafın iddialarının mahkeme tarafından kabul edilebilmesi için, ileri sürülen iddianın yeteri kadar somutlaştırılması gerektiği; belge içeriği hakkında somut iddialar ortaya konulamaması ihtimalinde ise, belgenin içeriği hakkında bilgi verilmesinin güç olması ya da iddia edilen hususların belgede var olduğunun başkaca deliller ile ispat edilememesi durumunda, hakimın takdir yetkisini ispat yükü taşıyan taraf lehine kullanması savunulmaktadır (Erdönmez, 2014: 276-277).

Delil Kavramı

Hukuki uyuşmazlıkların çözümünde, tarafların ileri sürdükleri vakıaların doğruluğunun ortaya konulması büyük önem taşımaktadır. Taraflar, iddia ve savunmalarının doğruluğunu kanıtlamak ve hakikate ulaşmak için bazı ispat araçlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu doğrultuda ispat faaliyetinde kullanılacak olan ispat araçları, en genel çerçevede delil olarak adlandırılmaktadır.

Kanun koyucu, HMK’da delili tanımlama yoluna gitmemiştir. Öğretide yer alan tanımlarda ise delil kavramı birbiriyle benzer ifadelerle tanımlanmaya çalışılmıştır. Buna göre delil, iddia ve savunmanın esasını oluşturan, davanın çözümlenmesi için önem arz eden ve taraflar arasında çekişmeli olan maddi vakıaların doğruluğu ya da gerçekliği konusunda mahkemenin inandırılmasında kullanılan ispat aracıdır (Tanrıver, 2024: 905).

Bir aracın ispat faaliyetinde kullanılabilmesi için, maddi vakıayı temsile elverişli olması, bilimsel olarak kabul edilmiş ve bilgi taşıyıcısı niteliğinde olması gerekir (Atalı vd., 2025: 517). İspat faaliyetinde kullanılan delilin, dava öncesinde, mahkeme haricinde gerçekleşmiş olan, taraflar arasında çekişmeli olan maddi bir vakıayı temsile yarar ve vakıanın gerçekleşmesini mahkemeye yansıtacak nitelikte olması gerekir (Pekcanıtez, 2025: 2731).

Belge ve Senet Kavramı

Makale çalışmamızın içeriğinde işyeri kayıtları olduğundan, işyeri kayıtlarına ilişkin detaylı açıklama yapılmasından önce HMK’da yer alan belge ve senet kavramlarından kısaca bahsedilmesinde yarar vardır.

Sözlük anlamına göre belge, bir gerçeğe tanıklık eden yazı, fotoğraf, resim, film vb.; vesika, doküman olarak tanımlanmaktadır⁸. 1086 sayılı mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanundan farklı olarak, HMK’da , senet kavramını da bünyesinde barındıran, daha geniş bir içeriğe sahip bir üst kavram olarak konumlandırılan belge kavramına da değinilmiştir. Belge, senedi de içerisine alan, daha geniş içeriğe haiz olan bir üst kavramdır. Bu bakımdan öğretide, her senedin bir belge olduğu ancak her belgenin bir senet olmadığı kabul edilmektedir (Özkaya Ferendeci, 2014: 822; Ünal Kaya, 2018: 786; Tanrıver, 2024: 936; Pekcanıtez vd., 2025: 2776; Görgün vd., 2025: 507; Sarıgül Ata, 2020: 6; Kale ve Keser, 2015: 719). Alman Medeni Usul Kanununda (ZPO) ise belge ve senet kavramları hakkında kullanılan terminolojik farklılık çok belirgin olmamakla birlikte, her iki kavramı da birlikte kapsayacak şekilde açıklama yoluna gidilmiştir. Alman Usul Hukukuna göre belge, bir görüşün açıklanmasını, insan eliyle oluşturulan ve düzenleyeni belli olacak şekilde maddi bir taşıyıcıya bağlı ispat aracı olarak tanımlanmıştır (Musielak ve Wolfgang, 2024: §415 Rn.2).

HMK m.199 düzenlemesi ile yapılan tanıma göre belge, “*Uyumsuzluk konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlar benzer bilgi taşıyıcıları*” olarak belirtilmiştir. Kanun koyucunun belgeye ilişkin yapmış olduğu tanımlamadan

⁸ <http://www.sozluk.gov.tr>

anlaşılacağı üzere belgeden söz edilebilmesi için, bilgi taşıyıcısı olmalı ve bu bilgi taşıyıcısının, uyumsuzluğa konu vakıaları ispata elverişli bir nitelik taşıması gereklidir (Tanrıver, 2024: 937; Kale ve Keser, 2015: 717). Belge olarak sayılacak bilgi taşıyıcılarının neler olabileceği hususunda anılan maddede örnekleme yoluna gidilmişse de, madde lafzından belge konusunda sınırlama yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, uyumsuzluğa konu vakıaları ispat için elverişli olan başkaca bilgi taşıyıcıları da belge olarak kabul edilebilecektir.

Kanun koyucu, belge kavramına ilişkin sayılan örneklemelerde yalnızca senet kavramını ispat değeri bakımından açıklama yoluna gitmiş; sayılan diğer belgelerin ispat gücüne dair herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Nitekim, HMK m.199'da belge olarak sayılan bilgi taşıyıcılarından, yalnızca senet hakkında ispat gücüne ilişkin düzenlemelere yer verilmiş ve HMK da kesin deliller arasında sayılmıştır.

HMK da belgenin tanımı yapılmasına rağmen, senet kavramına ilişkin herhangi bir tanımlama yoluna gidilmemiştir. Bunun nedeni olarak senedin hukuk düzenimizde uzun yıllardır süregelen, genel hatları ile ispat aracı olarak kabul gören bir kesin delil olması gösterilmiş, yapılacak tanımlamanın belge kavramından farklı olarak sınırlayıcı bir etki yaratacağından bahsedilmiştir (Görgün vd., 2025: 509). Senet, bir düşüncenin veya beyanın, ispatını sağlayacak ve somutlaştıracak şekilde yazı ile dışa vurulmasıdır (Alangoya, 2011: 325; Üstündağ, 2000: 637). Hukuki anlamda senet ise, bir kimsenin hukuki bir işlemin ispatı için kendisi aleyhine hazırlamış olduğu veya sonuç doğuran yazılı bir belge olarak tanımlanmaktadır (Pekcanitez vd., 2025: 2779).

Kanun koyucu tarafından senedin tanımlaması yapılmadığı gibi senet metninin içeriği hususunda da açık bir düzenleme yer almamaktadır. Kanunda açıkça sayılmamış olmasına rağmen, bazı unsurların varlığı halinde bir belgenin senet olarak nitelendirilebileceği öğretide kabul edilmektedir. Senet için aranan unsurları içermesi durumunda delil senet vasfını kazanacak, içermemesi durumunda ise belge olarak nitelendirilebilecektir (Kale ve Keser, 2015: 719).

Bir belgenin senet olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan ilk unsur, senet sayılan belgenin bir cisimleşmiş olması ve dış dünyada varlık kazanmış olmasıdır. Böylelikle, senet üzerinde yer alan ifadelerin doğruluğu temin edilmekte ve algılanabilir kılınmaktadır.

Senette aranan ikinci unsur, senedin yazılı olması gerekliliğidir. Senedin yazılılık unsuru, senedin kolaylıkla anlaşılır şekilde ses işaretleri, harf ve rakam ile tespit edilmiş olması ve bunlar aracılığı ile sürekli şekilde üzerinde taşımaya elverişli olmasıdır (Tanrıver, 2024: 939). Senedin yazılı olması ile senedin içeriği sürekli hale gelir ve açıklanan irade korunmuş olur (Görgün vd., 2025: 511; Budak ve Karaaslan, 2026: 291).

Bir belgenin senet niteliğini kazanması için aranan üçüncü unsur, senet metninden bir vakıa hakkında irade açıklamasının varlığıdır. Bir senette, belgelendirilmesi gereken bir hukuki işlem hakkında, uyumsuzluk konusu vakıayı içeren yeterli bir irade açıklaması bulunmadığı durumlarda, o belge senet vasfına sahip olmamakla birlikte, şartları mevcut ise delil başlangıcı olarak kabul edilebilecektir (Pekcanıtez, 2025: 2780) .

Yukarıda sayılan üç unsuru taşıyan bir belgenin senet niteliğini haiz olması için aranan son unsur, belgenin kendisi aleyhine kullanılacağı kişi tarafından, irade beyanını kapsayacak şekilde metnin altına, elle atılmış imza ile imzalanmış olmasıdır. Senet vererek taahhüt altına giren kişi imzaladığı sürece, bir senedin başkası tarafından doldurulması senedin hukuken geçerliliğini etkilemeyecektir (Berkin, 2011: 1177). Altında imzası olmayan bir belge, senette aranan diğer unsurlara sahip olsa bile senet olarak kabul edilmeyecek ve kesin delil olarak kullanılamayacaktır. İrade açıklamasını içeren bir belgede imza olmaması halinde bu belgenin delil başlangıcı olarak değerlendirilmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda ilgili belgenin sahibi yalnızca takdiri delillere başvurarak iddiasını ispat etme olanağına ulaşabilecektir (Tanrıver, 2024: 940).

Senet üzerine atılan imzanın mutlaka el ile atılmış olması aranmamakta olup, güvenli elektronik imza ile de senet imzalanabilmektedir. 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun⁹ m.4. düzenlemesi ile güvenli elektronik imza, münhasıran imza sahibine bağlı olan ve yalnızca imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli elektronik imza oluşturma aracı ile oluşturulan, nitelikli elektronik sertifikaya dayanarak imza oluşturma aracı ile oluşturulan ve imza sahibinin kimliğinin tespitini sağlayan, imzalanmış elektronik veride sonradan herhangi bir değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan elektronik imza olarak tanımlanmaktadır. Senet üzerine imza atan kişi elektronik imza sahibi ise, Elektronik İmza Kanunu m.5. hükmü gereğince atılan güvenli elektronik imza, el yazısı ile atılan imza ile aynı hukuki sonuçları doğuracaktır. Dolayısıyla, her iki imzanın işlevlerinin birbiri ile aynı olup olmadığına ve bulundukları ortama bakılmaksızın, aynı hukuki sonucu doğuracak, klasik anlamda senedin diğer unsurlarını taşıyorsa elektronik imza kullanılan senet de hukuki açıdan imza şartını yerine getirecektir (Yardım, 2013: 1310; Arslan vd., 2020: 409).

Kayıt Kavramı

Makale çalışmamızın konusunu işyeri kayıtları oluşturduğundan, işyeri kayıtlarına geçmeden önce kayıt kavramından ne anlaşılması gerektiği hususunun kısaca

⁹ RG, 23.01.2004, 25355

açıklanması önemlidir. Kayıt kavramına ilişkin kanun koyucu tarafından herhangi bir tanımlama yapılmasa da, HMK m.199'daki belgeye ilişkin tanımlamada sayılan belge niteliğindeki ispat araçları ile anılan düzenlemenin sonundaki “ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları” şeklindeki ibare ile belgenin kayıt kavramını da kapsayan bir üst kavram olarak değerlendirmesi mümkündür. Kayıt kavramı, ilgili İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁰ ile diğer yasalara (Vergi Usul Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Dernekler Kanunu, Kat Mülkiyeti Kanunu) göre düzenlenmesi zorunlu olan defterlerin tümünü, belge kavramı da bu kayıtları doğrulayan veya kayıtlara dayanak teşkil eden tüm yazılı vesikaları kapsamaktadır.

HMK daki düzenlemede kanun koyucu belgeyi bilgi taşıyıcısı olarak tanımlarken, belge kavramını anlaşılabilir kılmak adına, belgenin unsurları hakkında genel açıklama yaparak, örnekleme yoluna gitmiştir. Kayıt kavramını çalışma konumuz açısından açıklarken, HMK m.199'daki sayılan örneklemelerden yalnızca görüntü veya ses kaydının anlaşılması, uyumsuzluğa konusu olan maddi vakıaları kanıtlamaya imkan veren her türlü yazılı veya basılı belgenin, kayıt kavramı içerisinde anlaşılması gerektiğini söyleyebiliriz.

İş Mevzuatına Göre İşverenin Kayıt Tutma Mecburiyeti ve Tutması Gereken Kayıtlar

Genel Olarak İşyeri Kaydı ve İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Genel anlamda işyeri kaydının ne olduğuna dair iş mevzuatında herhangi bir tanımlama yoluna gidilmemiştir. İşyeri kayıtları, bir işyerinin veya işletmenin yasal olarak faaliyette bulunabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu, vergi dairesi ve İşkur gibi kurumlara yaptığı tescil işlemleri ile işyerinin işleyişine uygun tutmakla yükümlü olunan resmi belgeler olarak tanımlanabilir. Yüksek mahkeme kararlarında da, işyeri kayıtlarının bordro, sözleşme, sözleşmenin eki olan yönetmelik ve yönerge hükümleri olduğu belirtilmiştir¹¹. Gerek Çalışma Bakanlığı'nın gerekse Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş olan denetim elemanları 4857 sayılı İş Kanunu¹²m.92, 5510 sayılı Kanun m.59 hükümleri uyarınca tuttukları teftiş raporlarında işyeri kayıtlarına dayanmaktadırlar. Bu

¹⁰ RG, 16.06.2006, 26200.

¹¹ Y9HD, 20.01.2026, E. 2026/233, K. 2026/434 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (14.04.2026).

¹² RG, 10.06.2003, 25134.

kayıtların Kanunda belirtilen süre içerisinde sunulmaması halinde, işveren idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

İş Kanunu m.8’de yapılan tanımla iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer taraf olan işverenin ise karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak belirtilmiştir. İş sözleşmelerinin taraflara karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olması nedeni ile sözleşmenin her iki tarafına da borç ve edimler yüklemektedir. Söz konusu yükümlülükler tarafların hazırlamış oldukları sözleşmenin içeriğinden kaynaklanabileceği gibi Kanunda öngörülmüş bir yükümlülük de olabilir.

İşverenin işçisine karşı yükümlülüklerinden belge ve kayıt tutma yükümlülüğü, hem uluslararası normlara hem de Türk hukukundaki düzenlemelere dayanan bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin kayıt tutma yükümlülüğü, işyerinde çalışanlara ilişkin belgelerin yasal mevzuatta uygun, düzenli, özenli ve güncel bir şekilde tutulması, muhafazası ve saklanması başta iş sözleşmesinin feshine ilişkin olmak üzere, işveren ve işçi arasında doğabilecek uyuşmazlıklarda, işverenin ispat yükümlülüğü açısından önem arz etmektedir (Kar, 2018: 591).

İşverenin kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO: International Labour Organization)’nun 1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ile 1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesinde yer almaktadır.

İş Kanunu’nda da işverenin kayıt ve belge tutma yükümlülüğüne ilişkin bir çok düzenlemeye yer verilmiştir. İş mevzuatında yer alan bu düzenlemelerden, işverene, çalışan her bir işçi için kayıt tutması ve işçiye belge verme yükümlülüğü getirildiği görülmektedir.

Kanuna madde numarası sıralaması ile bakıldığında işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin ilk düzenleme İş Kanunu m.3 ilk fıkrasındaki işyerini bildirme konusunda getirilmiştir. İş hukukunun yer itibari ile uygulama alanı olan işyeri, İş Kanunu m.2 ilk fıkrasında “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmıştır. Kanun koyucu, İş Kanunu m.3’de getirdiği düzenleme ile birlikte işverenlere, işyerlerini bölge müdürlüğüne bildirmekle yükümlü tutulmuştur. İş Kanunu m.3 ilk fıkrasında işverenin, kanun kapsamına girecek nitelikte bir işyeri kurması, devralması, işyerinde faaliyeti kısmen veya tamamen değiştirmesi, faaliyete sürekli olarak son vermesi durumlarında, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırdığı işçi sayısını, faaliyetin konusunu, işin başlama ve bitiş tarihlerini, kimlik bilgileri ile adresini ve varsa işveren vekili veya vekillerinin de kimlik bilgileri ile adreslerini bölge müdürlüğüne bildirmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, alt işverenin kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt

işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bölge müdürlüğüne bildirim yapmasını zorunlu tutulmuştur.

İş sözleşmesinin tanım ve şeklinin düzenlendiği İş Kanunu m.8 ikinci fıkrasındaki düzenleme ile süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu tutmuş; aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda işverenin işçisine en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücretini ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli bir sözleşme yapılmışsa sözleşme süresini ve sözleşmenin feshi halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü olduğunu düzenlemiştir. İşverenin belge tutma yükümlülüğü ile ilgili getirilen bu düzenleme işçiyi korumak ve iş ilişkisinin koşullarını işçi bakımından daha bilinir hale getirmek için kanun koyucu tarafından getirilmiştir (Eyrenci vd., 2019: 60).

İş mevzuatında yer alan işverenin belge tutma zorunluluğuna İş Kanunu 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin hükümde de yer verilmiştir. Genel olarak çalışma koşulları iş ilişkisinden doğan ve işin ifasına bağlı olan hak ve borçların bütünüü ifade eden bir kavramdır (Mollamahmutoğlu vd. 2022: 372). İş ilişkisinin tarafları arasındaki çalışma koşullarının oluşması Anayasa, Kanunlar, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, personel yönetmeliği gibi normatif kaynaklardan olabileceği gibi işyeri uygulamalarından da kaynaklanabilmektedir (Ekmekçi ve Yigit, 2022: 97). İş ilişkisinin devamı sırasında iş sözleşmesinin tarafları çeşitli nedenler ile var olan çalışma koşullarında değişiklik yapma gereksinimi duyabilmektedir. İş Kanunu 22. maddesindeki düzenlemeye göre kural olarak işverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği tek taraflı olarak yapması mümkün değildir. Kanun koyucu, işverenin yönetim hakkı kapsamındaki işler haricinde çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istemesi durumunda, bu talebin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekliliğini düzenlemiştir.

İşverenin belge ve kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin bir diğer düzenleme İş Kanunu 28. maddesinde çalışma belgesi başlığı altında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, işverenin, işten ayrılan işçisine, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu 28. maddesindeki düzenlemeye benzer şekilde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun¹³ (TBK) m.426'da da işçinin talep etmesi durumunda, işverenin her zaman, işin türü ve süresini gösteren bir hizmet belgesi vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Çalışma belgesi tutulması ve işçinin talebi halinde verilmesini düzenleyen bu hüküm, işverenin işçisini gözetim borcunun bir sonucudur. Karşılıklı edim ve borçlar içeren iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcu, yalnızca işçinin işyerindeki faaliyeti

¹³ RG, 04.02.2011, 27836.

ile sınırlı olmayıp, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da işçinin ekonomik geleceğinin korunması amacını taşımaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 708).

Kanun koyucu, ücret ifasında bulunması gereken işverene, ödediği ücretin belgelendirilmesi zorunluluğunu düzenlemiştir. İş Kanunu m.37 birinci fıkrasında, işverenin yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermesi zorunluluğundan bahsedilmiştir.

İş mevzuatında, ücretin belirlenmesine ilişkin esaslarda yer alan bir diğer sistem olan yüzde usulü ücrette, işveren ücretin tamamını veya bir kısmını müşterilerden alınan paraların belli bir kısmını işçilere ödemekle yükümlüdür (Çil, 2010: 298). Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde işçinin yapmış olduğu hizmetin karşılığında üçüncü şahıs olan müşterilerin yapmış oldukları ödemelerden belirli bir yüzde işverence kesilerek, işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmektedir. İş Kanunu m.51 hükmü gereğince düzenlenen bu ücret türünde, maddede belirtilen yerlerden yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veyahut onun kontrolü altında toplanan paraların işveren tarafından işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi zorunlu tutulmuştur. Yüzde usulü ücret şeklinin benimsendiği işyerleri bakımından kanun koyucu, İş Kanunu m.52 ile düzenleme getirerek, bu tür işyerlerinde işverenin, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarında seçeceği bir temsilciye vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşçilerin kendi aralarında bir temsilci belirleyememiş olması halinde, işverenin bu belgeye ilişkin yükümlülüğü ortadan kalkmamaktadır (Çil, 2007, Cilt 3: 2758). İşverenin tutmakla yükümlü olduğu bu belge, yüzde ücretlerinin ödendiğinin ispatına yönelik olmamakla birlikte, ileride işveren ile işçi arasında yüzde ücretleri konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklar için delil olma niteliği taşımaktadır (Şen, 2008: 185).

İş Kanunu m.53 hükmü uyarınca, işverenler tarafından işçilere verilecek yıllık ücretli izin haklarının usul ve esaslarının düzenlendiği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği¹⁴ m.20’de, işverenin, çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorunda olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunundan kaynaklanan işverenin kayıt tutma yükümlülüğünün bir başka görünümü, işçinin çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler içerisinde yer almaktadır. İş Kanunu m.67 hükmü uyarınca, işverenin günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulmasına ilişkin düzenlemeye paralel şekilde İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁵ m.9’da, işverene

¹⁴ RG, 03.03.2024, 25391.

¹⁵ RG, 06.04.2004, 25425.

işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgeleme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu yükümlülük doğrultusunda işveren tarafından kayıt tutulması ile günlük çalışma süresine işyerinde çalışan işçilerin uyum sağlaması, işçilerin işyerine giriş ve çıkış saatlerinin kontrol edilmesi ve iş sağlığı ile işyeri güvenliği sağlamak amaçlanmaktadır (Ekin, 2024: 1829).

İş Kanunu m.75’de işverenin çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası tutma zorunluluğu düzenlenmiştir. İşçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklarda ileri sürülen vakıaların ispat faaliyetinde kullanılan özlük dosyasına ilişkin bu düzenleme uyarınca işverenin, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ile diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve talep edilmesi durumunda yetkili memur ve mercilere göstermesi zorunlu tutulmuştur.

İşverenin Tutması Gereken Temel Kayıt ve Belgeler

Ücret Bordrosu ve Hesap Pusulası

İş sözleşmesinin tanımının yapıldığı İş Kanunu m.8’de düzenlendiği üzere, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme ediminin karşılığı olarak işverenin kendisine bir bedel ödemesi gerekmektedir. İşveren tarafından yapılan bu ödeme, iş sözleşmesinin oluşması için gereken iş görme gibi temel bir borç olarak kabul edilmektedir (Çil, 2007, Cilt 2: 2148; Eyrenci vd., 2019: 141; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 275; Terzioğlu, 2019: 1935; Senyen Kaplan, 2022: 246; Çelik vd., 2023: 333).

Anayasa¹⁶ m.18’de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, angaryanın yasak olduğu ve bu bağlamda bir kimsenin ücret almaksızın zorla çalıştırılmasının anayasaya aykırılık teşkil edeceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde Anayasa m.55 birinci fıkrasında da ücretin, emeğin karşılığı olduğundan bahsedilmiştir. Anayasa ile İş Kanunu dışında, işverenin işçiye yaptığı iş görme ediminin karşılığı olarak bir bedel ödenmesi yükümlülüğü TBK’da düzenlenmiştir. TBK m. 401’e göre, işverenin işçisine iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Türkiye’nin de onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 95. sayılı ücretlerin korunması sözleşmesinin birinci maddesi ile tanımlı yapılan ve güvence altına alınan ücret, yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek olan bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabul olup karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatta tespit edilen bedel veya kazançtır¹⁷.

¹⁶ RG, 09.11.1982, 17863.

¹⁷ <http://www.ilo.org/tr/resources/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi> (25.11.2025)

Kanun koyucu, İş Kanunu m.32 düzenlemesinde ücretin tanımını yapmış ve ücreti, kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutar olarak belirtmiştir. Bu tanımdan hareketle öğretide ücretin içerisinde üç unsur olduğu kabul edilmektedir(Mollamahmutoğlu vd., 2022: 618-619; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 275-278; Eyrenci vd., 2019: 143-144). Bunlar; ücretin bir iş karşılığı ödenmesi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından yapılan nakdi bir ödeme olduğu ve periyodik yapıldığıdır.

İşçinin iş görme edimini karşılığında hak kazandığı ücret konusunda bilgi sahibi olması, işveren ile ücret hususunda aralarında bir uyumsuzluk çıkması halinde ispat faaliyetinde kullanılabilmesi için işverenin bir takım belgeleri düzenlemesi gerekmektedir. Kanun koyucu, ücret ifasında bulunması gereken işverene, ödediği ücretin belgelendirilmesi zorunluluğunu düzenlemiştir.

İş ilişkisinde, işverenin temel borcu olan ücretin işçiye ödenmesi noktasında, işveren tarafından tutulan ve işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları, işçilik alacaklarından doğan uyumsuzluklarda en yaygın şekilde kullanılan ispat araçlarındandır (Çil, 2007, Cilt 2: 2157).

Kanun koyucu tarafından ücret bordrolarına ilişkin bir tanımlamaya gidilmemiş olup, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu¹⁸ m.238'de işverenlerin her ay ödedikleri ücretler için ücret bordrosu tutmasının zorunlu olduğundan bahsedilmiştir. Söz konusu düzenleme ile ücret bordrolarında işçinin kimlik bilgileri ve ücreti aldığına dair imzasının olması, varsa vergi karnesinin tarih ve numarası, işçinin birim ücreti, çalışma süresi veyahut ücret ile ilgili olan süre, ücret üzerinden hesaplanmış vergi tutarı ve bordronun hangi aya ait olduğunu gösteren ibarenin olması ve bordroların işyeri sahibi veya müdürü ile bordroyu düzenleyen kişi tarafından imzalanması gerektiği ayrıca açıklanmıştır.

İşverenlerin tutmakla yükümlü oldukları ücret bordrolarının sınırları kanun koyucu tarafından açık şekilde gösterilmiş ise de, Vergi Usul Kanunu m.238 son fıkrasında, madde kapsamındaki esaslara uymak koşulu ile işverenlerin diledikleri gibi ücret bordrolarını tanzim edebilecekleri belirtilmiştir.

Ücret bordrolarına dair bir diğer düzenlemeye 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda¹⁹ yer verilmiştir. Gelir Vergisi Kanunu m.97'de, işverenlerin, hizmet erbabına ödedikleri vergi tevfikatını, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nda yazılı ücret bordrosunda veya bordro yerine geçen diğer kayıtlarda göstermesi zorunlu tutulmuştur.

¹⁸ RG, 12.11.1961, 10705.

¹⁹ RG, 06.01.1961, 10700.

Bu düzenlemelere ek olarak, Kanun koyucu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği²⁰ m.105'deki düzenleme ile işverenlerin aylık ücret tediye bordrosunu düzenlemekle yükümlü olduğunu; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²¹ m.102 birinci fıkrasının e bendinin 5 numaralı düzenlemesinde, işverenlerce ibraz edilecek olan ücret bordrosunda işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkili olduğu ay, sigortalının kimlik bilgileri ve sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ve ödenen gün sayısı, ödenen ücret tutarı ve sigortalının ücreti aldığına dair imzasının olmasını zorunlu tutmuştur.

HMK m.199 düzenlemesi ile belge hükmünde olan ücret bordrosu, işveren tarafından her ay ödenen ücretler için tanzim edilen ve ücretlerin dökümünü ayrıntılı şekilde gösteren cetveller olarak tanımlanmaktadır (Kar, 2018: 614).

Ücret bordrosu tanımı yer almamakla birlikte bordroya ilişkin düzenlemeler bazı Kanunlarda yer almakta ise de, İş Kanunu'nda ücret bordrolarına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu m.37'de yer alan hüküm ile ücret bordrosundan farklı olarak ücret hesap pusulası adında bir belgenin işveren tarafından düzenlenmesi gerekliliğinden bahsedilmiştir. Bu düzenleme ile işveren, işyerinde veya banka aracılığıyla yapılan ödemelerde işçiye ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel bir işaretini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorunda olduğu; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin tutmakla ve işçisine vermekle yükümlü olduğu ücret hesap pusulasında olması gerekenler hakkında detaylı açıklama yapma yoluna gidilmiştir.

İş Kanunu m.37'de yer alan ücret hesap pusulasına ilişkin düzenlemenin amacı, işverenin ücret ödeme borcunu ifa ettiğini belgelemek sureti ile ücretin ödendiğinin ispatı için bir araç oluşturmaktan ziyade işçinin kendisine yapılan ödeme ve ücret kesintileri hakkında bilgi sahibi olmasıdır. Bu bakımdan, işçini ücret hesap pusulasını teslim alması, ücretin ödendiğinin ispatına yaramayacaktır (Özdemir, 2025, Cilt 2 : 1139). Kaldı ki, hesap pusulasının işveren tarafından düzenlenmiş olması ve işçi tarafından imzalanması gerektiğine dair bir kural olmaması nedeni ile bu belge, işveren bakımından ispat aracı niteliğinde değildir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 659).

Gerek ücret bordroları gerekse ücret hesap pusulaları, işçi ile işveren arasında çıkan ücrete ilişkin uyuşmazlıklarda ispat aracı olarak kullanılan, işverenin ispat yükünü yerine getirebilme imkanı tanıyan belgelerdendir. İş görme edimi karşılığında işçinin hak kazandığı ücretin ödendiğini ispata yarayan ücret bordroları ile ücret hesap pusulalarında, işçinin imzasının olup olmaması durumu, bu belgelerin delil niteliğini etkileyecektir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da kabul

²⁰ RG, 12.05.2010, 27579.

²¹ RG, 16.06.2006, 26200.

edildiği üzere, işçinin imzasını taşıyan bordrolar sahteliği ispatlanıncaya kadar kesin delil niteliğindedir²². İşçinin imzalamadığı ve ihtirazı kayıt içermeyen bordrolar kesin delil niteliğinde olduğundan, kesin delillerin aksinin ispatı ancak yazılı belge ile mümkün olacaktır (Ekin, 2024: 1835). İşçinin imzasını taşımayan ücret bordrolarının ise senet değeri bulunmamaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 2: 1143).

Ücret bordroları, işçinin fazla çalışma yaptığı iddiasının saptanmasında da önemli bir kayıt olarak değerlendirilmektedir. Ücret bordrosunda imzası bulunan işçi, bordroda yazılandan daha fazla çalıştığını iddiasında bulunması halinde, bordronun sahteliğini ileri sürerek, fazla mesai yaptığını ileri sürebilecektir (Mülayim, 2019: 142).

Puantaj Kayıtları

İş sözleşmelerinin niteliği gereği işçi, işverene bağlı şekilde iş görme borcunu belirli bir zaman dilimi içerisinde ifa etmektedir. İşverenin yönetim hakkı gereğince, çalışma süresi olarak adlandırılan bu zaman dilimini belirlemede kısmen serbest olsa da, işçinin korunması maksadı ile kanun koyucu çalışma süresi konusunun sınırları konusunda normatif düzenlemeler getirerek, işverenin mutlak serbestlik tanımamıştır.

Çalışmamızın işverenin belge tutma yükümlülüğüne ilişkin bölümünde de bahsettiğimiz üzere, İş Kanunu m.67'de günlük çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin getirilen düzenleme çerçevesinde, işyerlerinde günlük çalışma saatinin başlangıç ve bitiş zamanları ile dinlenme vakitlerinin işçilere duyurulması gerektiğinden bahsedilmiştir. İşyeri düzeni ve çalışma disiplini gibi saikler ile işveren tarafından belirlenen çalışma süresine işçilerin uyup uymadığını denetlemek, işçilerin işyerine ne zaman geldiği ve ne zaman ayrıldığı gibi hususların tespit edilmesi amacı ile çalışma saatlerinin bir takım usul ve yöntemler kullanılarak kayıt altına tutulmasına sıkça rastlanılmaktadır (Ekin, 2024: 1829). Bununla birlikte, iş ve işyeri güvenliğini sağlama ve iş sırlarını korumak maksadı ile de işyerine giriş yapanları tespit edip izinsiz şekilde işyerine girilmesini önlemesi, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenin yükümlülüğüdür (Hafizoğlu, 2024: 676).

Uygulamada işe giriş çıkış kaydı olarak da bilinen puantaj kayıtları, işveren tarafından imza çizelgesi, elektronik kartlı sistemler, parmak izi alınması veya yüz tanıma gibi biyometrik sistemler kullanılmak sureti ile elde edilmektedir. İşveren tarafından kayıt altına alınan bu belgelerin ortaya çıkan uyuşmazlıklarda her iki tarafın iddia ve savunmalarını ispatlamak amacı ile delil olarak kullanılması oldukça

²² Y9HD, 01.04.2010, E. 2010/4585, K. 2010/8872; Y7HD, 15.06.2015, E. 2015/29975, K. 2016/13334; Y9HD, 07.05.2019, E. 2017/10295, K. 2019/10179; Y9HD, 23.09.2019, E. 2016/6738, K. 2019/16311 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (25.11.2025).

yaygındır. İşyerinde çalışan işçinin fazla çalışma, hafta sonu çalışması ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yapılıp yapılmadığının; iş sözleşmesinin sonlandırılmasının geçerli veya haklı olup olmadığının belirlenmesi bakımından işveren tarafından tutulan puantaj kayıtları, uyuşmazlığın çözümü için büyük önem arz etmektedir. İşçilik alacaklarının tahsili amaçlı açılan davalarda, işçinin yukarıda sayılan bu hususlardan kaynaklanan alacaklarının varlığını ispatlaması maksadı ile işverenin elinde tutulan bu kayıtların getirtilmesini mahkemeden talep edebilecektir.

Puantaj kayıtları, ücret bordroları ile diğer ödeme niteliğindeki belgeleri desteklemektedir. Fazla çalışma ücreti, hafta tatili alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil alacağı hesaplanırken puantaj kayıtları tutulmuş ve bu kayıtlar çalışma gün ve saatlerini ortaya koyarsa söz konusu kayıtların dikkate alınması gerekecektir (Bozkurt, 2018: 573; Çil, 2007, Cilt 3: 2497). Bu bakımdan söz konusu kayıtlarda çalışma süresinin bulunması²³, dosya kapsamındaki diğer belgeler ile uyumlu olması²⁴ ve işçinin imzasının bulunması²⁵ gerekmektedir (Kayırgan, 2023: 150).

Teknolojik gelişmelerin getirdiği pratik çözümler ile işverenler ilgili personelin dolduracağı imza çizelgesi yerine özellikle işçi sayısının fazla olduğu işyerlerinde, her işçiye işveren tarafından tanımlanmış bir kart ile işe giriş ve çıkışlarda turnikelerden geçerek, giriş çıkış zamanlarının otomatik olarak sistem üzerine kaydedilmektedir.

Kartlı sistem haricinde, işe giriş çıkış zamanlarının belirlenmesi maksadı ile parmak izin, avuç içi okuma, yüz ve retina tarama gibi biyometrik veriler de kullanılmaktadır. Biyometrik veriler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na²⁶ (KVKK) göre, özel nitelikli (hassas) veriler arasında sayılmaktadır. İşverenler tarafından biyometrik sistemlere başvurulması ile işçilerin kişisel verilerinin korunması konusu akla gelecektir. Bu bakımdan söz konusu verilerin işlenmesi ile elde edilen ve işverenin elinde tuttuğu bu kayıtların, işçinin kişilik haklarını ihlal edip etmediğinin değerlendirilmesinde fayda vardır.

TBK m.419'da, işverenin, işçisine ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığı ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası bakımından zorunlu olduğu ölçüde kullanılabileceği, özel kanun hükümlerinin saklı tutulduğu belirtilmektedir. Kişisel veri koruma hukuku ilkeleri uyarınca, işçinin kişisel bilgilerinin hukuka

²³ Y9HD, 05.07.2019, E. 2019/4794, K. 2019/15075 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁴ Y9HD, 10.12.2024, E. 2024/12848, K. 2024/17948 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁵ Y9HD, 19.03.2012, E. 2010/2760, K. 2012/8982; Y9HD, 09.12.2025, E. 2025/6451, K. 2025/9690 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (26.11.2025).

²⁶ RG, 07.04.2016, 29677.

uygun şekilde işlenmesi, gerektiğinde güncel olması, açık ve yasal amaçlar için toplanması ve bu amaçlara aykırı şekilde yeniden işlenmemesi, bu kişisel verilerin toplanma amacı ile bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması şartıyla işveren tarafından kullanılabilir (Okur, 2011: 389-390; Manav, 2015: 121). KVKK m.6'da, kişilerin biyometrik ve genetik verilerinin özel nitelikli kişisel veri olarak sayılmakta; aynı maddenin ikinci fıkrasında ise bu verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu belirtilmektedir. Özellikle işçinin öncesinde açık rızası alınmaksızın, işçilere ait kişisel verilerin saklanması noktasında yeterli donanımına sahip olunmadan bu sistemin işyerinde uygulanmasının işverenin yönetim ve denetim hakkının sınırları içerisinde değerlendirilemeyeceği savunulmaktadır (Boydak, 2017: 334).

İşçi Özlük Dosyası

İş ilişkisinin kurulması ile birlikte iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, karşılıklı borç ve edim yükümlülüğü altına girmektedir. Bu borç ve yükümlülükler arasında işverenin bünyesinde çalışan her bir işçi için özlük dosyası hazırlaması gerekmektedir.

Çalışmamızın işverenin belge düzenleme yükümlülüğüne ilişkin kısmında kısaca değindiğimiz gibi, İş Kanunu m.75 hükmünde yer alan düzenleme ile işverenin çalıştırdığı her bir işçi için bir özlük dosyası hazırlamasını zorunlu tutarak, özlük dosyası içerisinde işçinin kimlik bilgilerinin yanında, Kanunlar tarafından düzenlenmesi zorunlu tutulan her türlü belge ve kayıtların saklanması ve istendiğinde yetkili memur ve mercilere gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanun koyucu aynı maddenin devamında, işçinin kişisel bilgilerinin korunması maksadıyla bir düzenlemeye yer vererek, işverenin işçi hakkında edinmiş olduğu bilgileri hukuka ve dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanmakla ve gizli kalmasında işçinin üstün yararı mevcut ise bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğunu düzenlemiştir.

İş Kanunu m.104'de, İş Kanunu m.75'deki özlük dosyasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekillerine idari para cezası yaptırımını uygulanacağı düzenlenmiştir.

İşveren tarafından tutulması kanun koyucu tarafından zorunlu tutulan işçi özlük dosyası, iş ilişkisinden kaynaklanan hemen her uyuşmazlıkta getirilmesi yönünde başvurulacak belgelerdendir. İşveren tarafından tutulan işçi özlük dosyasının içerisindeki belgeler, uyuşmazlığın çözümü ve tarafların ileri sürdükleri iddialarını ispatı için önem arz etmektedir. Nitekim, yüksek mahkeme kararlarında da, özlük dosyasının mahkemece işverenden celp ettirilmeksizin karar verilmesini eksik

inceleme olarak nitelendirmektedir²⁷. İş Kanununda söz konusu dosyanın nasıl tutulması gerektiği hususunda ayrıca bir düzenleme olmadığından, işveren özlük dosyasını bilgisayar ortamında veya fiziken yazılı şekilde tutabilecektir.

Özlük dosyasında bulunması gereken işçiye ait kişisel bilgi ve belgeler, işyerine, faaliyet gösterdiği iş koluna, iş sağlığı ve güvenliğindeki risklere göre farklılık gösterebileceğinden, işverenin işçinin işi ve vasfına uygun olacak bilgi ve belgeleri özlük dosyasında toplaması, gerektiğinde eklemeler yapması uygun olacaktır (Kar, 2018: 591).

İşçi özlük dosyasının kapsamı hakkında İş Kanunu 75. maddesinde herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte, özlük dosyasının içeriğini belirleme durumu işverenin kendisine bırakılmıştır (Aydın, 2006: 492). Özlük dosyası içerisinde olması gereken belgeler bakımından genel çerçeve, iş ilişkisinin uygulanması için saklanma gerekliliği olan bilgi ve belgelerden ibarettir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 328). Bu bakımdan özlük dosyası içerisinde, işçinin kimlik bilgileri, SGK işe giriş bildirgesi, yabancı uyruklu işçiler için çalışma izni, iş sözleşmesinin örneği, çalışan imzalı aylık ücret hesap pusulası, işin niteliği gereği alınması zorunlu tutulan sağlık raporları, yıllık ücretli izin belgeleri, personelin işe alımından sonra özellikle daha sonra yapılacak işyeri uygulamaları, terfiler ve fesihlere dayanak oluşturabilecek evrakla ile işverenin yasal yükümlülükleri gereği iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları çerçevesinde Kanuna uygun şekilde tutulan ve toplanan belgeler, işçiden alınan savunmalar, devamsızlık tutanakları gibi evraklar işçi özlük dosyası içerisinde yer almaktadır (Kar, 2018: 591-592; Aydın, 2006: 493).

Yıllık İzin Kayıtları

Sosyal devlet anlayışı içinde anayasal güvence altına alınan dinlenme hakkı ile işçilerin sağlığının ve iş gücünün korunması maksadı ile çalışanlara günlük, haftalık ve yıllık çalışma süreleri içerisinde dinlenebilme imkanı verilmiştir (Mollamahmutoglu vd., 2022: 1365). Çalışanların dinlenme hakkı, uluslararası belgeler ile güvence altına alınan bir hak olmakla birlikte, bu hak Türk Hukukunda Anayasa m.50'deki düzenleme ile koruma altına alınmıştır. Anayasal güvence altına alınan çalışanların dinlenme hakkına ilişkin düzenlemelerden biri işçinin yıllık ücretli izin hakkıdır.

Yıllık ücretli izin hakkına dair İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde herhangi bir tanımlama yapılmamakla birlikte, İş Kanunu 53. maddesinde, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresini de kapsayacak

²⁷ Y9HD, 25.12.2017, E. 2015/18233, K. 2017/22143; Y9HD, 14.10.2015, E. 2015/24034, K. 2015/28565; Y9HD, 12.03.2019, E. 2019/1746, K. 2019/5404; Y22HD, 16.01.2020, E. 2017/26749, K. 2020/516 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (27.11.2025).

şekilde en az bir sene çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkına sahip oldukları kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. İşçinin sağlığının korunması maksadı ile anayasal güvence altına alınan yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanununda emredici hükümler ile koruma altına alınmıştır. Bu kapsamda İş Kanunu m.53 ikinci fıkrasındaki düzenleme ile, işçinin bu hakkından vazgeçemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

Anayasal güvence ile koruma altına alınan yıllık ücretli izin hakkında, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandığını işveren ispatlamalıdır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1412; Ekmekçi ve Yiğit, 2022:527; Kar, 2018: 586; Vidinlioğlu, 2018: 240).

Uygulamada yıllık ücretli izin alacağının ispatı için genellikle yıllık izin defteri kullanılmakla birlikte, yıllık izin defteri yerine işçinin imzasını taşıyan başka bir belgeden yıllık ücretli izin hakkını kullandığı anlaşılması durumunda, işverenin bu hakkın kullandırıldığını ispat ettiği yargı kararları ile kabul edilmektedir²⁸. Öğretide bir görüş, teknolojik gelişmeler ile geline nokta, uygulamada bazı işverenlerin yıllık izin kayıtlarını elektronik ortamda tuttuklarını; tutulan bu kayıtları teyit eden ve destekleyen seyahat belgesi, giriş çıkış kaydı gibi yazılı belgelerin varlığı halinde yıllık iznin kullandırıldığı noktasında ispata elverişli delil olarak kabul edilmesinin uygun olacağını savunmaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 528).

Yıllık ücretli izin kayıtlarının işveren tarafından nasıl tutulması gerektiği hususu Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.19'da ve m.20'deki atıfla örnek tablo oluşturulmak sureti ile açıklanmıştır. İlgili yönetmeliğe göre yıllık ücretli izin kaydında işçinin kimlik bilgileri, işe giriş tarihi, sicil numarası, yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih, işyerindeki çalışma süresi, izin günleri ve yol izni günleri sayısı, iznin başlama ile bitiş tarihlerinin ve bu kayıta işçinin imzasının bulunması gereklidir.

Yıllık ücretli izne ayrılma talebinde bulunan işçinin, işverene verdiği yıllık izin talep formu, tek başına yıllık iznin kullanıldığını ispat etmemektedir. Nitekim konu ile ilgili yargı kararlarında da, yıllık izin talep dilekçesi içeriğinin mahkemece işçiye sorulması ve talep formundaki süreler içerisinde izin kullanıp kullandırılmadığının tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir²⁹.

²⁸ Y9HD, 17.02.2021, E. 2020/8832, K. 2021/4080; Y9HD, 16.03.2021, E. 2021/972, K. 2021/6287; Y9HD, 13.01.2026, E. 2025/9100, K. 2026/90 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (12.04.2026).

²⁹ Y9HD, 18.01.2021, E. 2020/9034, K. 2021/1345; Y9HD, 01.02.2021, E. 2020/1243, K. 2021/2880; Y9HD, 15.10.2025, E. 2025/6285, K. 2025/7939 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (12.04.2026).

Kamera Kayıtları

İşverenlerin çalışma düzenini sağlama ve denetleme, iş ve işyeri güvenliğini tehdit eden olaylara karşı önlem alma gibi nedenlerle işyerlerine kamera taktırarak işyerinin ve çalışanlarının görüntülerini alması ve kaydetmesi sıklıkla tercih edilen bir uygulama şeklidir. Gelişen teknoloji ile birlikte işçilerin işyerinde izlenmesi farklı yol ve yöntemlerle gerçekleştirilebilmektedir. İşveren tarafından kamera ile gözetleme açık veya gizli şekilde yapılabilmektedir. Açık gözetleme işverenin görüntü ve/veya ses kaydı alan kameraları herkesin görebileceği şekilde yerleştirerek işyerini izleyebilmesidir (Ünüvar, 2024: 629). Gizli gözetleme yönteminde ise, işyerinin görünmeyen kısımlarına kamera yerleştirmek sureti ile işçilerin bilgisi haricinde izlenmeleri sağlanmaktadır (Göktaş, 2021: 35).

İşçilik alacakları davasına dair uyuşmazlıklarda işçi, ispat faaliyeti kapsamında, işverenin uhdesinde bulunan kamera kayıtlarına delil olarak dayanabilmekteyse de, kameralar vasıtası ile elde edilen görüntülerin hukuka uygunluğu konusu öğretide tartışılmaktadır. İşverenin, işyerine kamera koymak sureti ile çalışma sırasında kaydettiği veriler, işçilerin kişilik haklarından doğan ve korunması gereken hassas verilerdir. İşyerinin kamera ile izlenmesi ve görüntülerin kaydedilmesi konusundaki menfaat ilişkisinde, işverenin menfaatinin işçinin menfaatine göre daha ağır bastığı söylenebilir (Özdemir, 2010: 244). İşyerinin kamera ile izlenmesi hususu irdelenirken KVVK'da yer alan hükümlerin de dikkate alınması gerekir. İşveren, işyerinde kamera ile izleme yapılmasının hukuki sebebinin belirtmekle yükümlü olduğu ve bunun 6698 sayılı Kanunun m.5'de yer alan meşru menfaat temeline dayanması gerektiği savunulmaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 1: 497).

6698 sayılı Kanun m.4'deki düzenleme ile kişisel verilerin işlenmesinde, verinin işleme amacı göz önünde bulundurularak ölçülü olması gerektiğine değinilmiştir. Madde düzenlemesinde yer alan bu gereklilikten ne anlaşılması gerektiği hususu somut olayın özelliklerine ve dürüstlük kuralı çerçevesinde belirginleşecektir (Erbaş, 2017: 104). Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurulunun ses kayıt özelliği bulunan güvenlik kamerası kullanılmasına ilişkin vermiş olduğu kararında da ölçülülük ilkesine dikkat geçerek, ses kayıt özelliği bulunan kamera kaydının hukuka uygun kişisel veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilebilmesi için, anayasal güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler kapsamında korunan ilkelere uygun olması gerektiği; bu kapsamda söz konusu kayıt ile beklenen faydanın ses kaydı alınmaksızın görüntü kaydı ile elde edilebilmesi halinde, kişisel veri işleme faaliyeti ile ulaşılmak istenen amaç arasında dengesizlik olacağı ve bunun da ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden bahsedilmiştir³⁰.

³⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 12.03.2020 tarihli ve 2020/212 sayılı kararı, <http://www.kvkk.gov.tr/icerik/6892/2020-212> (16.10.2025).

İşverenin yönetim hakkı, işçiyi koruma ve gözetme borcu ile işçinin iş görme borcu, özen gösterme borcu ve sadakat borcu işyerinde aleni şekilde kamera kaydı alınması uygulaması ile bir bütün olarak değerlendirildiğinde alınan bu kayıtların hukuki temeli olan bir menfaate dayandığını söyleyebiliriz. Ancak iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçlara dayansa bile yapılan uygulamanın somut olayın özelliklerine göre ölçülü olması gerektiği açıktır. Nitekim, salt çalışanların performansını denetlemek maksadı ile işyerinin kamera ile izlenmesinin ölçülü bir uygulama olmadığı; veri işleme yöntemi ile ulaşılmak istenen amacın sınırlı olması kaydıyla, genel güvenlik veya iş sağlığı ve güvenliği gereği kamera ile izlemenin meşru olduğu belirtilmektedir (Nurata, 2021: 218-219; Özdemir, 2025, Cilt 1:499).

İşyerinde işçileri öncesinde bilgilendirerek, herkesin görebileceği yerlere kamera koymak sureti ile yapılan aleni izleme uygulamasının yanında, işyerinde önceden bilgilendirme yapılmaksızın, gizli kamera koymak sureti ile de çalışanların izlenmesine de rastlanılmaktadır. İşyerine gizli kamera koymak sureti ile işverenin izleme yapması kural olarak hukuka aykırı bir işlem olduğundan (Özdemir, 2010: 244), bu yöntem ile elde edilen verilerin mahkemede ispat faaliyeti amacı ile kullanılması mümkün değildir. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nu hukuka aykırı delil konusunu tartıştığı bir kararda, hukuka aykırı delil elde edilmesi ile delil yaratma arasında bir ayrım gözeterek, hukuka aykırı elde edilen delilin somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerektiğinden bahsetmiştir³¹. Yargıtay'ın sonraki tarihli bir kararında ise, hukuka aykırı elde edilen delil ile yaratılan delil arasında ispat faaliyeti bakımından bir fark olmadığı, Anayasa 2. ile 38. maddesinin altıncı fıkrasındaki ilkeler ile HMK 189. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme birlikte ele alındığında, hukuka aykırı elde edilen delillerin ispat gücü olmayacağını belirtmiştir³².

İşyerine gizli kamera koymak sureti ile elde edilen kayıtlar hukuka aykırı şekilde elde edildiğinden ispat aracı olarak kullanılmasının mümkün olmadığı şüphesizdir. Ancak somut olayın özelliklerine göre eğer taraflar arasındaki uyuşmazlıkta suç teşkil eden bir durumun varlığı mevcut ise, kişilerin meşru menfaat ve ölçülülük hususlarını göz önünde tutularak, gizli kamera yöntemi ile elde edilen verilerin ispat aracı olarak mahkemede delil olarak dayandırılmasında kanaatimce sakınca bulunmamaktadır.

³¹ YHGK, 15.02.2012, E. 2011/2-703, K. 2012/70 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (28.11.2025).

³² Y3HD, 07.03.2017, E. 2016/14742, K. 2017/2577 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (28.11.2025).

GPS Kayıtları

İşçi, iş ilişkisinden kaynaklanan iş görme edimini, işyeri içerisinde işverenin kendisine sağladığı teknik araç ve gereçlerle ifa edebileceği gibi yapılan işin niteliğine göre tahsis edilen taşıt ile işyeri haricindeki yerlerde iş görme edimini ifa edebilecektir. Çalışanlara tahsis edilen araçların, konum bilgilerinin öğrenilmesi ve takibi amacı ile Global Positioning System (GPS) adı verilen küresel yer belirleme sistemi, işverenler tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. GPS sistemi, yer, zaman, hava koşulu ne olursa olsun, dünya üzerindeki bir konuma ait bilgilerin uydular vasıtası ile aralarındaki mesafenin ölçülmesi yöntemi ile elde edilen ve sürekli veri yollayan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Hafizoğlu, 2024: 672).

Teknik bir denetim aracı olarak GPS'in amacı anlık konum ve zaman bilgilerini elde etmedir (Hoffman-Wellenhof vd., 2001: 4; Dulay Yangın, 2024: 875). GPS aracılığı ile kendisine verilen işi işverene ait araç vasıtası ile işyerinde dışında ifa eden işçinin, kendisine tahsis edilen araca ait konum bilgileri, aracın işverenin talimatlarına uygun kullanılıp kullanmadığının tespiti, çalışma saatlerinin tespiti, takip ettiği güzergah gibi hususlarda takibi sağlanmaktadır (Özdemir, 2025, Cilt 1: 525; Dulay Yangın, 2024: 875).

GPS kayıtlarının mahkemede delil olarak kullanılması özellikle taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren işyerleri bakımından söz konusu olabileceği gibi, yapılan işin niteliği ve işçinin görev tanımlaması içerisinde olan işin ifası için araç kullanmasının gerektiği durumlarda, işçi ile işveren arasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflarca bu kayıtlara delil olarak dayanılabilmektedir. İşveren tarafından çalışanların kullanacağı araçlara takılan bu sisteme ilişkin kayıtlar genellikle işverenin kendisinde bulunduğundan, işçi ile işveren arasında çıkan olası bir uyuşmazlık halinde işverenin elinde bulunan bu kayıtlara işçi tarafından ispat faaliyeti maksadı ile delil olarak dayanılabilmekte; mahkemeden işverenin elinde bulundurduğu bu kayıtların celp edilmesi istenebilmektedir.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona erdirilmesinin haklı nedene dayanıp dayanmadığına ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda tarafların GPS kayıtlarını mahkemeye sundukları görülmektedir. Yargıtay'ın feshin işveren tarafından haklı nedenle yapıp yapılmadığını incelediği bir somut uyuşmazlıkla ilgili kararında, bir şirkette ilaç mümessili olarak çalışan işçinin ziyaret ettiğini bildirdiği sağlık kuruluşları ile özel işyerlerine ait bilgilerin kaydedildiği bilgisayar programı ile işveren tarafından kendisine tahsis edilen araçta bulunan araç takip sistemindeki verilerin birbiri ile uyuşmadığı, davacı işçinin savunmasında iddia ettiği ziyaretlerin araç takip sistemindeki verilerle uygun olmaması nedeni ile yapılan davranışın,

işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirilerek işverenin haklı nedenle iş akdini sonlandırdığının kabulüne kanaat getirmiştir³³.

GPS kayıtlarının delil olarak kullanıldığı yargı kararlarına bakıldığında, genel olarak tarafların, çalışma süresinin tespiti amacı ile bu kayıtlara dayandıkları görülmektedir. Fazla çalışma yapılıp yapılmadığının ispatlanması bakımından gelişen teknoloji ile GPRS kayıtlarının önemi artmıştır (Mülayim, 2019: 154). İşçinin çalışma şekline fazla mesai ücreti alacağına hak kazanıp kazanamayacağına dair uyumsuzluklarla ilgili olarak verilen kararlarda, işveren tarafından işçinin çalıştığı araca ilişkin GPS kayıtlarının sunulması halinde, çalışma saatlerini gösteren bu kayıtların mahkemece dikkate alınması gerektiği³⁴ ve bu kayıtlar incelenmeksizin hüküm kurulmasının hatalı olacağı belirtilmiştir³⁵. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki fazla mesai ücreti alacağına ilişkin uyumsuzlukla ilgili verilen başka bir kararda Yargıtay, şoför olarak çalışan davacı işçinin işveren tarafından yapılan görevlendirmeleri gösteren davacının imzasına haiz formda yer alan görev giriş ve çıkış saatlerindeki bilgiler ile GPS kayıtları arasında çelişki olması nedeni ile söz konusu formlarda yer alan bilgilerin GPS kayıtları ile karşılaştırılarak dava konusu fazla mesai ücreti alacağı hakkında karar verilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir³⁶.

Takograf Kayıtları

Çalışma hayatında taşımacılık ve ulaşım ile ilgili işlerden doğan uyumsuzluklarda tarafların iddia ve savunmalarını ispatlamak maksadı ile takograf kayıtlarına dayandığı görülmektedir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu³⁷ ile Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik uyarınca takograf, karayolunda taşımacılık yapan araçlarda kullanılan aracın hızı ve kat ettiği mesafe gibi verileri otomatik olarak kaydeden bir cihazdır. İlgili yönetmelikte belirtilen bazı ticari araçlarda takograf kullanımı zorunlu tutulmuştur.

İşçilik alacakları davasında işçinin, işverenin elinde tuttuğu takograf kayıtlarına özellikle çalışma sürelerinin, fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücreti

³³ Y9HD, 04.02.2019, E. 2018/11052, K. 2019/2631 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁴ Y9HD, 11.12.2019, E. 2016/10798, K. 2019/22185; Y9HD, 08.03.2022, E. 2022/1799, K. 2022/2946 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁵ Y9HD, 15.10.2020, E. 2016/26914, K. 2020/12049; Y9HD, 07.12.2020, E. 2016/35409, K. 2020/17378 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁶ Y9HD, 21.04.2025, E. 2025/3193, K. 2025/3648 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁷ RG, 18.10.1983, 18195.

alacağına hak kazanıp kazanılmadığının ispatı noktasında delil olarak dayandıkları görülmektedir. İş görme edimini kamyon, otobüs, tır gibi araçlarla ifa eden işçinin çalışma saatlerinin belirlenmesi, buna göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yapıp yapmadığı araçta bulunması zorunlu olan takograf ölçümlerine göre belirlenmelidir (Orhan, 2018: 140; Kar, 2018: 559; Hüseyinli ve Ünal, 2024: 53). Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik içtihadında da şoförler yönünden fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir ise de takometre kayıtları bulunması halinde incelemenin bu kayıtlar üzerinden yapılması gerektiği belirtilmektedir³⁸.

İş görme edimini ifa ederken aracında takograf bulunan işçinin, davalı işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara dava dilekçesinde delil olarak dayanması halinde, söz konusu kayıtların mahkemece işverenden HMK 220. madde hükmü uyarınca istenilmesi ve sunulan kayıtlarda yer alan veriler doğrultusunda işçinin alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay'ın tır şoförü olarak görev yapan işçinin fazla mesai ile hafta tatili alacak talepleri bakımından, dava dilekçesinde takometre kayıtlarına dayandığı da dikkate alınarak kayıtların tamamının HMK 220. maddesi kapsamında davalı işverenden istenilmesi gerektiğinden bahsederek, söz konusu kayıtlara göre günlük veya haftalık sürüş süresi ile birlikte yükleme-boşaltma sürelerinin de tespit edildiği bir hesap raporu aldırılarak söz konusu alacak kalemlerinin değerlendirilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir³⁹.

Yargıtay'ın fazla çalışma ücreti ile ilgili vermiş olduğu başka bir kararında da, davacı işçinin fazla mesai çalışmaları konusunda davalı işverenin elinde bulunan ve tutulması zorunlu olan takograf kayıtlarına dayanması durumunda, mahkemenin söz konusu kayıtlar için HMK 220. maddesi hükmüne aykırı şekilde işlem yapmaksızın, fazla çalışma ücreti alacağının ispatlanamadığı gerekçesi ile hüküm kurmasını hatalı bularak, davalı işverene söz konusu kayıtları mahkemeye sunması için kesin süre verilmesini, ibraz edilmemesi durumunda ise aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları uyarınca işlem yapılacağının ihtar edilmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁰.

³⁸ Y9HD, 30.01.2013, E. 2010/39540, K. 2013/3675; Y9HD, 13.06.2013, E. 2011/17536, K. 2013/18349; Y9HD, 27.06.2022, E. 2022/7426, K. 2022/8329(Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

³⁹ Y9HD, 23.01.2018, E. 2015/14905, K. 2018/1010; Aynı yönde: Y9HD, 23.01.2018, E. 2016/7217, K. 2018/1016(Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

⁴⁰ Y9HD, 06.10.2015, E. 2015/23227, K. 2015/27513 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (03.12.2025).

İşçilik Alacaklarına İlişkin İşçinin Açtığı Davada İspata İlişkin Yükler ve Bu Yüklerin Özellikleri

İş yargılaması bakımından kural olarak taraflarca getirilme ilkesi geçerli olduğundan, hakimin taraflarca getirilmemiş vakıaları esas alması ve araştırması söz konusu değildir (Özdemir, 2025: 575). İşçi ile işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık çıkması halinde uyuşmazlığın çözülmesi için işçinin, hukuk kuralında öngörülen koşul vakıalara karşılık gelen maddi vakıaların varlığını mahkemeye ileri sürmesi gerekecektir. İşçinin mahkemeye sunacağı dava dilekçesinde öncelikle işveren ile arasında bir iş ilişkisinin varlığını iddia etmesi daha sonra ise çalışma olgusuna ilişkin olarak açıklamalarda bulunması önemlidir. Eksik vakia getirilmesi ile ispat faaliyetinin sekteye uğramaması ve neticesinde belirsizlik halinin ortaya çıkmaması için uyuşmazlığa konu olan örneğin fazla çalışma yaptığı, hafta sonu çalışma yapıldığı, ücretinin eksik veya hiç ödenmediği gibi hususları mahkemeye bildirmesi gerekecektir.

Somutlaştırma yükü, kural olarak iddia yükünü taşıyan taraf üzerindedir. Ancak istisnai hallerde, iddia eden, vakıayı genel olarak mahkemeye bildirirse de vakıanın somutlaştırılması bakımından karşı tarafın yardımına ihtiyaç duyabilmektedir. Bu durumda, karşı taraf, HMK m.194 hükmü çerçevesinde bu yardımı yerine getirmek durumundadır (Özekes, 2014: 290). Somutlaştırma yükü tarafların yargılamadaki rollerinden bağımsız olduğundan, taraflardan her biri ileri sürdüğü vakıayı somutlaştırması gerekecektir. Dolayısıyla davalı tarafın savunma yükünü yerine getirmesinde eğer yeni vakıalara dayanması söz konusu ise o vakıalar için de somutlaştırma yükünün söz konusu olduğunu söyleyebiliriz (Yardımcı, 2017: 6). Somutlaştırma yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna ilişkin genel bilgilendirmeden sonra, bu yükün işçilik alacaklarının tahsili amacı ile açılan davalardaki tezahürüne kısaca değinmekte fayda vardır.

Çalışma konumuz olan işçilik alacaklarının tahsili amacı ile açılan davalarda da tarafların ileri sürdükleri vakıaları somutlaştırması önem arz etmektedir. Nitekim iş ilişkilerinin kendine özgü nitelikleri olması, uyuşmazlık çıkması halinde iddia edilen vakıaların ispatı için bu olguların, mahkemeye bildirilmesini gerektirir. Ancak bazı iş mahkemelerindeki uygulamada tarafların iddia ve savunmalarına dayanak oluşturduğu maddi vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırmadıkları görülmektedir. Örneğin, işçinin işyerindeki çalışma koşullarını detaylandırmadığı, ücret ve ücret eklerine ilişkin açıklamalarda bulunmadığı, fazla çalışma ücreti talebine ilişkin dava dilekçesinde yalnızca haftalık azami 45 saatin üzerinde çalışma yaptığını ve karşılığının işveren tarafından ödenmediği gibi açıklamalar yaptığı görülmektedir. Öğretideki görüşlerin ve emsal yüksek mahkeme kararlarının aksine, bazı ilk derece mahkemelerindeki uygulama, somutlaştırma yüküne uyulmamasına

dikkat edilmediği ve tahkikat aşamasında özellikle tanık anlatımları ile taleplerin somutlaştırıldığı görülmektedir.

HMK m.194 hükmündeki somutlaştırma yükü çerçevesinde, dava dilekçesinde uzun süre işyerinde çalıştığı ve yasal haklarının kendisine ödenmediğini belirterek, iş akdinin kimin tarafından ve ne şekilde sonlandırıldığı belirtilmeksizin işçilik alacaklarının tahsilinin talep edilmesi Kanuna uygun olmayacağından, hakim HMK m.31 hükmü kapsamında davayı aydınlatması gerekecektir (Kar, 2018: 532).

Yüksek mahkemenin somutlaştırma yükünün yerine getirilip getirilmediğini tartıştığı bir kararında, dava dilekçesinde işçinin sürekli olarak 21:00 veya 21:30'a kadar hatta bazı zamanlar gece yarısına kadar çalıştığına yönelik beyanlarını dosya içeriği ile birlikte değerlendirdiğinde, "bazı zamanlar" ifadesinin belirsiz olması nedeni ile somutlaştırma yükünün yerine getirilmediğini ve davacı işçinin 21:30'dan sonra çalıştığının ispat edilemediğine kanaat getirmiştir⁴¹. Yine işçilik alacaklarına ilişkin bir uyuşmazlıkla ilgili verilen yüksek mahkeme kararında, çalışma dönemine ilişkin talep konusunu hangi alacak kalemlerinin oluşturduğunu ve uyuşmazlığa konu olan her bir alacak kalemi için ne kadar talep ettiğine ilişkin dava dilekçesinde açıklama yapılmamasını somutlaştırma yükümlülüğüne aykırılık olarak değerlendirmiş; davacı işçiye HMK m.194 çerçevesinde dava dilekçesinin açıklattırılmasından sonra yeniden hüküm tesis edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴².

İspat yükünü taşıyan tarafın aynı zamanda delil ikame yükünü de taşıdığına ancak ispat yükünün sabit kalsa da somut delil ikame yükünün taraflar arasında, yargılamanın gidişatına ve hakim değerlendirmesine göre yer değiştirmesinin söz konusu olabileceğine yukarıda değinmiştik. İspat faaliyeti için dayanan kayıtların karşı tarafın elinde olması durumunda, ispat yükü üzerine düşen tarafın ispat yükü sabit kalmak üzere, dayandığı o delili karşı tarafın mahkemeye sunmasını isteyebilir. Delil ikame yükünün yer değiştirmesini çalışma konumuz çerçevesinde değerlendirdiğimizde, işverenin tutmakla yükümlü olduğu işyeri kayıtlarına işçinin delil olarak dayanması durumunda; işçinin ileri sürdüğü vakıaları ispat yükü yine kendi üzerinde olacak ancak delil ikame yükü HMK m.219 daki hükümler uyarınca işveren üzerinde kalacaktır. Örneğin, işçinin dava dilekçesinde fazla çalışma yaptığına dair iddiasında ispat yükü ve delil ikame yükü işçinin üzerinde olmakla birlikte, işçinin, işverenin çalışma sürelerine ilişkin kayıt tutma yükümlülüğünün

⁴¹ YHGK, 16.06.2020, E. 2019/9-353, K. 2020/403 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

⁴² Y9HD, 18.03.2024, E. 2024/208, K.2024/5064 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (08.04.2026).

olduğu ve işverenin elinde bulunan bu kayıtlara delil olarak dayanılması halinde artık delil ikame yükü fiilen işverene geçecektir.

İş Mahkemeleri Kanununda ispat yüküne dair herhangi özel bir düzenleme yer almamaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu m.9'da yer alan hükümle bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanununda yer alan hükümlerin uygulanacağı belirtildiğinden, ispat yüküne dair 190. madde hükmü iş mahkemeleri bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

İş mahkemelerinde ispat yükü hususunda HMK daki genel kurallar uygulama alanı bulmakla birlikte, iş hukukunda hakim olan işçi lehine yorum ilkesinin de genel ispat kurallarına istisnai durumlar oluşturduğu görülmektedir (Vidinlioğlu, 2018: 231). İş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda ispat yükünün yalnızca işçiye veya işverene yükleneceğine dair genel bir değerlendirme yapılması mümkün değildir. İşçilik alacaklarının tahsili amacı ile işçi tarafından işveren aleyhine yöneltilen davalarda, ispat yükünün kimin üzerinde olduğunu, ileri sürülen vakalar ve talepler yönünden temel çerçevede incelenmesinde fayda vardır.

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarının talep edilebilmesi için öncelikle işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin varlığı şarttır. İş sözleşmesinin mevcut olduğu ve türünün ispat yükü kural olarak, işçinin üzerindedir (Özdemir, 2025, Cilt 2: 642). Ancak davacı işçi ile davalı işverenin ileri sürdükleri iş sözleşmesinin türü farklı ise, her iki tarafın da kendi iddialarını ispatlaması gerekecektir (Kılıçoğlu, 2011: 199). Yine çalışma koşullarının aleyhine ağırlaştırıldığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır⁴³.

İş Kanunu m.5'te düzenlenen eşit davranma ilkesi hükmü uyarınca, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davrandığını ileri süren işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Aynı düzenlemenin devamında ise işçi eğer ayrımcılık yasağına aykırılık olduğu ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin ayrımcılık yapmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı belirtilmiştir.

İşçinin sendika özgürlüğünün güvencesinin düzenlendiği 6365 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁴⁴ m.25'de, sendikal tazminata talebine ilişkin ispat yükünün kimde olduğu hususu özel olarak düzenlenmiştir. 6365 sayılı Kanunu m.25 altıncı fıkrasındaki hükümle, iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshedildiği iddiası ile açılan davada, feshin sebebini ispat yükünün işverende olduğu, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin ise feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

⁴³ Y9HD, 14.02.2024, E. 2023/20267, K. 2024/2137 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁴ RG, 07.11.2012, 28460.

İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda, mahkemeye sunulan dava dilekçesinde iddia edilen ücretin miktarının ispat yükü, kural olarak işçinin üzerindedir (Kar, 2018: 569). Bu bakımdan, işçinin işverene yöneltmiş olduğu işçilik alacakları davasında, hesaplanmasını istediği ücret miktarını, mahkemeye ispatlamakla yükümlüdür. İş karşılığı olarak ödenen ücretin miktarını ispat yükü, işçinin üzerindedir (Çil, 2014: 91; Şen, 2008: 171). İşverenin iş ilişkisinden kaynaklanan ana edimi olan işçiye çalışmasının karşılığı olarak ücret ödeme borcunu ifasının ispatı ise işverenin üzerindedir (Süzek ve Başterzi, 2025: 439; Mollamahmutoğlu vd., 2022, 659; Özdemir, 2025, Cilt 2: 1132; Narter, 2024: 253; Aydın ve Ezer, 2025: 265; Keser, 2010: 684; Süzek ve Başterzi, 2025: 439; Çil, 2007, Cilt 2: 2157). Yargıtay da aynı görüştedir⁴⁵. İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmiş kabul edilebilmesi için, yalnızca ücretin ödendiğini ispat etmesi yeterli olmayıp, ödenen bedelin, ücret ödeme borcuna uygun şekilde ve ödeme amacıyla yapıldığının ispatı gerekecektir (Sümer ve Kayırgan, 2022: 649).

Uygulamada iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda çok sık görüleceği üzere, işçi tarafı, iş akdinin işveren tarafından hiçbir neden olmamasına karşın feshedildiğini iddia ederken; işveren tarafı da işçinin işe nedensiz gelmediği veya istifa ettiği iddiasını ileri sürbilmektedir. Bu gibi durumların varlığı halinde, tarafların ileri sürdükleri iddialara ilişkin dayanak gösterdikleri ispata yarar yazılı delil ile belgeler ile diğer delillerin bir bütün olarak ele alınması, feshin kimin tarafından yapıldığının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Yüksek mahkemenin iş akdinin feshi ile ilgili vermiş olduğu kararlarında, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatını gerektirmeyecek nitelikte sona erdiğinin ispatının davalı işverene ait olduğu kabul edilmektedir⁴⁶.

İş Kanunu m.20 ikinci fıkrasındaki hükümle ilgili kanun koyucu, iş akdinin geçerli nedenle sona erdiğini ispat yükünün işveren üzerinde olacağını; eğer işçi feshin farklı bir nedene dayandığını ileri sürüyorsa, işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olacağını düzenlemiştir. İş Kanunu m.17 hükmü gereğince yapılan bildirimli fesihlerde ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uygun olarak feshedildiğini ispat yükü, fesheden taraf üzerindedir (Özdemir, 2025, Cilt 3: 1685; Vidinlioğlu, 2018: 242). İşçinin fesih bildiriminden sonra, bildirim süresi içerisinde yeni iş arama izninin kullandırıldığını ispat yükü, işveren üzerindedir (Şen, 2008: 292; Eyrenci vd., 2019: 192).

⁴⁵ Y9HD, 16.02.2012, E. 2009/41199, K. 2012/4466; Y9HD, 19.04.2012, E. 2010/6501, K. 2012/13846; Y9HD, 11.10.2021, E. 2021/10486, K. 2021/14061 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁶ Y9HD, 21.03.2023, E. 2023/2685, K. 2023/4159; Y9HD, 22.09.2025, E. 2025/6025, K. 2025/6725 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

Uygulamada sıkça karşılaşılan ve taraflar arasında uyuşmazlıklarının ortaya çıkmasına neden olan iş akdinin haklı nedenle feshi durumunda ispat yükünün hangi taraf üzerinde olacağı hususunu, haklı nedenle fesih hakkını hangi tarafın kullandığı ayırımına göre açıklamakta fayda vardır.

İş sözleşmesinin İş Kanunu m.24 hükmü uyarınca feshinde, ispat yükünün sadece işçiye ya da işverene düşeceği yönünde genel bir yaklaşımın isabetli olmadığı görüşlerinin (Kar, 2018: 584; Vidinlioğlu, 2018: 244) yanında, işçinin iş akdini haklı nedenle sonlandırmasında ispat yükünün kendisine ait olduğu yönünde genel bir kanı içeren görüşler de mevcuttur (Kılıçoğlu, 2011: 200; Bozkurt, 2018: 459).

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle sonlandırılmasına ilişkin olarak, İş Kanunu m.25 hükümleri uyarınca yapılan fesihlerde, haklı nedenin varlığını ispat yükü işveren üzerinde olacak; aynı zamanda fesih hakkının yasal süresi içinde kullanıldığını varsa disiplin kurul şartı ve benzeri sınırlamalara uyduğunu ispatlayacaktır (Çil, 2014: 100). Yargıtay da bu görüştedir⁴⁷.

İşçinin işveren aleyhine yönelttiği işçilik alacak kalemlerine ilişkin ispat yükünün hangi taraf üzerinde olduğuna da kısaca değinilmesinde fayda vardır. Dava dilekçesinde fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür (Sümer ve Kayırgan, 2022: 718; Mülayım, 2019: 143). Fazla çalışma ücreti alacağının ispatı bakımından yüksek mahkeme kararlarında da, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin, bu iddiasını ispatlaması gerektiği belirtilmektedir⁴⁸. Hafta tatili alacağı olduğunu iddiasında bulunan ve ulusal bayram ve genel tatillerde de çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır⁴⁹. Anayasal güvence ile koruma altına alınan yıllık ücretli izin hakkında, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandığını ispat yükü işveren üzerindedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1412; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 527; Kar, 2018: 586). İşçilik alacakları davasında talep edilebilecek temel alacak kalemlerine ilişkin yapmış olduğumuz ispat yükünün hangi taraf üzerinde olacağına dair açıklamalardan anlaşılacağı üzere; işçinin alacak talepleri bakımından ispat yükünün kendi üzerinde olması ve ispat yükünü yerine getirememesi durumunda davacı işçinin taleplerinin reddi gerektiği; aynı şekilde yıllık ücretli izin alacağına ilişkin olarak ispat yükü işverenin üzerinde olması durumunda işveren, işçisinin yıllık ücretli izin hakkını

⁴⁷ Y9HD, 29.12.2025, E. 2025/9060, K. 2025/10460; Y9HD, 12.01.2026, E. 2025/9550, K. 2026/18 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁸ Y9HD, 14.01.2026, E. 2025/9135, K. 2026/147; Y9HD, 15.01.2026, E. 2025/8898, K. 2026/288 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

⁴⁹ Y9HD, 18.05.2021, E. 2021/5064, K. 2021/9199; Y9HD, 27.03.2023, E. 2023/3808, K. 2023/4378 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (15.04.2026).

kullandığını veya karşılığında ücretinin ödendiğini ispatlayamaması durumunda, işçinin talebi mahkemece kabul edilecektir.

İşçilik Alacaklarına İlişkin Davada İşveren Kayıtlarının Delil Olarak Gösterilmesi, Sunulması, İbrası ve İkamesinin Gösterdiği Özellikler

İş Mahkemeleri Kanunu m.7 ilk fıkrasındaki düzenleme ile iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacağından, davacının dava dilekçesi içeriğinde; davalı tarafın ise dava dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde sunacağı cevap dilekçesinde, iddia ve savunmalarına dayanak teşkil eden ve ispat faaliyeti için kullanılacak olan delillerini göstermesi gerekecektir. HMK m.318 hükmü gereğince, basit yargılama usulünün uygulandığı davalarda taraflar, dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu belirterek bildirmek; ellerinde olan delilleri dilekçelerine eklemek ve başka yerden getirilecek belge ve dosyaların dosyaya sunulabilmesi için gerekli bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadırlar. Aynı şekilde davalı tarafın da savunmasına esas teşkil eden bütün hususları ve bu hususları ispat edecek nitelikteki delillere; başka yerde bulunan belge ve deliller için gerekli bilgilendirmeye cevap dilekçesinde yer vermesi gerekir. Basit yargılama usulünün uygulandığı işçilik alacakları davasında, iddia ve savunmaların genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı, yazılı yargılama usulündeki hükümden farklı olarak, davacı için davanın açılması davalı taraf için ise cevap dilekçesinin mahkemeye sunulması ile başladığından, tarafların iddia ve savunmalarının dayanağı olan maddi vakıaları ve savunmalarını bu süre zarfında sunması gerekir.

İşçilik alacaklarının tahsili amaçlı olarak açılan davalarda, kural olarak taraflarca getirilme ilkesi geçerli olduğundan ispat faaliyeti bağlamında kullanılacak olan deliller yargılamanın taraflarınca ileri sürülecektir. Bu ilkenin işlerlik kazandığı bir davada kural olarak hakim kendiliğinden delil toplayamasa da bu durumun istisnası olarak mahkeme, bilirkişi ve keşif gibi delillerin gerekliliği halinde kendiliğinden bu delillere başvurabilecektir (Ekin, 2024: 1826; Atalı vd., 2025: 525). Tarafların sonradan delil gösterilmesini düzenleyen HMK m.145 hükmünün basit yargılama usulü bakımından uygulanamayacağını gösteren aksi bir hüküm olmadığından, işçilik alacakları davasındaki tarafların şartları Kanunda yer alan şartlar sağlanıyorsa, sonradan delil gösterilmesine mahkeme tarafından izin verilebilecektir.

İşçi, dava dilekçesinde ileri sürdüğü maddi vakıalara ilişkin ispat faaliyeti kapsamında delillere dayanabilmektedir. İşçinin bazı delillere kendisinin ulaşabilmesi mümkün iken, bazı bir takım delillerin getirilmesi için mahkemenin

yardıma ihtiyacı duymaktadır. İşyeri kayıtlarının ibrazı zorunluluğu bakımından, HMK m.219 ve 220 uyarınca açıklamalarda bulunmadan önce işçinin kendisinin elde etmesi mümkün olan ve dava dilekçesinde sunabileceği belgelere kısaca değinmekte yarar vardır.

İşverenin tutmakla yükümlü olduğu belgeler, işverenin hakimiyet alanında bulunmakla beraber işçinin fiilen erişebileceği, kendisine verilen veya çalışma döneminde bizzat kendisinin oluşturduğu veya edindiği kayıtlar da olabilir. Örneğin, İş Kanunu m.37’de, işveren tarafından ücret hesap pusulası düzenlenmesi ve işçiye verilmesi zorunlu tutulmuşsa da, uygulamada çoğu işyerinin bu kuralı aykırı davrandığı görülmekte, işçiyi ücret konusunda bilgilendirme maksadı ile hazırlanmış olan ücret hesap pusulaları işçilere verilmemektedir. Aynı şekilde işveren tarafından tutulan ücret bordrolarının da işçiye verilmesi gibi bir durum söz konusu olmadığından, ücretin hiç veya tam olarak ödenmediği, miktar konularındaki uyuşmazlıklarda işçinin iddialarının ispatı için, işverenin elinde olan bu belgelere dayanıp ve mahkemeden bu kayıtların getirtilmesini talep edebilecektir.

İşçinin, işçilik alacaklarına ilişkin işveren aleyhine yönelttiği davada ispat faaliyetinin başlangıç noktası, fiilen erişebildiği işyeri kayıtlarını dava dilekçesi ile birlikte mahkemeye sunmasıdır. İşçinin fiilen erişebildiği kayıtların dava dilekçesine sunulması ile davacı taraf olan işçinin ispat faaliyeti başlamış olur. Örneğin, iş sözleşmesi, işe giriş ve ayrılış bildirgesi, iş görme borcunu ifası sırasında yaptığı yazışmalar, elektronik posta kayıtları gibi kayıtlar işçinin elinde olmasının mümkün olduğu kayıtlar olduğundan, varsa bu kayıtların dava dilekçesi ile birlikte sunulması gereklidir. İşverenin hakimiyetinde olan ancak işçinin erişemediği kayıtlar için ise dava dilekçesinde işçi, söz konusu kayıtlara delil listesinde yer vererek, mahkemeden ilgili belge ve kayıtların davalı işverenden istenilmesini talep etmelidir.

Belgelerin mahkemeye ibrazı zorunluluğuna ilişkin usul hükümleri uyarınca, işveren, ileri sürülen vakıa ile ilgili kendisinden istenen delili usulüne uygun ve eksiksiz şekilde sunması durumunda, delil ikame yükü üzerine geçen işveren o vakıa bakımından bu yükten kurtulmuş olacak; sunulan kayıtlar işçinin iddiasını destekler nitelikte olmayıp, başkaca bir delil ve belge ileri sürülen maddi vakıaları ispatlayamıyorsa, ispat yükü üzerine düşen işçi o vakıayı ispatlayamamış olacağından aleyhine karar verilecektir. Yüksek mahkemenin fazla çalışma alacağına ilişkin bir uyuşmazlıkla ilgili vermiş olduğu kararında, işveren tarafından sunulan işe giriş çıkış kayıtlarına ilişkin davacı işçinin dinletmiş olduğu tanık anlatımında da söz konusu kayıtların doğru olduğunu ve kart okutularak işyerine giriş çıkış yapıldığının beyan edildiği, bu kapsamda kayıtlar değerlendirilmeksizin tanık beyanlarına göre

hüküm kurulmasının hatalı olduğundan bahsedilerek, eksik inceleme nedeni ile verilen kararın bozulmasının gerektiği belirtilmiştir⁵⁰.

İşçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda işçilerin ispat faaliyeti için işverenin elinde bulunan belgelere dayanması durumunda uygulamada genellikle işveren tarafından ibrazı istenen kayıtların mahkemeye sunulmadığı görülmektedir. İşverenler, mevzuat gereğince tutmakla yükümlü oldukları belgeleri tutmamaları veyahut usulüne uygun şekilde düzenlenmemiş olması veyahut ticari ya da meslek sırrı gibi nedenlere dayanarak mahkemeye ibraz etmekten kaçınmaktadırlar.

İşçinin dava dilekçesinde ileri sürdüğü maddi vakıaların ispatına yönelik işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara dayanmış olması ve işveren tarafından söz konusu kayıtların sunulmaması durumunda, HMK m.220 hükmünde getirilen düzenlemeler uyarınca işlem yapılacağı hususunda tereddüt yoktur. Nitekim, yüksek mahkeme kararlarında da İş Kanunu'nda kayıt tutma yükümlülüğünün genellikle işverene verildiğinden bahisle, işçi alacakları konusunda işveren kayıtlarına dayanılması durumunda, kayıt tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz zorunluluğuna değinilmiş; ibraz edilmemesi halinde HMK m.220 hükmünün ikinci ve üçüncü fıkralarına göre işlem tesisi ile sonuca gidilmesi gerektiği belirtilmiştir⁵¹. İşçinin haftalık çalışma süresinin, fazla çalışma yapıp yapmadığının, hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığının tespiti bakımından işveren tarafından tutulması gereken bordro, mesai saatlerinin düzenlenmesi, yıllık ücretli izin defteri, çalışma belgesi verme gibi evraklara dayanması halinde söz konusu belgelerin işveren tarafından mahkemeye ibraz edilmesi gerekmektedir⁵².

İşçilik alacakları davasında işçinin, ileri sürdüğü vakıaları ispat etmek için işverenin elindeki kayıtlara delil olarak dayanmasına rağmen bu kayıtların bilerek sunulmadığı iddiasında bulunması halinde mahkemenin, davalı işverenden bu kayıtlar getirilmeden ve HMK m.220 uyarınca işlem yapılmadan yargılamanın sonuçlandırılmasını yüksek mahkeme bozma sebebi olarak değerlendirmektedir⁵³.

HMK m.221 düzenlemesi kapsamında üçüncü kişiler ve kurumların elinde bulunan belgenin mahkeme tarafından ibrazı istenirse, belgeyi ibraz etmesine karar verilen herkesin elindeki belgeyi ibraz etmekle yükümlü olacağından bahsetmiştik.

⁵⁰ Y9HD, 08.06.2020, E. 2016/16678, K. 2020/4912 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵¹ Y9HD, 28.03.2016, E. 2016/6428, K. 2016/7383; Y9HD, 04.04.2016, E. 2014/37329, K. 2014/8153 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵² Y9HD, 05.11.2015, E. 2014/16526, K. 2015/31363 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵³ Y9HD, 28.03.2016, E. 2016/6438, K. 2016/7393; Y9HD, 19.12.2017, E. 2016/4305, K. 2017/21820 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

İşçinin işçilik alacaklarının tahsili amacı ile işverene yöneltilmiş olduğu alacak davasında, ispat faaliyeti için üçüncü kişinin veya kurumun elinde bulundurduğu bir belgeye delil olarak dayanması durumunda, HMK m.221 kapsamında evrakların celbine karar verilmesi ve anılan madde doğrultusunda işlem tesis edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁵⁴.

İşverenin kanun gereği tutmakla yükümlü olduğu belgelerin mahkemece ibrazına karar verilmesine karşın, işverenin bu belgeleri tutmadığı veya elinde bulunmadığı iddiasında bulunmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve hakim HMK m.220'de yer alan yemin teklifi yoluna başvurmaksızın işveren hakkında belgeyi ibraz etmemesinin yaptırımını uygulayabilmesi gerektiği savunulmaktadır (Yeşilmen, 2025: 904). Mahkemeden ibrazı istenen belgelerin, işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranması nedeni ile hiç verilememesi durumunda, işçinin ispat yükü ortadan kalkmayacağı ancak hafifleyebileceği varsayılmakta; bu gibi durumlarda mahkemenin, işçinin mevcut delillerine üstünlük tanınması gerektiği de savunulmaktadır (Çil, 2007, Cilt 2: 2152).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelen bir uyuşmazlıkla ilgili kararında, yerel mahkemenin davacının fazla çalışma ücreti ve tatil ücreti alacakları bakımından tanık beyanları doğrultusunda tüm çalışma dönemine ilişkin hesaplanan ve hüküm altına alınan karar, işyerinde tutulan işe giriş çıkış kayıtları ile mesai ve nöbet çizelgelerinin istenerek bu kayıtların incelenmesi sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine kanaat getirilerek Yargıtay incelemesi sonucu bozulması üzerine bozmaya uyularak kayıtlar getirilmiştir. Mahkemece getirilen kayıtların davacının tüm çalışma süresini kapsamaması ve talep edilen alacak kalemlerinin bu kayıtlar ışığında hesaplanarak hüküm altına alınmasını eksik inceleme ile bozma gereğinin tam olarak yerine getirilmeden karar verilmesini hatalı olduğu gerekçesiyle karar bozularak, yeniden yapılan yargılama sonucu mahkeme önceki kararında direnme kararı vermiştir. Hukuk Genel Kurulunun incelemesi sonucunda, yerel mahkemece, işe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden değerlendirme yapılmaması isabetli bulunmamış, işveren tarafından bu kayıtların sunulmamasının davacı işçi aleyhine yorumlanmasının HMK m.220 hükmüne aykırı olduğu belirtilmiştir⁵⁵.

Yukarıda da değinmiş olduğu yüksek mahkeme kararlarından görüleceği üzere, ispat yükü üzerinde olan işçi, işverenin tutmakla yükümlü olduğu ve elinde

⁵⁴ Y9HD, 05.03.2015, E. 2013/14009, K. 2015/9364; Y9HD, 14.12.2017, E. 2015/17998, K. 2017/21417; Bursa BAM3HD, 05.04.2019, E. 2018/3909, K. 2019/843 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

⁵⁵ YHGK, 22.11.2017, E. 2017/2893, K. 2017/1421 (Sinerji Mevzuat Veri Tabanı) (17.04.2026).

bulunduğunu iddiası ile mahkemeden söz konusu kayıtların ibrazını talep eder ve mahkeme de bu talebi değerlendirerek istenen belgelerin ibrazına karar verirse, delil ikame yükü işveren üzerine geçmiş olacaktır. İşveren, usulüne uygun şekilde tuttuğu belgeleri mahkemeye sunması ile artık delil ikame yükünden kurtulmuş olacak; kayıtları sunmadığı takdirde sunulmamasının mazeretini hakime inandırıcı şekilde ve gerekirse kanıtlarla açıklayamadığı durumlarda, ispat yükü işçide olsa bile işveren delil ikame yükünü yerine getiremediği için o vakıa bakımından aleyhine karar verme durumu ile karşı karşıya kalacaktır.

Sonuç

İşçilik alacakları davası, uygulamada en sık rastlanılan iş uyuşmazlıklarının başındadır. İş ilişkisinin zayıf konumunda olan işçi, hak kazandığını iddia ettiği ücret ve sair işçilik alacaklarının tahsili amacı ile işverene yönelttiği davada, ileri sürdüğü maddi vakıaların; işveren ise, işçinin dava dilekçesinde ileri sürdüğü iddialara karşı savunmalarına dayanak oluşturmak için delillere dayanabilmektedirler. HMK kapsamında tarafların dayanabileceği deliller, kesin deliller olabileceği gibi takdiri deliller de olabilir.

İşçilik alacakları davasında taraflar, uyuşmazlık konusuna ilişkin iddia ve savunmalarını ileri sürerken, mahkemede bu iddia ve savunmalarının doğruluğu veya gerçekliği hakkında kanaat oluşturmaya çalışacaklardır. İşçi ile işverenin ileri sürdüğü vakıaların doğruluğunu ispata yarayan araçlar olan deliller sayesinde, tarafların iddia ve savunmalarında haklı olup olmadıkları ortaya çıkacak, uyuşmazlığa konu çekişmeli vakıalar çözüme kavuşturulacaktır.

Tarafların, aralarındaki uyuşmazlığa konu çekişmeli vakıaların çözümü ve neticesinde maddi gerçeğe ulaşabilmek için işyeri kayıtlarına delil olarak dayanması işçilik alacakları davasında oldukça yaygın şekilde görülmektedir. Çalışmamızda da ayrıntılı şekilde bahsettiğimiz üzere, iş mevzuatında işverene belge ve kayıt tutma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük, işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesine ilişkin süreçte ortaya çıkan fiili ve hukuki olguların bazı belge ve kayıtlara dayanılarak düzenli, doğru ve denetlenebilir olması ile ilişkilidir. İş mevzuatı uyarınca işverenin bu yükümlülüğüne uygun şekilde davranması, kayıtları eksiksiz ve usulüne uygun şekilde tutmuş olması kendisinden beklenir. Ancak çalışma hayatımızda bu yükümlülüğün gereği gibi yerine getirilmediği ve bu yükümlülüğe aykırılığın yaptırımlarının yeteri kadar caydırıcı olmadığı bir gerçektir. Çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi amacı ile getirilen bu yükümlülüğe rağmen, işverenin tuttuğu bu kayıtların gerçeği yansıtmadığı, usulüne uygun şekilde düzenlenmediği görülmektedir. Bu durumun bilinci ile işçi, her ne kadar söz konusu kayıtların usulüne uygun olarak tutulmadığı ve gerçeği

yansıtmadığı rizikosunu göze alarak, dava dilekçesinde ileri sürdüğü iddialarını ispatlayabilmek için işverenin elinde bulunan kayıtlara dayanıp, kendi lehine hüküm elde etme çabası içine girmektedir.

İspat faaliyeti bakımından ispat yükü üzerinde olan işçi, elinde bulunan delilleri dava dilekçesi ile birlikte sunması, başka yerden istenecek belge ve delillerin dava dosyasına sunulması için talepte bulunmuş olması gerekir. İşçilik alacakları davasında işçinin, davalı işverenin elinde bulundurduğu kayıtlara delil olarak dayanması durumunda işçinin ispat yükünde herhangi bir değişiklik olmayacak ancak delil ikame yükünü yerine getirmesi işverenden talep edilecektir. Belge ibrazı yükümlülüğüne ilişkin Hukuk Muhakemeleri Kanununda aranan koşulların gerçekleştiği durumda, mahkemece işverenden elinde bulundurduğu işyeri kayıtlarının ibrazı istenecektir. İşveren kendisinden talep edilen belgeleri mahkemeye sunması durumunda delil ikame yükünü yerine getirmiş olacak ve hakim sunulan kayıtlar ve diğer delilleri değerlendirerek bir hüküm kuracaktır. İşverenin ibrazı istenen kayıtları sunamaması halinde ise delil ikame yükünün yerine getirilememesi nedeni ile o vakıa hakkında işveren aleyhine karar verilmesi söz konusu olacaktır. Uygulamada karşılaşılan, mahkemece ibrazı istenen kayıtlar işveren tarafından sunulmadığı için ispat yükünün işverene geçtiği yönünde bir değerlendirme hatalıdır. İspat yükünün taraflar arasında yer değiştirmesi gibi bir durum söz konusu olmamakla birlikte, işveren burada işyeri kayıtlarını sunmadığı için kendisine geçen delil ikame yükünü yerine getirmediğinden aleyhine karar verilmesi tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır.

Son olarak, işverenin kayıtları usulüne uygun tutmamasının veya mahkemeye sunulmamasında işçinin bir etkisi veya kusurunun olması halinde yine de HMK m.220 hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunun açıklığa kavuşması gerekmektedir. İşyerinde kayıt dışılık durumu yalnızca işverenin kendi davranışlarından değil bazen de işçinin talebi üzerine yapılmaktadır. Özellikle işçinin haciz tehdidinden kaçmak için sigorta girişini yaptırmaması, bordrolarda bilerek maaşını az gösterilmesini istemesi gibi durumlara uygulamada sıkça rastlanılmaktadır. İşçinin böyle bir durumun varlığına istinaden işyeri kayıtlarına dayanması halinde, kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranılması, ibrazı istenen belgeleri sunulamaması nedenleri ile delil ikame yükünü getiremeyen işveren, aleyhine karar verilmesi tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır. Her şeyden önce, kimsenin kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemeyeceği kuralına istinaden TMK m.2 ve HMK m.29'a aykırılık teşkil eden davranışlarından dolayı işçinin kendi lehine bir sonuç çıkarması mümkün olmaması ve işverenin delil ikame yükünü yerine getirmediğine dayanmaması gerektiği düşünülse de, sonuçta işverenin mevzuattan kaynaklanan kayıt tutma yükümlülüğüne aykırı davranışı aynı zamanda

dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği için ileri sürülen vakıalar hakkında aleyhine karar verilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Extended Summary

Labor claims cases are among the most common labor disputes encountered in practice. In a lawsuit filed by an employee - who is in a weak position in the employment relationship- against the employer for the collection of wages and other labor claims alleged to be owed, the employee must prove the material they put forward. The employer, on the other hand, may rely on evidence to support their defenses against the claims raised in the statement of claim. Under the Code of Civil Procedure, the evidence that the parties may rely on may consist of either conclusive evidence or discretionary evidence.

In a labor claim case, the parties will submit their claims and defenses regarding the subject of the dispute, and the court will attempt to form an opinion as to the accuracy or validity of those claims and defenses. Through evidence - which serves as the means of proving the truth of the facts asserted by the employee and the employer- it becomes clear whether the parties' claims and defenses are justified, and the disputed facts at issue are resolved.

It is quite common in labor claims cases for the parties to rely on workplace records as evidence in order to resolve the disputed facts at issue between them and ultimately arrive at the material truth. As discussed in detail in our study, labor legislation imposes an obligation on employers to keep documents and records. This obligation relates to ensuring that the factual and legal circumstances arising during the establishment, continuation, and termination of the employment relationship between the employee and the employer are documented in a systematic, accurate, and verifiable manner through certain documents and records. Under labor law, the employer is expected to act in accordance with this obligation and maintain records that are complete and in compliance with established procedures. However, in practice, this obligation is often not fulfilled adequately, and the sanctions for non-compliance are not sufficiently deterrent. Despite this obligation- which was introduced in order to prevent unregistered employment in working life- it is observed that workplace records kept by the employer may not reflect the truth and may not be prepared in compliance with legal requirements. aware of this risk, employees may still rely on such records in the employer's possession in order to prove the claims stated in their petition and to obtain a ruling in their favor.

In terms of the burden of proof, the employee must submit the evidence in their possession along with the complaint and must have requested that any

documents and evidence to be obtained from other sources be submitted to the case file. In a claim for wages, if the employee relies on records held by the defendant employer as evidence, there will be no change in the employee's burden of proof; however, the employer will be required to fulfill the duty to produce such evidence. If the conditions set forth in the Code of Civil Procedure regarding the obligation to produce documents are met, the court will order the employer to produce the workplace records in their possession. If the employer submits the requested documents to the court, they will have fulfilled the burden of producing substitute evidence, and the judge will render a decision after evaluating the submitted records and other evidence. If the employer fails to submit the requested records, a decision adverse to the employer regarding that matter will be rendered due to the failure to meet the burden of proof. The common misconception encountered in practice—that the burden of proof shifts to the employer simply because the records requested by the court are not submitted—is incorrect. While there is no such thing as the burden of proof shifting between the parties, the employer faces the risk of a ruling against them because they have failed to meet the burden of proof by not submitting the workplace records.

Finally, it must be clarified whether the provisions of Article 220 of the Code of Civil Procedure still apply in cases where the employee's actions or negligence contributed to the employer's failure to maintain records in accordance with the law or to submit them to the court. The absence of records at the workplace is not solely due to the employer's own conduct but is sometimes also done at the employee's request. In practice, it is frequently encountered that an employee fails to register for social security to avoid the threat of garnishment or intentionally requests that their salary be underreported on pay stubs. If the employee relies on the workplace records based on the existence of such a situation, the employer—who fails to meet the burden of proof due to violations of the record-keeping obligation or the inability to produce the requested documents—will face the risk of a ruling against them. First and foremost, while it might be argued that the employee cannot derive a favorable outcome for themselves based on the employer's conduct—which violates the principle that no one may assert a right based on their own fault, as per Article 2 of the Turkish Civil Code (TMK) and Article 29 of the Turkish Code of Civil Procedure (HMK)—and should not rely on the employer's failure to meet the burden of proof, ultimately, since the employer's failure to comply with the statutory record-keeping obligation also constitutes a breach of the principle of good faith, I believe a decision should be rendered against the employer regarding the alleged facts.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

“İşçilik alacaklarına ilişkin davada delil olarak işyeri kayıtlarına dayanılması halinde kayıtların sunulmamasının sonuçları” başlıklı makalemde, hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

-Yararlanılan Kitaplar ve Dergiler

- Alangoya, H.Y., Yıldırım, K.M. ve Deren-Yıldırım, N. (2011) **Medeni Usul Hukuku Esasları** (8.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Albayrak, H. (2024) “Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı”, **Kırıkkale Hukuk Mecmuası**, 4 (2), 933-976. <https://doi.org/10.59909/khm.1535437>
- Albayrak, H. (2026) **Medeni Usul Hukukunda Delillerin Engellenmesi**, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Arslan, R., Yılmaz, E., Taşpınar Ayvaz, S., ve Hanağası, E. (2020) **Medeni Usul Hukuku** (6.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Atalı,M., Ermenek, İ. ve Erdoğan, E. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (8.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Aydın, U. (2006) “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara.
- Aydın, U., ve Ezer, B. (2025) **Bireysel İş Hukuku** (8.Baskı), Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Berkin, N. (2011) “İspat Hukukunda Senet Delili ve Yazılı Şekil”, **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 12 (4), 1175-1192.
- Boydak, A.B. (2017) “İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, (30), 321-336.
- Bozkurt, H.A. (2018) **İş Yargılaması Usul Hukuku** (6. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Börü, L. (2016) **Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Budak, A.C. ve Karaaslan, V. (2026) **Medeni Usul Hukuku** (9.Baskı), İstanbul: Filiz Kitapevi
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., ve Özkaraca, E. (2023) **İş Hukuku Dersleri** (6. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2010) **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2007) **İş Kanunu Şerhi C.2** (2.Baskı), Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2007) **İş Kanunu Şerhi C.3** (2.Baskı), Ankara: Turhan Kitapevi.
- Çil, Ş. (2014) “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 72 (2), 87-102.
- Demirel Mit, C. (2025) “Dürüst Davranma ve Doğruyu Söyleme Yükümlülüğü İle Bu Yükümlülüklere Aykırılığın Yaptırımı” **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11 (2), 337-380.

- Dulay Yangın, D. (2024) “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) ile Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler” **Çalışma ve Toplum**, 3 (82), 873-902. <https://doi.org/10.54752/ct.1517547>
- Ekin, A. (2024) “İşçilik Alacakları Bağlamında İşyeri Kayıtlarının Değerlendirilmesi” **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 14 (2), 1819-1849. <https://doi.org/10.52273/sduhd.1557671>
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2022) **Bireysel İş Hukuku** (4.Baskı), İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Erbaş, C. G. (2017) “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi” **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 97-108.
- Erdönmez, G. (2014) **Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti** (2. Baskı), İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) **Bireysel İş Hukuku** (9.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Göktaş, S. (2021) “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu” **Anayasa Yargısı** 38 (2), 1-55.
- Görgün, L.Ş., Börü, L. ve Kodakoglu, M. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (14.Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Hafızoglu, E.S. (2024) “Elektronik – Biyometrik Takip Sistemleri ve Giyilebilir Teknoloji Kullanımı”, Ocak, S. **Dijital İş Hukuku Uygulamaları** içinde, Ankara: Adalet Yayınevi, 671-702.
- Musielak, H.J. ve Voit, W. (2024) **Zivilprozessordnung** (21. Auflage), München: Verlag Franz Vahlen.
- Hoffman-Wellenbog, B., Lichtenegger, H. ve Collins, J. (2001) **Global Positioning System: Theory and Practice** (5. Baskı), Wien: Springer Science & Business Media.
- Hüseyinli, N. ve Ünal, E. (2024) “Avrupa Adalet Divanı Kararı Işığında Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması” **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7 (1), 44-71.
- İtişgen, R. (2013) **Kişinin Kendini Suçlamaya Zorlanamaması İlkesi (Nemo Tenetur İlkesi) ve Susma Hakkı**, İstanbul: On İki Levha Yayınları
- Kale, S. ve Keser, S. (2015) “Medeni Yargılama Hukukunda Delil Sistemi” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 21 (2), 701-726.
- Kar, B. (2018) **İş Yargılaması Usulü**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kayırgan, H. (2023) **4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma**, Ankara: Seçkin Yayınları.

- Keser, H. (2010) “4857 Sayılı İK. ve 2821 Sayılı SK’nun 31’inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında İspat Yükümlülükleri” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (50), 661-734.
- Kılıçoğlu, M. (2011) **6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanuna Uyarlı İş Yargılamaları Usulü**, İstanbul: Legal Kitapevi
- Manav, A. E. (2015) “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19 (2), 95-136.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) **İş Hukuku** (7.Baskı), 7.bs., Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Mülayım, B.O. (2019) “Fazla Çalışmanın İspatlanması” **İş ve Hayat**, 5 (9), 130-161. <https://izlik.org/JA49HC89CC>
- Narter, S. (2024) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Nurata, Z.C. (2021) “Hukuksal, Örgütsel Ve Etik Bir Sorun Olarak İşyerinde Elektronik Gözetim” **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, 7 (3), 214-225. <https://doi.org/10.30855/gieb.2021.7.3.003>
- Okur, Z. (2011) “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, **Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 368-408.
- Orhan, Ü. (2018) “Karayolu Taşıma Sektöründe İşçi- İşveren İlişkileri” İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özekes, M. (2014) “HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler” **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** 16 (Temmuz), 263-300. <https://izlik.org/JA52RT83HM>.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 1, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 2, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, E. (2025) **İş Uyuşmazlıklarında İspat**, Cilt 3, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması” **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19 (1-2), 231-270.
- Özkaya Ferendeci, H. Ö. (2014) “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki Belge Terimi ve İspat Hukukundaki Yeri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 16, 813-830.
- Pekcanıtez, H., Özekes, M., Akkan, M., Taş Korkmaz, H., Simil, C. ve Dırenisa, E. (2025) **Medeni Usul Hukuku** (16.Baskı), Cilt 3, İstanbul: On İki Levha Yayınları.

- Sarıgül Ata, B. (2020), “Belge ve Belgenin Delil Kuvveti” **Ankara Barosu Dergisi**, 78 (1), 1- 40. <https://doi.org/10.30915/abd.742275>
- Senyen Kaplan, E.T. (2022), **Bireysel İş Hukuku** (12. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sümer, H.H. ve Kayırgan, H. (2022), **İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları** (3.Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Süzek, S. ve Başterzi, S. (2025), **İş Hukuku** (25. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Şen, M. (2008), “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 3 (1), 163-195.
- Taşpınar, S. (1996), “Fiili Karinelerin İspat Yükü Dağılımındaki Rolü”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 45 (1), 533-572. https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000670.
- Tanrıver, S. (2024), **Medeni Usul Hukuku** (5. Baskı), Cilt 1, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Tercan, E. (1996), “Medeni Usul Hukukunda Gerçeği Söyleme Yükümlülüğü”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1-2), 181-212.
- Terzioğlu, A. (2019), “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 18 (72), 1890-1908. <https://doi.org/10.17755/esosder.577762>
- Tutumlu, M.A. (1989) “Hukuk Yargılamasında Delil İkamesinin Kapsamı, Şekli ve Zamanı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 6, 924-934.
- Umar, B. (1968), **İsbat Yükü**, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Ünal Adınır, C. (2023), “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları İle Karşılaştırmalı)”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 29 (2), 1292-1319.
- Ünal Kaya, H. (2018), “Türk ve Alman Medeni Usul Hukukunda Karşı Tarafın Elindeki Belgeye Ulaşabilme İmkanları” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 67 (4), 783-806. <https://doi.org/10.33629/auhfd.528348>.
- Ünüvar Altınay, Z. (2024), “İşyerinde Görüntü ve Ses Kaydı Alınması ve Denetimi”, Ocak, S. **Dijital İş Hukuku Uygulamaları** içinde, Ankara: Adalet Yayınevi, 625-668.
- Üstündağ, S., (2000), **Medeni Yargılama Hukuku** (7. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Vidinlioğlu, E. (2018), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında İspat Yükü”, **Uluslararası Sosyal Hukuk Çalışmaları Kongresi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 227-248.
- Yardım, M.E. (2013), “Medeni Usul Hukuku Çerçevesinde Güvenli Elektronik İmzalı Belgelerin Delil Niteliği ve Unsurları”, Ögüz, M.T., **Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan** içinde, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1290-1315.

Yardımcı, T.E. (2017), **Hukuk Yargılamasında Somutlaştırma Yükü**, İstanbul: On İki Levha Yayınları.

Yeşilmen, E. (2025), “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), 881-913.
<https://doi.org/10.56701/shd.1762789>

İnternet Kaynakları

<http://www.ito.org.tr/resources/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi>

<http://www.kvkk.gov.tr/icerik/6892/2020-212>

<http://www.sozluk.gov.tr>

Sinerji Mevzuat Veri Tabanı