

## İşçilik Alacakları Bağlamında İşyeri Kayıtlarının Değerlendirilmesi<sup>(\*)</sup>

Doç. Dr. Ali EKİN<sup>(\*\*)</sup>

### Öz

İşçilerin fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının ispatında öncelikle ücret bordroları dikkate alınır. Bu alacaklar bakımından ücret bordrosunda görünenden daha fazla çalıştığını iddia eden işçinin bu iddiasını işyeri kayıtlarıyla ispatlaması mümkündür. İşyeri kayıtlarından biri olan işe giriş çıkış kayıtları ile işçinin çalıştığı günler ve çalışma süreleri kayıt altına alınır. Bu kayıtlar fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacak kalemlerinin ispatında yazılı delil niteliğinde olup öncelikle değerlendirilir.

Çalışmamızda öncelikle yargılama hukuku kapsamında delillerden bahsedildikten sonra, işçinin işini kaybetme tehdidiyle baskı altında gerçeğe aykırı puantaj kayıtlarını imzalaması, imzasının taklit edilmesi, işverenin tek taraflı kayıt düzenlemesi ya da sakladığı kayıtlarda daha sonra değişiklik yapması, bazı teknolojik sistemlerin işveren tarafından manipüle edilmesi gibi durumlarla karşılaşma ihtimaline karşı bu kayıtlara ne derece itibar edilmesi gerektiği üzerinde durulacaktır.

### Anahtar Kelimeler

İmza Çizelgesi, Tanık, İşçilik Alacakları, Puantaj, İş Yargılaması.

<sup>(\*)</sup> Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 28.09.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 16.10.2024.

Atıf Şekli: Ali Ekin, 'İş Yargılamasında İşe Giriş Çıkış Kayıtlarının Güvenilirliği' (2024) 14(2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1819, 1849.

DOI: 10.52273/sduhfd..1557671.

<sup>(\*\*)</sup> Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Rize, Türkiye.

E-posta: aliekin55@hotmail.com.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4644-6836>.



## **Evaluation of Workplace Records in the Context of Labour Receivables**

### **Abstract**

In the proof of overtime work, national holidays, general holidays and weekends, payrolls are taken into consideration. In terms of these receivables, it is possible for the employee who claims to have worked more than the payroll to prove this claim with workplace records. One of the workplace records, which is one of the workplace records, records the days and working hours of the employee. These records are considered as written evidence in the proof of overtime work, national holidays and general holidays and week holidays receivables.

In our study, firstly, after mentioning the evidence within the scope of the trial law, we will focus on the extent to which these records should be relied upon in case the employee signs untrue payroll records under pressure with the threat of losing his/her job, his/her signature is forged, the employer arranges unilateral records or makes changes to the records kept by the employer later, and some technological systems are manipulated by the employer.

### **Keywords**

Signature Schedule, Witness, Labour Receivables, Scorecard, Labour Proceedings.

### Extended Summary

It is observed that employers record the working hours of workers by various methods in order to control the entry and exit times of workers and to ensure safety in the workplace. In addition to the function of ensuring the attendance of the workers and workplace safety, the entry and exit records have an important place in the proof of labour receivables. However, keeping and storing these records by the employer has various drawbacks. In this context, in our study, firstly, the evidence within the scope of the trial law is mentioned, then the role of the entry and exit records in the proof of labour claims and then the reliability of these records are discussed.

In our study, in addition to the doctrinal opinions on the role of employment and exit records in the proof of labour claims and the reliability of these records, many decisions of the Court of Cassation on case studies regarding unilateral changes made by the employer in the employment and exit records, signing of employment and exit records under pressure with the threat of termination of employment, forgery of the signatures of the employees and manipulation of some technological systems by the employer, despite the fact that they are contrary to the truth, have been used.

It is seen that employers record the working hours of workers with various methods in order to control the entry and exit times of workers and to ensure safety in the workplace. In the proof of overtime work, working on weekdays and national and general holidays, if there are entry and exit records regarding the employee's work and if these records are consistent with other workplace records and within themselves, witness evidence can no longer be used if a conclusion is reached with these records. Witness statements are used for the periods when the entry and exit records are not kept. However, in our country, especially in small-scale workplaces, it is observed that the entry-exit records are kept only in some periods or not kept at all. In order for these records to be considered as conclusive evidence, the signatures of both the employer and the employee must be present in the records.

The employee, whose signature is not found in the entry-exit records, may object to these records on the grounds that they are forged. In addition, in practice, it is also encountered that workers object to the records on the grounds that the signature does not belong to them, although their signature is present in the records. It is also possible that the employee, whose employment contract continues, may sign the entry-exit records under pressure due to the risk of losing his/her job, and the decisions of the Court of Cassation in this direction were also examined during our study. In addition, there is also the possibility that some systems that record entry-exit records may manipulate the records according to the databases to be uploaded by the employer.

All these issues have revealed the necessity to evaluate the reliability of the entry-exit records. With the development of technology, it is seen that the entry and exit records are made with biometric methods. In the event that the employee's entry and exit records are made with electronic card systems, it is contrary to the principle of proportionality to collect sensitive personal data of the employee due to the use of methods such as fingerprint, palm print scanning, face recognition, iris and retina

scanning, while the result can be achieved with biometric systems. For this reason, it would be appropriate for the employer to use card systems that interfere less with personal data or to record with a manual system. Entry and exit records are very important in terms of proving overtime work, national holiday and general holiday and week holiday receivables. However, keeping entry-exit records in a workplace does not always mean that these records are always in accordance with the truth. For example, it may be the case that the signature on the entry-exit record does not belong to the worker. In this case, the employee must object to this signature on the grounds that it does not belong to him. In the event of such an objection, the court should evaluate whether the signature in the payroll record belongs to the worker as a preliminary problem. If it is understood that the employee signed the payroll records under duress, these records will no longer be valued. After the employee proves that he/she signed the entry-exit records under duress, he/she may prove that he/she worked overtime, worked on national holidays, general holidays and weekends with any evidence.

If the employee cannot prove this claim, the judgement will be made by relying on the scorecard records. If it is concluded that the employer can interfere with the records as a result of the examinations, the records should not be taken as a basis for the judgement. In this case, the employee may prove that he/she has worked overtime with witness statements. When all these issues are evaluated, these records should be approached with caution considering the possibilities such as the unilateral arrangement of the entry and exit records by the employer, the employee signing the untrue payroll records under the threat of losing his/her job, forging the signature of the employee, manipulation of some technological systems, and the employer keeping the records and making changes to the records later. In this context, the court, which will make a judgement by relying on the employment and exit records, should evaluate the claimant employee's claim that the records are untrue, and should not have any doubt about the accuracy of the records.

## Giriş

İş Kanunu'nda düzenlenmemekle birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının ispat yükünün işçide olduğu öğreti ve yargı tarafından kabul edilmiştir. İşçinin bu alacakların ispatında hangi delilleri kullanabileceği ise Yargıtay kararlarında esas alındığı üzere işçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarının olup olmamasına göre belirlenir.

İşçiye, yazılı belgelerle ücret bordrolarında görünenin üstünde fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili çalışması yaptığını ispatlama imkânı her durumda verilmiştir. İşveren tarafından tutulan işyeri kayıtları da bu yazılı belgelerdendir. İşçinin işyerindeki çalışma süresini kayıt altında tutan işe giriş-çıkış kayıtlarının (puantaj kaydı) olması halinde fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili çalışması alacakları bakımından öncelikle bu kayıtlar değerlendirilir. Ancak işe giriş-çıkış kayıtlarının işveren tarafından tutulması iş sözleşmesi devam eden işçi için, işinin sona ermesi tehlikesi karşısında gerçeğe aykırı puantaj kaydını imzalaması gibi sakıncalara yol açabilmektedir. Bu kayıtların işveren tarafından muhafaza ediliyor olması nedeniyle puantaj kayıtlarına ihtiyatla yaklaşılacak bir diğer durum ise işçinin puantaj kaydında yer alan imzanın kendine ait olmadığı iddiasında bulunmasıdır. Çalışmamızda Yargıtay kararları göz önünde tutularak, işe giriş-çıkış kayıtlarına ilişkin bu tür durumlara maruz kalan işçilerin iddialarını nasıl ispatlayabilecekleri, bu iddialarını ispatlamaları halinde alacak kalemlerini kanıtlarken nasıl bir yol izleyecekleri kaleme alınmıştır. Ayrıca teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş hayatında oldukça yaygınlaşan kartlı sistem, parmak okuma ve yüz tanıma sistemleri ile tutulan işe giriş-çıkış kayıtlarının delil niteliği üzerinde durulacaktır.

Yargıtay kararlarında, özellikle işe giriş-çıkış kaydı gibi yazılı belgelerin değerlendirileceği; ancak bu belgelerle fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili alacaklarının ispatlanamaması halinde tanık beyanlarının dikkate alınacağı belirtilir. Bu alacak kalemlerinin ispatında son olarak, herkesçe bilinen vakıalar ile işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğu da dikkate alınmalıdır.

## I. İş Yargılaması Usulü ve Deliller

### A. Genel Olarak

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>1</sup> 7/1 maddesinde belirtildiği üzere, iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. Davacı dava dilekçesi ile davası-

<sup>1</sup> RG 25.10.2017/30221.

nı açarken, davalı taraf da iki haftalık yasal süresinde cevap dilekçesini sunmak zorundadır. Basit yargılama usulünde davacı ve davalı, dilekçeleri ile delillerini hasretmiş olurlar<sup>2</sup>. Taraflar yazılı yargılama usulünden farklı olarak cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri veremezler. Ancak basit yargılama usulünde açıklık olmayan durumlarda yazılı yargılama usulü iş mahkemelerinde de uygulanacaktır<sup>3</sup>.

İspat yükü maddi hukuk temeline dayanan bir usul hukuku müessesesidir. Tarafların dayandıkları deliller ve hangi delili hangi vakıa için olduğunu göstererek, delillerle ispat gerektiren vakıalar arasında bağ kurarak somutlaştırma yükünü yerine getirmesi gerekmektedir<sup>4</sup>.

Yargılamanın tarafları iddia ve savunmalarını ispat etmesi halinde davayı kazanır veya kaybederler<sup>5</sup>. İspat hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenmiş olan temel bir haktır<sup>6</sup>. İleri sürülen vakıaların ispatı için başvuru vasıtalarına delil denilmektedir<sup>7</sup>. Özellikle iş mahkemelerinde görülen davaların çekişmeli yargı işlerinden olduğu düşünüldüğünde yargılama neticesinde maddi gerçeğe ulaşmakta delillerin değerlendirilmesinin çok önemli olduğu kanaatindeyiz. Zira takdiri delillerin oldukça önem arz ettiği bu davalarda, mahkemenin takdiri davanın seyrine yön vermektedir. Çekişmeli konularda ileri sürülen vakıaların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği önem arz etmektedir. İspat yüküne ilişkin genel kural kendi lehine hak çıkarak tarafa aittir<sup>8</sup>. Örneğin işçinin ücretinin ödendiğinin ispatının işverene ait olmasında durum böyledir<sup>9</sup>. İspat yükü bazı hallerde kanunla belirlenmiş olabileceği gibi<sup>10</sup>, bazı hallerde de normal durumun aksini iddia eden tarafa düşmektedir<sup>11</sup>.

<sup>2</sup> Baki Kuru ve Burak Aydın, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6. Baskı, Yetkin 2021) 638; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası, *Medeni Usul Hukuku* (7. Baskı, Yetkin 2021) 776; Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özkes, *Medeni Usul Hukuku* (9. Bası, On İki Levha 2021) 470.

<sup>3</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 649.

<sup>4</sup> Şahin Çil, '6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller' (2014) 72 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 87, 87.

<sup>5</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 238; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası (n 2) 408.

<sup>6</sup> Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 2) 331.

<sup>7</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 239; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası (n 2) 404.

<sup>8</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 242; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası (n 2) 408; Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 2) 352.

<sup>9</sup> Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Seçkin 2021) 425.

<sup>10</sup> Örneğin, 4857 sayılı İş K. 20/II maddesine göre işe iade davasında ispat yükü işverene aittir.

<sup>11</sup> Örneğin, işçinin her gün fazla mesai yapması, hafta tatillerinde, genel ve resmî tatillerde çalışması hayatın olağan akışına aykırı olacağından, bu iddialarda bulunan işçinin iddialarını ispatlaması gerekmektedir. Kuru ve Aydın (n 2) 343.

Deliller basit yargılama usulü ile iş mahkemelerinde dava ve cevap dilekçesi ile başka bir ifade ile dilekçeler aşamasında sunulur<sup>12</sup>. Ancak iş yargılamasında Yargıtay'ın ücretin ödendiğine dair belgelerin ödeme def'i niteliğinde olması sebebiyle davanın her aşamasında ibraz edilebileceği görüşü istikrar kazanmıştır<sup>13</sup>. Hatta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında<sup>14</sup> mahkeme kararına karşı üst mercilere başvurma esnasında borcu söndüren başka bir ifade ile borcun ödendiğini gösteren makbuz, ödeme belgesi vs. delillerin sunulabileceğine karar vermiştir.

<sup>12</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 242.

<sup>13</sup> "Somut olayda davacı dava dilekçesinde son yıla ait Eylül, Ekim ve Kasım ayından kalan 18 günlük ücretinin ödenmediğini iddia etmiş, davalı ise davacının ücretlerinin ödendiğini savunmuş, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacıya 20.11.2014 tarihinde Eylül ayı maaşının tamamının ödendiği, bu nedenle Eylül ayına ilişkin ücret alacağı bulunmadığı, Ekim ayında hak kazandığı ücretin 919,75 TL olduğu ancak 20.11.2014 tarihinde Ekim ayı maaşının 833,94 TL yattığı bu nedenle 2014 Ekim ayından kalan bakiye ücret alacağının 85,73 TL olduğu, Kasım ayı maaşının ise 560,68 TL olarak 04.02.2015 tarihinde ödendiği ancak davacı davasını 02.12.2014 tarihinde açmış olduğundan dava açıldıktan sonra Kasım ayı ücretinin ödendiği anlaşıldığından dava tarihi itibari ile hesaplama yapılması gerektiği gerekçesi ile bu aya ilişkin olarak da hesaplama yapıldığı belirtilmiş ve mahkemece net 646,41 TL ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. Öncelikle dosya içerisinde yer alan banka hesap dökümleri incelendiğinde davacının 2014 Ekim ayı maaşının bilirkişi tespitinin aksine 20.11.2014 tarihinde 919,75 TL olarak tam yatırıldığı görülmekle bu aydan eksik kalan ücret alacağı olmadığı anlaşılmış ve Kasım ayı maaşının ise dava tarihinden sonra, yargılama esnasında yatırıldığı anlaşılmıştır. Davaya konu borcu söndüren bir nitelik taşıyan örneğin, davaya konu borcun ödenmiş olduğunu gösteren makbuz, ibraname gibi bir belge yargılamadan her aşamasında ileri sürülmesi mümkün olup yargılama esnasında ödemesi yapılan Kasım ayı ücret alacağının bilirkişice dava tarihinde ödenmediği gerekçesi ile hesaplama dahil edilmesi hatalıdır. Bu itibarla mahkemece yapılacak iş ödeme tarihinin davadan önce olduğu 2014 Eylül ve Ekim ayı ücret taleplerinin reddine, davadan sonra ödendiği anlaşılan 2014 Kasım ayı ücreti yönünde ise karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile talebin kısmen kabulü isabetsiz olmuştur". Yargıtay 22 HD, 2016/25504, 2019/23984.; "Somut olayda, 06/06/2015 tarihli bilirkişi raporuna karşı davalı işveren tarafından 29/06/2015 havale tarihli dilekçe ile itiraz edildiği ve söz konusu dilekçe ekinde dava konusu ilave tediye alacağının bir kısmının ödendiğine dair 24/04/2015 tarihli banka dekontu sunulduğu ancak ek raporda bu ödeme belgesine dair değerlendirme yapılmadığı anlaşılmıştır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davalının dosyaya sunduğu 24/04/2015 tarihli banka dekontu konusunda bir değerlendirme yapılması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiştir." Yargıtay 9 HD, 2016/25190, 01.10.2020.

<sup>14</sup> "Kural olarak, yargılama aşamasında dayanılıp sunulmayan deliller, temyiz veya karar düzeltme aşamasında sunulamazlar; sunulmuş olsalar bile, bu aşamalarda incelemler sırasında dikkate alınamazlar. Bu kuralın tek istisnası, dayanılıp sunulan delillerin, o davaya konu borcu söndüren bir nitelik taşıması; örneğin, davaya konu borcun ödenmiş olduğunu gösteren makbuz, ibraname gibi bir belge olmasıdır." Yargıtay HGK, 2009/9-586, 27.01.2010.

Taraflarca getirme ilkesi doğrultusunda delilleri taraflar mahkemeye sunulabilecektir. Hâkim kural olarak kendiliğinden delil toplayamazsa da istisnai olarak bilirkişi, keşif gibi delillerin gerekliliği halinde resen de bu delillere başvurabilecektir<sup>15</sup>.

6100 sayılı Hukuk Muhakemesi Kanununda<sup>16</sup> kesin deliller ikrar, kesin hüküm, senet ve yemin olmak üzere dört tanedir. İş yargılamasında da geçerli olduğu üzere taraflarca getirme ilkesinin uygulandığı davalarda hâkim kesin deliller ile bağlıdır. Ancak kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda, hâkim kesin delillerle dahi bağlı değildir. İş yargılaması kapsamında yer alan hizmet tespiti davaları kamu düzeni ile ilgili olması sebebiyle hâkim tarafından kendiliğinden araştırma ilkesi uygulanmaktadır<sup>17</sup>.

Yargıtay'ın da kararlarında belirtildiği üzere, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili davalar niteliği itibarıyla gerçeğin ortaya çıkması için tarafların taleplerine bakılmaksızın resen araştırma ilkesi uygulanmalıdır<sup>18</sup>. Başka bir dava türü olan işe iade davalarında da dava açılmasına yönelik hak düşürücü süreler, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına ilişkin hususlar hâkim tarafından resen araştırma ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir<sup>19</sup>.

## B. Belge ve Senet Kavramları

Çalışma konumuza uygun olarak üst kavram olan belge kavramına değinmek gerekmektedir<sup>20</sup>. Belgenin sözlük anlamı, “*bir gerçeğe tanıklık eden yazı, fotoğraf, resim, film vb. vesika veya doküman*” olarak tanımlanmaktadır<sup>21</sup>. HMK m.199'a göre belge, “*uyuşmazlık 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 bunlara benzer bilgi taşıyıcıları*” olarak tanımlanmıştır<sup>22</sup>. Belgenin tanımından, belgenin bilgi taşıyıcı olması ve bel-

<sup>15</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 251; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası (n 2) 415.

<sup>16</sup> RG 04.02.2011/ 27836.

<sup>17</sup> Seda Özmumcu, ‘Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re’sen Araştırma İlkesi’ Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, MİHBİR Özel Sayısı 145, 153.

<sup>18</sup> Bektaş Kar, ‘İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler’ (2013) 15 (Özel Sayı) DEÜHF Dergisi 869, 869.

<sup>19</sup> Özmumcu (n 17) 155-156.

<sup>20</sup> İsmet Mazlum, ‘Medeni Usul Hukukunda Belge ve Senet Ayrımı’ (2012) Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 5.

<sup>21</sup> <www.tdk.gov.tr> Erişim Tarihi 10 Mayıs 2024.

<sup>22</sup> 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu 3/d maddesinde “Kurum ve kuruluşların sahip oldukları bu Kanun kapsamındaki yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt,



genin uyumsuzluk konusu vakayı ispata elverişli olması, iki temel unsur olarak kabul edilebilecektir<sup>23</sup>. Kanunda belge ile senet kavramları ayrılmış olup, belgenin senedi de kapsadığı açıktır<sup>24</sup>.

Her senet bir belge olmakla birlikte her belge kanun anlamında senet kabul edilemez. Örneğin, delil başlangıcı, fotokopi ve faks metinleri belge olarak kabul edilir, ancak senet sayılmaz<sup>25</sup>. Bu kapsamda her senet bir belge olmakla birlikte her belgenin kanun anlamında senet olmayacağı ifade edilmelidir<sup>26</sup>.

Her ne kadar belge kavramına kesin deliller konusunda değinmişsek de belge, esas itibariyle takdiri delildir. Yazılı ve imzalı inkâr edilmemiş bir belge senet olarak kesin delil iken, imzasız sadece içeriğinde bilgi bulunduran bir kâğıt üzerindeki yazı, yazılı delil başlangıcı olarak senet gibi kuvvetli değildir<sup>27</sup>. Bireysel ve toplu iş sözleşmesi, ücret hesap pusulası, ücret bordrosu, bankaya işçi adına yapılan ödemeyi gösteren kayıtlar yazılı delil olarak değerlendirilecektir<sup>28</sup>. Nitekim HMK'da belge tanımının yapılmasında, senetle ispat zorunluluğuna ilişkin kuralların yarattığı katılığın aşılacak sakıncalarının bertaraf edilmesi amaçlanmıştır<sup>29</sup>. Ayrıca belge kavramı ile kanunda yer alan takdiri delil kapsamında değerlendirilmeyen, çizim, plan, film, fotoğraf, görüntü ve ses kayıtlarının ispat faaliyetinde kullanılmak üzere takdiri delil olarak kullanılmasına imkân tanınmaktadır<sup>30</sup>. Belge ile senet arasındaki önemli fark yazılılık olup, senette

---

mektup, program, talimat, kroki, plân, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını" şeklinde belge tanımı yapılmıştır. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda belge ile aynı anlama gelen vesika kelimesi kullanılmıştır. 6100 sayılı HMK ile belge tanımı yapılmıştır.

<sup>23</sup> Mazlum (n 20) 6.

<sup>24</sup> Belge niteliğinde olanların Kanunda sınırlı sayılmadığı, benzer bilgi taşıyıcılarının da belge olabileceği yönünde bkz. Pekcanitez, Atalay ve Özkes (n 2) 379; Bersun Sarıgül Ata, 'Belge ve Belgenin Delil Kuvveti' (2020) 78 (1) Ankara Barosu Dergisi 1, 10; Kuru ve Aydın (n 2) 261; Çil (n 4) 92.

<sup>25</sup> Çil (n 4) 379. Delil olacak belgelerin mutlaka Türkçe olması zorunlu olmayıp, yabancı dilde yazılmış belgeye dayanan taraf, tercümesini de mahkemeye sunabilecek veya mahkeme kendiliğinden resmi tercümesini de isteyebilecektir. Ayrıca bir kimsenin aleyhine delil olan belgeler, o kimsenin haleflerine de delil teşkil edecektir. Pekcanitez, Atalay ve Özkes, (n 2) 379.

<sup>26</sup> Sûha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku* (Yetkin 2016) 828.

<sup>27</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 261.

<sup>28</sup> Çil (n 4) 91-92.

<sup>29</sup> Tanrıver (n 26) 829.

<sup>30</sup> Tanrıver (n 26) 830.

yazılı şekilde oluşturma zorunlulukken, belge böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır<sup>31</sup>.

İş yargılamasında da taraflarca sunulan birtakım belgelerin, imzasız işe giriş çıkış belgelerinin, elektronik ortamda tutulan kayıtların, imza olsa dahi işçinin müdahalesinin olmadığı birtakım belgelerin delil olarak değerlendirilmesinde ihtiyatlı davranılması gerektiği kanaatindeyiz. İşçinin ücretinin tespitinde, işveren tarafından düzenlenen, işçinin imzasının bulunduğu bordroların delil değerini, daha kıymetli olduğu düşünülse de uygulamadaki eksiklikler nedeniyle yasal düzenlemelerle gerçeğe ulaşmak mümkün olmayacaktır<sup>32</sup>.

Senet bir kişinin düzenlediği, kendi aleyhine delil teşkil edebilen, yazılı bir şekilde irade beyanın açıklandığı belgedir<sup>33</sup>. Senedi düzenleyen kişinin imzasını veya el ile yapılmış bir işaretini taşımayan belge senet sayılmayıp, bazı hallerde yazılı delil başlangıcı olarak kabul edilecektir<sup>34</sup>. Senetler ispat gücüne ve düzenleyen kişilere göre adi senetler ve resmi senetler olarak ikiye ayrılmaktadır. Senet ve senedin türüne göre ispat gücü kanunda düzenlenmişken, belgenin ispat gücüne ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Belge bu bakımdan kesin veya takdiri delil olabilecektir<sup>35</sup>.

Kesin deliller hâkimi bağlayıcı nitelikte iken takdiri deliller hâkimin serbestçe değerlendirebileceği delillerden oluşmaktadır. İş yargılamasında hukuki fiillerin başka bir ifade ile maddi vakıaların ispatında takdiri delillerin değerlendirilmesi tarafların tam olarak haklarına ulaşmasında oldukça önemlidir. Belgelerin ibrazı bu bakımdan önemlidir. Genel ibraz yükümlülüğü kapsamında dava bakımından önemli olan belgelerin mahkemeye ibrazı taraflarca yapılmalıdır<sup>36</sup>.

HMK madde 129'da tarafların kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. HMK'da tarafların ve üçüncü kişilerin belgeleri

<sup>31</sup> Tanrıver (n 26) 829.

<sup>32</sup> Çil (n 4) 92.

<sup>33</sup> Pekcanitez, Atalay ve Özekes (n 2) 379; Kuru ve Aydın (n2) 262; Arslan, Yılmaz, Taşpınar Ayvaz ve Hanağası (n 2) 408.

<sup>34</sup> Kuru ve Aydın (n 2) 262.

<sup>35</sup> Yargıtay kararlarında, "mahkemenin yeterli ispat aracı olup olmadığını değerlendirmesi gerektiği ve bunun göz önünde bulundurmadan karar vermesi halinde usul ve yasaya aykırılık olduğu ve bozmayı gerektirdiği" ifadesinin belgenin takdiri delil olarak değerlendirildiği yönünde bkz. Sarıgül Ata (n 24) 10.

<sup>36</sup> Güray Erdönmez, *Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti* (2011) 81.

ibraz etmemelerine farklı sonuçlar bağlanmıştır. Belgeye dayanan tarafın, belgeyi mahkemeye kendisinin vermesi gerekir, aksi halde elinde bulunan belgeyi vermemişse iddiasını ispat edememiş sayılabilecektir. Bir tarafın dayandığı ancak karşı tarafın elinde olan bir belge varsa, HMK 220/1' deki durumların olması halinde karşı tarafın bu belgeyi mahkemeye ibrazı zorunlu olacaktır<sup>37</sup>. Söz konusu belgenin üçüncü kişinin elinde olması halinde ise, bu belgeyi üçüncü kişinin mahkemeye ibrazı zorunlu olduğu belirtilmişse de ibraz etmediğinde karşılaşılabileceği bir yaptırıma yer verilmemiştir<sup>38</sup>.

## II. İşe Giriş Çıkış Kayıtları

### A. İşe Giriş Çıkış Kayıtlarının Uygulamadaki Çeşitleri

İşverenlerin işçilerin işyerine giriş çıkış saatlerini kontrol etmek ve işyerinde güvenliği sağlayabilmek amacıyla işçilerin çalışma saatlerini çeşitli yöntemlerle kayıt altına aldığı görülmektedir. Bu yöntemleri işe giriş çıkış imza çizelgesi, elektronik kartlı sistemler ve biyometrik sistemler olmak üzere üçe ayırmak mümkündür<sup>39</sup>. İşçilerin işe giriş çıkışlarının kayıt altına alınması maksadıyla kullanılan en eski yöntem işçinin işe giriş ve işten ayrılış saatinin yazılmasıdır. Özellikle işçi sayısının az olduğu küçük işyerlerinde işçilerin işe başlama ve işten

<sup>37</sup> MADDE 220- (1) "İbrazı istenen belgenin, ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu ve bu isteğin kanuna uygun olduğuna mahkemece kanaat getirildiği ve karşı taraf da bu belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği veya ileri sürülen talep üzerine sükût ettiği yahut belgenin var olduğu resmî bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde, mahkeme bu belgenin ibrazı için kesin bir süre verir. (2) Mahkemece, ibrazı istenen belgenin elinde bulunduğunu inkâr eden tarafa, böyle bir belgenin elinde bulunmadığına, özenle aradığı hâlde bulunmadığına ve nerede olduğunu da bilmediğine ilişkin yemin teklif edilir. (3) Belgeyi ibraz etmesine karar verilen taraf, kendisine verilen sürede belgeyi ibraz etmez ve aynı sürede, delilleriyle birlikte ibraz etmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret göstermez ya da belgenin elinde bulunduğunu inkâr eder ve teklif edilen yemini kabul veya icra etmezse, mahkeme, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir."

<sup>38</sup> MADDE 221- (1) "Mahkeme, üçüncü kişi veya kurumun elinde bulunan bir belgenin taraflarca ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu olduğuna karar verirse, bu belgenin ibrazını emreder. (2) Belgeyi ibraz etmesine karar verilen herkes, elindeki belgeyi ibraz etmek; belgeyi ibraz edememesi hâlinde ise bunun sebebini delilleri ile birlikte açıklamak zorundadır. Mahkeme yapılan açıklamayı yeterli görmezse, bu kimseyi tanık olarak dinleyebilir. (3) Belgeyi ibraz zorunda olanlar, tanıklıktan çekilmeye ilişkin hükümlere göre, belgeyi ibrazdan veya bu konudaki tanıklıktan çekinebilirler. Belgeyi ibraz veya bu konuda tanıklık yapmak zorunda olanlar hakkında, tanıklara ilişkin hükümler uygulanır."

<sup>39</sup> Zeki Okur, *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme* (Legal 2013) 112-113; Selen Uncular, 'Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme' 2020 (6) Çalışma ve Toplum Dergisi 1673, 1675-1677.

ayrılma saatlerinin kayıt altına alındığı çizelgelere işe giriş-çıkış imza çizelgesi denmektedir. Bu kayıtların tercih edilmesinin en büyük sebebi herhangi bir kurulum/yazılım maliyetinin olmamasıdır.

İşe giriş-çıkış imza çizelgesi işçiye özel olarak ya da tüm işçiler için liste şeklinde tutulabilir. Çizelgeye ilgili ayın her bir günü eklenir. İşçi işe geliş ve işten çıkış saatini kendisi yazarak çizelgeyi imzalayabileceği gibi puantörün gerekli kontrolleri yaparak işçinin işe başlama ve işten ayrılış saatlerini çizelgeye işlemesi de mümkündür. Ancak kaydı puantör tutsa dahi çizelgeyi işçinin kendisinin imzalaması gerekmektedir. Ayrıca çizelgede işverenin imzası da bulunmalıdır. İşçinin devamsızlık yapması, yıllık ücretli izin, mazeret izni, ulusal bayram veya genel tatili ya da hafta tatilinde olması gibi ücretli izin halleri ile ücretsiz izin hali işyerinde puantör varsa puantör tarafından yoksa ilgili kişi tarafından çizelgeye işlenecektir<sup>40</sup>.

İşçi sayısının fazla olduğu işyerlerinde puantaj ile işçilerin takibi oldukça güç olduğu gibi puantaj kayıtlarının tutulması genellikle bu kayıtlardan sorumlu bir personelin varlığını gerektirmektedir. Bu tür sakıncaları önlemek isteyen işverenler teknolojik gelişmeler ışığında yaygınlaşan ve pratiklik sağlayan elektronik kartlı sistemleri işçinin çalışma saatlerinin takibinde kullanmaya başlamıştır. Elektronik kartlı sistemlerde her işçi için ayrıca düzenlenen kartların işe giriş çıkış esnasında turnike geçişlerinde okutulmasıyla işe giriş ve işten çıkış saatleri otomatik olarak sistem üzerine kaydedilmektedir. Bu sistemler çalışanların birbirlerini tanımasının imkânsız olduğu büyük işyerlerinde yabancı kişilerin kontrolsüz geçişini önleyerek güvenliği sağlamaktadır. Ancak işçinin kartını unutması halinde sistem tarafından kaydının tutulamayacak olması sistemin sakıncalarındandır<sup>41</sup>.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte son dönemlerde işçilerin çalışma sürelerinin takibinde işe giriş çıkış imza çizelgesi ve kart okutma sistemlerinin yanı sıra parmak izi, avuç içi okutma, yüz tanıma, iris ve retina tarama gibi yöntemlerin kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu sistemlerin kurulum maliyetinin kartlı sistemlerin kurulum maliyetine yakın olup işçinin kartını unutması halinde kartlı sistemi kullanması mümkün değilken parmak-avuç içi okutma, yüz tanıma, iris ve retina tarama gibi sistemlerin kullanımında herhangi bir araca ihtiyaç duyulmaması ayrıca bu sistemlerde kullanılan bilgilerin kişiye has özellikleri içer-

<sup>40</sup> <<https://idenfit.com/blog/puantaj-cetveli-nedir/>> 09.10.2024

<sup>41</sup> Uncular (n 39) 1675.

mesi sebebiyle işyeri güvenliğinin sağlanması noktasında oldukça etkili olması işverenlerin bu sistemleri tercih etmesinin etkenlerindedir<sup>42</sup>.

Mesai takibinde biyometrik sistemlerin kullanılabilmesi için öncelikle işçinin kullanılacak yönteme ait bilgilerinin yetkili kişinin veri tabanına kaydı gereklidir. Daha sonra işçinin kimlik doğrulamak üzere sisteme başvurmasıyla sistem, veri tabanında tanımlanmış kullanıcı bilgileriyle sisteme giriş yapmaya çalışan kişinin bilgilerini karşılaştırmaktadır. Eşleşmenin sağlanması halinde işçinin kimliği onaylanır<sup>43</sup>.

### **B. İşe Giriş Çıkış Kayıtlarının İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Bakımından Değerlendirilmesi**

İşverenin yönetim ve denetim hakkı çerçevesinde işçilerin çalışma saatlerinin takibini yapmakta menfaati, işçinin ise bu denetime katlanma yükümlülüğü olsa da her hakta olduğu gibi işverenin yönetim ve denetim hakkının da sınırları bulunmaktadır<sup>44</sup>. İşçinin parmak izi, avuç içi izi, yüzü, iris ve retinası gibi hassas nitelikli verilerinin kullanıldığı sistemlerle işe giriş ve işten çıkış saatlerinin takibinin yapılması halinde işverenin yönetim ve denetim hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması ilkesi çatışacağından bu sistemlerin kullanımının hukuka uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir.

6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu 3.maddesinde kişisel veri “*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” olarak tanımlanmıştır. Özel nitelikli kişisel veriler ise “*kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek,*

<sup>42</sup> Yasin Üstün ve Ayşe Nida Günel, ‘İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi’ 2 (2) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 62, 65.

<sup>43</sup> Nursel Yalçın ve Filiz Gürbüz, ‘Biyometrik Güvenlik Sistemlerinin İncelenmesi’ (2015) 3 Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi 398, 401. Burhan Ergen ve Abidin Çalışkan, ‘Biyometrik Sistemler ve El Tabanlı Biyometrik Tanıma Karakteristikleri’, 6th International Advanced Technologies Symposium (2011) 455, 456.

<sup>44</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2022) 88-90; Senyen Kaplan ve Emine Tuncay, *Bireysel İş Hukuku* (12. Baskı, Yetkin 2022) 26; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion, 2022) 87-88; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Uluçan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020) 24-26; Alptekin Burak Boydak, ‘İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış’ (2017) 30 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 321, 329. İşverenin yönetim hakkı ve sınırlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kaptan Merter Adınır, ‘İşverenin Yönetim Hakkı’ (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019)

*vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir (6698 SK m. 6/1). Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. (6698 SK Değişik: 2/3/2024-7499/33 m.<sup>45</sup>).”*

Biyometrik veriler fiziksel ve davranışsal biyometrik veriler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Parmak izi, avuç içi izi, yüz, ses, iris ve retina gibi kişiye ait sabit fiziksel özellikler fiziksel biyometrik verileri; imza, dudak hareketleri, yürüyüş şekli gibi belli bir zamanda belli bir amaç için yapılan davranışlar ise davranışsal biyometrik verileri oluşturmaktadır<sup>46</sup>.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nda 2024 yılında yapılan değişiklik<sup>47</sup> öncesinde işçi takibi için kullanılan biyometrik sistemler özel nitelikli biyometrik verileri kaydedecek olduğundan, işverenin öncelikle işçinin açık rızasını alması gerekmektedir<sup>48</sup>. Bu rıza işçiyi verilerin toplanma sebebi, kullanımı ve saklan-

<sup>45</sup> (Değişik: 2/3/2024-7499/33 md.) Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi;

- a) İlgili kişinin açık rızasının olması,
- b) Kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- c) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması,
- ç) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması,
- d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,
- e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,
- f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması,
- g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması, halinde mümkündür.

<sup>46</sup> Aydın Akgül, ‘Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı’ (2015) (118) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 199, 202; Yalçın ve Gürbüz (n 43) 399.

<sup>47</sup> 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa yönelik hükümler de içeren Ceza Muhakemesi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 12/3/2024 tarihli ve 32487 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

<sup>48</sup> Üstün ve Günel (n 42) 65.

ması gibi hususlarda bilgilendirdikten sonra alınıyordu. İşverenin dikkat etmesi gereken bir diğer husus ise bu onayı bir zorunlulukmuş gibi istemek yerine işçiye kişisel verilerin işlenmesini reddetme imkanını sunmaktır. Aksi takdirde işçi iş sözleşmesinin sona erebileceği endişesiyle gerçekte istemese de biyometrik verilerin işlenmesine rıza vermek durumunda kalabiliyordu<sup>49</sup>. Ancak değişiklik sonrasında işçiler açısından açık rıza veya istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması durumlarında da bu verilerin işlenebileceği öngörülmüştür (6698 SK m. 6/3-a, f).

Özel nitelikli verileri işlenen işçiler açısından 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu 4. maddede yer alan genel ilkelere riayet edilmesi ve verilerin muhafaza edileceği yeterli teknik donanımın bulunması gerekmektedir<sup>50</sup>. KVKK 4. maddeye göre bir kişisel verinin işlenebilmesi: *“Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ve ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme”* ilkelerine uyulması halinde mümkün olacaktır<sup>51</sup>.

İşverenin işçilerin mesai saatlerine riayet edip etmediklerini denetleyebilmesi ve işyeri güvenliğini sağlayabilmesi için işe giriş çıkışları kayıt altına almada menfaatinin bulunduğu bir gerçektir. Ayrıca fazla çalışma yapılan işyerlerinde yapılan fazla çalışmaları kayıt altına almak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 10. maddesi çerçevesinde işveren için bir yükümlülüktür. Ancak işçinin işe giriş çıkış kayıtlarının birçok işveren tarafından elektronik kartlı sistemlerle yapıldığı göz önüne alındığında kartlı sistemlerle aynı sonuca ulaşabilecekken parmak izi, avuç içi izi okutma, yüz tanıma, iris ve retina tarama gibi yöntemlerin kullanılması sebebiyle işçinin hassas nitelikli kişisel verilerinin toplanması ölçülülük ilkesine aykırıdır<sup>52</sup>. Bu sebeple işveren işçi takibinde biyomet-

<sup>49</sup> Begüm Öztunay, '6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları' (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019); Uncular (n 39) 1678.

<sup>50</sup> Boydak, (n 44) 334.

<sup>51</sup> Zeki Okur, 'Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı' (2011) İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel' e Armağan 368, 388-390; Uncular (n 39) 1677.

<sup>52</sup> Üstün ve Günel (n 42) 66; Cüneyt Er, *Biyometrik Yöntemler ve Özel Hayatın Gizliliği Hakkı* (Yetkin Yayınları 2007), 149; Okur (n 51) 18; Bilal Toprak, '6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması' (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2018) 107.

rik sistemler yerine işçilerin kişisel verilerinin başkasının eline geçmesi gibi bir tehlike barındırmayan ve kişisel verilere daha az müdahale eden elektronik kartlı sistemleri tercih etmelidir. Ancak işyerinde yapılan faaliyetin yüksek düzeyde güvenlik önlemleri gerektirmesi halinde işverenin işçi takibinde biyometrik sistemlere başvurması hukuka uygun kabul edilir<sup>53</sup>.

### III. İşe Giriş Çıkış Kayıtlarının İşçilik Alacaklarının İspatındaki Rolü

Genel bakımdan haftalık çalışma süresi İş Kanunu'nda kırk beş saat olarak belirlenmiştir (4857 SK. m. 63). Ancak işçinin haftanın altı günü günlük on bir saati aşmamak koşuluyla kırk beş saatin üstünde çalışma yapması mümkündür. Bu durumda haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu 47. maddesine göre *“bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti”* ödenir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2428 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Kanuna göre 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Bayram 28 Ekim 13.00' te başlayıp 29 Ekim günü de devam eder. Genel tatil günleri ise 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos günleri toplam 6 gün ile Arife günü saat 13.00'te başlayan 3,5 günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13:00'da başlayan 4,5 günlük Kurban Bayramı günlerinden toplam 8 günden oluşur (2428 SK. m. 2).

---

İdarenin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolü yapmasına ilişkin bkz. Danıştay 5D, 2013/5730, 10.12.2013: *“Personelin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolünün yapılması durumunun, temel hak ve hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir”*. İdarenin yüz tanıma sistemi ile mesai kontrolü yapmasının hukuka aykırı olduğuna ilişkin bkz. Danıştay 11D, 2017/816, 13.06.2017: *“Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan ‘yüz tanıma sistemi’ ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa ‘özel hayatın gizliliği’ ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup, davaya konu işlem tarihi itibarıyla uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağın bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan davaya konu işlemde ve davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır.”*

<sup>53</sup> Uncular (n 39) 1676; İlke Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1. Baskı 2016), 360; Eda Manav, ‘İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerin Korunması’ (2015) 19 (2) GÜHFD 95, 121; Adınır (n 44) 130.



İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere yine aynı Kanunun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme verilmesi gerekir. Bu dinlenme hafta tatili olarak adlandırılır. Hafta tatili gününün ücreti işçiye tam olarak ödenecektir (4857 SK. m. 46).

İş hukuku mevzuatımızda fazla çalışmanın ispatına dair bir hüküm düzenlenmemiş olmakla birlikte öğreti ve yargı, genel hükümler ışığında, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu iddiasını kanıtlaması gerektiğine ilişkin görüş birliği içindedir<sup>54</sup>. Yine kanunda yer almamakla birlikte Yargıtay, fazla çalışmanın ispatında ücret bordrolarına ilişkin birtakım esaslar benimsemiştir<sup>55</sup>. Yargıtay kararlarına göre işçinin ücret bordrolarında imzasının bulunup bulunmamasına bağlı olarak ispat aşamasında kullanılabileceği deliller belirlenmektedir<sup>56</sup>.

Üzerinde işçinin imzası bulunan ve ihtirazi kayıt içermeyen bordrolar sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliği taşımaktadır. Kesin delillerin aksinin ispatı ise ancak yazılı bir belge ile mümkündür<sup>57</sup>. O halde imzalı ve ihtirazi kayıtsız bir bordroda görünenden daha fazla çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını yazılı bir belge ile ispatlamalıdır<sup>58</sup>. Örneğin işe giriş-çıkış saatlerini gösteren kayıtlarda işçinin çalışmasının ihtirazi kayıtsız ve işçi tarafından imzalı bordroda belirtilenden daha fazla görünürse işe giriş-çıkış kaydı ücret bordrosu ile aynı kuvvete haiz olduğundan işçi fazla çalışma yaptığını ispatlamış olacaktır<sup>59</sup>. İmzalı ve ihtirazi

<sup>54</sup> Süzek (n 44) 841; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2019) 727; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1307; Abbas Bilgili, *Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı* Seçkin 2017) 31; Ünal Narmanlioğlu, 'İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 27, 36; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 44) 301; Ali Cengiz Köseoğlu ve Sibel Kabul, '4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma' (2014) 71 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 233, 256; Sümer ve Kayırgan (n 9) 149; Ali Ekin, 'İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan' a Armağan Yazısı 337, 345; Gaye Burcu Yıldız, 'Fazla Çalışmanın İspatı' (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 113, 115; Baki Oğuz Mülayim, 'Fazla Çalışmanın İspatlanması' (2019) 5 (9) İş ve Hayat Dergisi 130, 134.

<sup>55</sup> Yargıtay 22 HD, 2017/19321, 23.01.2019; Yargıtay 22 HD, 2017/15616, 23.10.2018; Yargıtay 22 HD, 2015/15499, 13.06.2017

<sup>56</sup> Narmanlioğlu (n 54) 36; Yıldız (n 54) 115.

<sup>57</sup> Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (On İki Levha 2020) 343; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 54) 727; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 44) 304; Yargıtay 9HD, 2012/30696, 02.10.2014.

<sup>58</sup> Süzek (n 44) 842; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1309.

<sup>59</sup> Mülayim (n 54) 144.

kayıt içermeyen bordroda yazılanın aksini iddia eden işçinin bu durumu ancak yazılı bir belge ile ispatlaması zorunluluğu öğretide, işçinin imzasının bordrodaki çalışmalara ilişkin olduğu, bordroda yer alan sürenin üstündeki çalışmalardan feragat edeceği anlamına gelmeyeceği gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>60</sup>.

Ücret bordrosunun fazla çalışmaya ilişkin bilgi içermemesi, fazla çalışma süresinin boş bırakılması veya sıfır olarak doldurulması halinde işçi ihtirazi kayıt koymasına gerek kalmaksızın fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir<sup>61</sup>. İşçinin fazla çalışmasını her türlü delille ispat edebileceği bir diğer hal ise işveren tarafından düzenlenen; ancak işçinin imzasını taşımayan bordrolardır.

İşçinin imzasını taşımakla birlikte ihtirazi kayıt içeren bir bordroda gösterilenden fazla çalışma yaptığını işçi her türlü delille ispatlayabilecektir; delilin yazılı belge olması gerekmemektedir<sup>62</sup>. İşçi tarafından imzalı bordronun sahte olduğunun ileri sürülmesi halinde ise mahkemenin imzanın işçiye ait olup olmadığını ön sorun olarak incelemesi gerekecektir. Yargıtay, davacı işçinin bazı bordrolardaki imzaların kendine ait olmadığını iddiasında bulunmasına rağmen yerel mahkemenin imza incelemesi yapmadan hüküm verdiği davayı Jandarma veya Emniyet Kriminal Laboratuvarı gibi kurumlardan rapor alınarak oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekçesiyle bozmuştur<sup>63</sup>. Bu kapsamda uzman bilirkişi işçinin imzası ile bordroya atılan imzayı tersim biçimi, işleklilik derecesi, alışkanlıklar, istif, eğitim, doğrultu, seyir, hız ve baskı derecesi bakımından değerlendirmektedir<sup>64</sup>. Yapılan inceleme sonucu imzanın işçiye ait olmadığını ortaya çıkması halinde işçi fazla çalışma yaptığını tanık beyanları dahil olmak üzere her türlü delille ispat edebilecektir. İmzanın işçiye ait olduğu kanaatine ulaşılmaması halinde ise işçi bordroda görünenden fazla çalışma yaptığını ancak yazılı belge ile ispat edebilir. Son olarak işçi bordroda imzasının bulunmaması halinde fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilecektir. Görüldüğü üzere bordroda işçinin imzasının bulunması tanık beyanına itibar edilip edilmeyeceği noktasında oldukça önem taşımaktadır.

<sup>60</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 54) 787; Narmanlıoğlu (n 54) 36.

<sup>61</sup> Narmanlıoğlu (n 54) 36; Mülayim (n 54) 144-145; Senyen Kaplan (n 44) 558; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 44) 305.

<sup>62</sup> Süzek (n 44) 842; 3 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1309-1310. İşçi tarafından ücret bordrosuna "fazlaya dair haklar saklı olarak", "ihtirazen alınmıştır" ya da "dava hakkım saklıdır" gibi ifadelerin yazılması ihtirazi kayıt anlamını taşır; H. Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku* (Seçkin 2018) 573.

<sup>63</sup> Yargıtay 22HD, 2017/5603, 27.02.2017; Aynı yönde: Yargıtay 22HD, 2013/21030, 11.02.2015.

<sup>64</sup> Yargıtay 9HD, 2021/5209, 26.05.2021.

İşçiye ücretinin banka kanalıyla ödenmesi halinde işçinin yapılan tahakkukun ayrıntılarını görme ve değerlendirme imkânı bulunmadığından imzasız bordroda görünenden daha fazla çalışıldığının ispatı tanık dahil her türlü delille yapılabilecektir<sup>65</sup>.

İşverenlerin işçilerin daha sonra fazla çalışma ücreti talep etmesini engellemek amacıyla ücret bordrolarında sembolik fazla çalışma ücretleri göstermelerine bordro hilesi denir. Yargıtay işçinin bordro hilesine ilişkin davalarda istikrarlı olarak yapılan ödemelerin fazla çalışma hesabından dışlanmayacağı, tespit edilen fazla çalışma alacağından mahsup edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Ayrıca bu durumda işçi, her türlü delille fazla çalışma yaptığını ispat edebilmektedir<sup>66</sup>.

Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmaların ispatı fazla çalışma üzerine açıkladığımız ispat kurallarıyla aynıdır. Dolayısıyla tekrara düşmemek adına kısaca açıklamak gerekirse fazla çalışmada olduğu gibi, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarda da ispat yükü işçiye düşmektedir. İşçinin imzasını taşıyan ve ihtirazi kayıt içermeyen bordronun hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil yönünden işçiyi bağlaması bordroda bu ücretlerin ödendiği bilgisinin yer almasına bağlıdır<sup>67</sup>. Bu durumda bordro kesin delil niteliğinde olacağından işçi bordroda yer alanın dışındaki hafta tatili veya ulusal bayram-genel tatil çalışmalarını ancak yazılı belge ile ispatlayabilecektir. Ücret bordrosunda hafta tatili kısmının boş olması ya da sıfır olarak belirtilmesi veya bordronun imzalı olmaması halinde ise işçi hafta tatilinde çalıştığını her türlü delil ile ispat edebilecektir. Bordroda görünenden daha fazla hafta tatili veya ulusal bayram-genel tatil çalışması yapıldığının her türlü delille ispat edilebileceği bir diğer hal ise işçinin bordroya bu yönde bir ihtirazi kayıt konulmasıdır<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1310; Mülayim (n 54) 148; Aynı yönde: Yargıtay 22HD, 2015/15499; 13.06.2017; Yargıtay 9HD, 2016/22114, 17.09.2020.

<sup>66</sup> Ekmekçi ve Yiğit (n 56) 346; Cuma Arif Demir, 'Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı' (2021) Çimento İşveren Dergisi, 17; Yargıtay 9HD 2021/430, 25.02.2021; Yargıtay 9HD, 2019/5896, 28.01.2021.

<sup>67</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 54) 806 "Davacının imzasını içeren ve imzası davacıya ait olduğu saptanmış olan ücret bordrolarında hafta tatili ücreti tahakkuku yapıldığı ve hafta tatili ücretinin ihtirazi kayıtsız ödendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının ihtirazi kayıtsız imzaladığı bordrolara ait olduğu aylar dışlanarak hesaplama yapılması gerekirken bu yön dikkate alınmaksızın düzenlenen bilirkişi raporuna itibar edilerek hafta tatili ücreti alacağına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22HD, 2012/6303, 19.06.2012.

<sup>68</sup> Süzek (n 44) 813; Yargıtay 22HD, 2016/33047, 23.01.2017; Yargıtay 9HD 2008/17653, 22.02.2010; Yargıtay 9HD, 2008/18995, 25.02.2010.

Ücret bordrolarının üzerinde yer alan “fazla çalışma yapmadım, aylık istihkakımı tam olarak aldım”, “hafta tatillerinde çalışmadım” ya da “hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmadım” şeklindeki ibareler, taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam ederken yazılması sebebiyle geçerli kabul edilmemektedir<sup>69</sup>.

Kimi işverenlerin işçilerden, buldukları döneme ait ya da geçmişe yönelik gerçeğe aykırı ücret bordrolarını imzalamalarını istediği durumlarla karşılaşmaktadır. Bu durumda sözleşmesi devam eden işçi işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kaldığından, gerçeğe aykırı ücret bordrolarını imzalama ihtimali oldukça yüksektir. Zira imzalamamakta direnen işçi, işverenin açık tehdidi ile karşılaşabilecektir. Gerçeğe aykırı ücret bordrolarını imzalayan işçi ücret bordrolarını baskı altında imzaladığını her türlü delille kanıtlayabilir. Bordroların baskı altında imzalandığının kanıtlanması halinde tıpkı baskı altında imzalandığı kanıtlanan istifa dilekçelerinde olduğu gibi artık bu bordrolara itibar edilmemesi gerekmektedir. Böyle bir durumda işçi bordroda gösterilenden fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilecektir.

Görüldüğü üzere fazla çalışmanın, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların ispatlanması hususunda ücret bordrolarına oldukça değer atfedilmiş ise de bu bordroların gerçeği yansıtmama ihtimaline karşı işçiye, gerek imzalı-ihirazi kayıtsız gerek ihirazi kayıtlı ya da imzasız bordrolarda yer alan durumun aksini kanıtlama imkânı her hâlükârda sunulmuştur<sup>70</sup>.

Her ne kadar işçi tarafından ihirazi kayıt konulmadan imzalanan ücret bordroları hariç olmak üzere fazla çalışmanın, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın her türlü delille ispat edilebileceği belirtilse de Yargıtay kararlarında öncelikle işyeri kayıtları, işe giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları gibi yazılı belgelerin dikkate alınması gerektiği, alacak kalemlerinin bu yazılı belgeler ile kanıtlanamaması halinde tanık beyanlarının dikkate alınacağı ifade edilmektedir.

Yargıtay kararlarında, “Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda

<sup>69</sup> Emre Esmer, ‘Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın İspatı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)’ (2019) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 72; Yargıtay 9HD, 2007/29051, 21.10.2008.

<sup>70</sup> Bilgili (n 54) 33; Özge Öztürk, ‘Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma’ (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019) 119.

*tarafının, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmaktadır<sup>71</sup>.*” şeklinde hüküm tesis etmektedir.

Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin uyumsuzluklarda bu alacakların ispatı tıpkı fazla çalışmanın ispatında olduğu gibidir<sup>72</sup>. İşverence düzenlenen ve işyerindeki çalışma düzeninin anlaşılmasını sağlayacak her türlü belge işyeri kaydı olarak değerlendirilmektedir<sup>73</sup>. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların ispatında kullanılacak işyeri kayıtları ücret bordroları, işe giriş-çıkış kayıtları (puantaj), nöbet defterleri, log kayıtları, araç takip sistemi kayıtları, işveren tarafından yapılan duyurular ve işyeri iç yazışmalarıdır<sup>74</sup>.

Fazla çalışmanın, hafta tatil günlerinde ve ulusal bayram ile genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın ispatında işçinin çalışmasına ilişkin işe giriş çıkış kayıtlarının mevcut olması halinde bu kayıtlarla bir sonuca ulaşıyorsa artık tanık deliline başvurulmamaktadır<sup>75</sup>. Dolayısıyla işe giriş kayıtları belirtilen alacak kalemlerinin ispatı bakımından oldukça önemlidir. Ancak ülkemizde özellikle küçük çaplı işyerlerinde işyeri kayıtlarına yeterince özen gösterilmediğinden işe giriş-çıkış kayıtlarının sadece bazı dönemlerde tutulması ya da hiç tutulmaması halinde kayıt tutulmayan dönemler için tanık beyanlarına başvurulmaktadır<sup>76</sup>. Yargıtay yakın tarihli bir kararında dava dosyasında mesai devam çizelgesi başlıklı, işçinin imzasını içeren puantaj kayıtları bulunmasına rağmen fazla çalışma,

<sup>71</sup> Yargıtay 9HD, 2021/11508, 22.11.2021.

<sup>72</sup> “Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.” Yargıtay 9HD, 2008/18995, 25.02.2010. “Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.” Yargıtay 22HD, 2016/33047, 23.01.2017.

<sup>73</sup> Yıldız (n 54) 116; Mülayim (n 54) 151.

<sup>74</sup> Selma Betin ve Uğur Ocak, *İşçilik Alacakları (Ücret)* (Tercih 2020) 380.

<sup>75</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1307.

<sup>76</sup> Betin ve Ocak (n 73) 380; Ekmekçi ve Yiğit (n 56) 347; Ekin (n 54) 346; Köseoğlu ve Kabul (n 54) 258.

hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tanık beyanları doğrultusunda hesaplanmasını isabetsiz bulmuştur. Olması gereken puantaj kaydı olan dönemlerin puantaj kaydına, puantaj kaydı olmayan dönemlerin ise tanık beyanlarına göre hesaplanmasıdır<sup>77</sup>.

#### IV. İşe Giriş Çıkış Kayıtlarının Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi

İşverenin tek taraflı olarak gerçeğe aykırı işe giriş çıkış kayıtları düzenlemesi mümkündür. Ancak işe giriş-çıkış kayıtlarının kesin delil olarak nitelendirilmesi için bu kayıtlarda hem işverenin hem işçinin imzasının bulunması gerekmektedir<sup>78</sup>. İşe giriş-çıkış kayıtlarında imzası bulunmayan işçi, bu kayıtlara sahte olduğu iddiasıyla itiraz edebilecektir. Aksi takdirde imzası bulunmasa dahi işçinin açıkça itirazı olmaması halinde bu kayıtlara itibar edilmektedir<sup>79</sup>. Üzerinde işçinin imzası bulunmayan kayıtlar kesin delil niteliğinde olmadığından işçi fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilmektedir<sup>80</sup>.

Puantaj kayıtlarında işçinin imzasının bulunması bu kayıtların her zaman gerçeği yansıttığı anlamına gelmemektedir. Öncelikle kayıta yer alan imzanın işçiye ait olmaması durumu söz konusu olabilir. Bu durumda işçinin kendine ait olmadığı gerekçesiyle bu imzaya itiraz etmesi gerekmektedir. Böyle bir itirazın yapılması halinde mahkemenin, puantaj kaydında yer alan imzanın işçiye ait olup olmadığını ön sorun olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay işveren tarafından sunulan herhangi bir belgeye imza atmadığı itirazında bulunan işçinin fazla çalışma iddiasının puantaj kayıtlarına itibar edilerek reddedilmesine ilişkin uyuşmazlıkta, puantaj kayıtlarındaki imzanın davacının el ürünü olup olmadığı araştırılmadan karar verilmesinin hatalı olduğu; öncelikle

<sup>77</sup> "Fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacakları bakımından; dosya içerisinde yer alan "... Valiliği Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü Mesai Devam Çizelgesi" başlıklı, davacının imzasını da içeren puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın, anılan alacakların tanık beyanlarına göre hesaplanıp hüküm altına alınması isabetsiz olmuştur. Belirtilen sebeple; anılan alacaklar yönünden puantaj kaydı olan dönemlerin puantaj kaydına göre, kaydolmayan dönemlerin ise şimdiki gibi tanık beyanlarına göre hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir. Bu yön gözetilmeden tüm dönemin tanık beyanlarına göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9HD, 2021/9386, 29.09.2021.

<sup>78</sup> Tankut Centel, "Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı" Cilt 2, Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp' e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2003, 740 vd.; Esmer (n 68) 65.

<sup>79</sup> Esmer (n 68) 68.

<sup>80</sup> Demir (n 65) 21.

belgelerdeki imzaların davacıya ait olup olmadığının araştırılması gerektiği gerekçesiyle kararı bozmuştur<sup>81</sup>.

Mahkemenin, puantaj kaydında yer alan imzanın işçiye ait olup olmadığı araştırmasını incelemesi üzere dosyayı uzman bilirkişiye göndermesi gerekmektedir<sup>82</sup>. Bilirkişi tarafından yapılan incelemeler neticesinde imzanın işçiye ait çıkması halinde fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günlerindeki çalışmaların ispatında bu kayıtlar dikkate alınacaktır. İmzanın işçiye ait olmaması halinde ise işçi fazla çalışmasını ya da hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını tanık dahil her türlü delille ispat edebilecektir.

İşe giriş çıkış kayıtlarının baskı altında imzalanması hali incelenmesi gereken bir diğer husustur. Zira iş sözleşmesi devam eden işçi puantaj kaydında yazılan saatten daha erken işe başlayıp daha geç işten ayrılrsa dahi gerçeğe aykırı puantaj kaydına imza atmaktan kaçınması halinde iş sözleşmesinin sona ereceği tehdidiyle karşılaşabilir. Tıpkı iş sözleşmesi yürürlükte olan işçinin işini kaybetme tehlikesi altında olması sebebiyle yapmış olduğu fazla çalışmaların ücretini talep edememesi gibi işverenin baskısıyla karşılaşan işçinin çalışmaya devam etmek için puantaj kaydına imza atma ihtimali oldukça yüksektir<sup>83</sup>. İşçi-

<sup>81</sup> "Dosya içeriğine göre, yapılan bilirkişi incelemesi yeterli görülmeyle bu konuda uzmanlığı kabul gören T.C Adalet Bakanlığı Adli Tıp Kurumu'ndan imza incelemesine gidildiği ve Mahkemece Adli Tıp Kurumunun raporunun hükme esas alındığı anlaşılmaktadır. Söz konusu raporun "Bulgular ve Sonuç" kısmında aynen; "İnceleme konusu personel mesai çizelgelerinin 2011 yılının Kasım, Ekim, Eylül, Ağustos, Temmuz, Haziran ayları ile 11/11/2011 tarihli yıllık izin başvuru onay kaydında atılı bulunan basit tersimli imzalar ile ...'ın mukayese imzaları arasında; tersim biçimi, işleklik derecesi, alışkanlıklar, istif, eğitim, doğrultu, seyir, hız ve baskı derecesi bakımından uygunluk ve benzerlikler saptandığından, söz konusu imzaların isim yazısı ile birlikte değerlendirildiğinde kuvvetle muhtemel ...'ın el ürünü olduğu, "şeklinde tespit edilmiş olup görülmüştür. Bu itibarla, Mahkemece Adli Tıp Kurumunca imzaların davacının eli ürünü olup olmadığının anlaşılacağı şekilde rapor düzenlendiği, işçi lehine yorum ilkesi gereği dosyada mevcut başka bir delil bulunmadığı gerekçesiyle, imzaların davacının imzası olmadığı kabul edilerek karar verilmiş ise de Kurumun kuvvetle muhtemel ...'ın el ürünü olduğunu tespit ettiği dönemler yönünden hatalı olup rapor kapsamına uygun olmadığı sabittir." Yargıtay 9HD, 2021/5209, 26.05.2021.

<sup>82</sup> Uzman bilirkişi tıpkı ücret bordrosundaki imzaya itirazda olduğu gibi puantajdaki imzaya itiraz halinde de işçinin imzası ile bordroya atılan imzayı tersim biçimi, işleklik derecesi, alışkanlıklar, istif, eğitim, doğrultu, seyir, hız ve baskı derecesi bakımından değerlendirir. Yargıtay 9. HD, 2021/5209, 26.05.2021.

<sup>83</sup> Köseoğlu (n 54) 256; Yargıtay 9HD, 2016/35899, 18.01.2018. İncelenen Yargıtay kararlarında, puantaj kayıtlarını baskı altında iken imzaladığını iddia eden işçilerden biri "davalı işverenin geçmişe dönük puantaj kayıtlarını imzalamaları için çalışanlara baskı yaptığını, imzalamayan-

lerin baskı altında istifalarının alınması örneklerine dahi iş hukukunda sıklıkla rastlandığı düşünülürse iş sözleşmesi devam eden işçinin, sözleşmenin sona ermesi tehdidi altında gerçeğe aykırı işe giriş-çıkış kayıtlarını imzalama ihtimali fazlasıyla bulunur. Baskı altında kalması sebebiyle gerçeğe aykırı işe giriş-çıkış kayıtlarını imzaladığını iddia eden işçinin ise bu iddiasını kanıtlaması gerekir. İşçi puantaj kayıtlarını baskı altında imzaladığı iddiasını tanık dahil her türlü delille ispatlayabilir. Nitekim Yargıtay, puantaj kayıtlarını baskı altında imzaladığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlamak üzere tanık dinlenmesi talep etmesine ilişkin uyuşmazlıkta tanıklar dinlenmeden hüküm tesis edilmesi kararının bozmayı gerektirdiğine hükmetmiştir<sup>84</sup>.

İşçinin puantaj kayıtlarını baskı altında imzaladığının anlaşılması halinde artık bu kayıtlara değer verilmeyecektir. İşçi işe giriş-çıkış kayıtlarını baskı altında imzaladığını kanıtlamasının ardından fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. İşçinin bu iddiasını ispatlayamaması halinde ise puantaj kayıtlarına itibar edilerek hüküm verilir<sup>85</sup>.

İşyeri kayıtlarına erişim imkânı bulunan işverenin gerçeğe uygun olarak düzenlenen işyeri kayıtlarında geçmişe yönelik değişiklik yapma ihtimali de bu-

---

*lara baskının daha da artırdığını” (Yargıtay 9HD, 2019/3415, 17.04.2019); bir başka kararda davacı işçi “işverenin davalı işyerindeki çalışmaların yasalara uygun olmaması nedeni ile işçilere geçmişe dönük puantaj kayıtlarını imzalamaya çalıştığını imzalamayanlara baskı yaptığını, işçilerin bir kısmına fazla mesai adı altında banka kanalıyla ödeme yaptığı fakat ödemeleri tekrar geri istediğini” (Yargıtay 9HD, 2018/10633, 07.01.2019), son olarak bir başka işçi “işverenin 2015 Ocak ayından sonra çalışanlara baskı yapıp geçmişe dönük belgeleri imzalamaya başladığını, işyerinde çalışma saati günlük 10 saat olup tüm resmi tatillerde çalışma yapıldığı halde fazla mesai ödenmediğini, geçmişe dönük puantaj kayıtlarını imzalamayanlara baskı kurulduğunu” (Yargıtay 9HD, 2016/34946, 05.12.2016) iddia etmiştir.*

<sup>84</sup> Yargıtay bir başka kararında işe giriş-çıkış kayıtlarını baskı altında imzaladığı iddiasında bulunan işçinin bu iddiasının araştırılması gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay, giriş çıkış kayıtlarının taraflara sorularak kayıtlar hakkında diyecekleri belirlendikten sonra tarafların beyanı doğrultusunda gerekirse tanık anlatımlarına yeniden başvurularak sonucuna göre fazla mesai çalışmasının yeniden değerlendirilmesi gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Yargıtay 22HD, 2012/29937, 05.12.2013.

<sup>85</sup> “Somut uyuşmazlıkta; mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilmiş ve davacı asile puantaj kayıtları gösterilerek beyanı alınmıştır. Her ne kadar davacı, bu puantaj kayıtlarındaki imzalar ile ilgili olarak, imza inkarında bulunmamış, puantaj belgelerini baskı ile imzaladığını iddia etmiş ise de davacı dosyaya bu iddiasını ispat edecek bir delil sunamamıştır. Bu durumda puantaj kayıtlarına itibar edilmesi gerekir. Puantaj kayıtlarına göre ise, haftada 5 gün çalışıldığından, koşulları oluşmayan hafta tatili ücreti talebinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.” Yargıtay 9HD, 2017/24678, 08.02.2018.



lunmaktadır. Gerçekten de Yargıtay, önüne gelen uyuşmazlıkta, işe giriş-çıkış kayıtlarında oynama yapıldığı gerekçesiyle bu kayıtlara itibar etmemiştir<sup>86</sup>.

İşe giriş-çıkış kayıtlarının hem diğer işyeri kayıtlarıyla hem de kendi bünyesinde tutarlı olması gerekmektedir. Örneğin işe giriş-çıkış kayıtlarının ücret bordrolarında gösterilenden daha fazla olması halinde işçi aradaki sürede fazla çalışma yaptığını ispat etmiş olur<sup>87</sup>. Yargıtay, işveren tarafından sunulan imzasız puantaj kaydı, bordrolar ve imzalı günlük çalışma föylerinin birbiriyle uyumlu olmadığına anlaşılması üzerine imzasız puantaj tablosundaki çalışma saatlerinin çelişki yarattığı gerekçesiyle dosya kapsamındaki tüm deliller yeniden değerlendirilerek işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığının tespit edilmesine hükmetmiştir<sup>88</sup>.

İşçi takibinin elektronik kartlı sistemlerle yapılması halinde kart işçinin işe giriş ve işten çıkışı esnasında turnikeden okutulur; sistemin niteliği gereği işçinin imzası alınmaz, ancak işçinin imzası alınmamış olmakla birlikte bu kayıtlar fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili alacaklarının ispatında delil olarak kullanılır<sup>89</sup>. Ancak işe giriş-çıkış kaydı yapan bazı sistemlerin işverence yüklenecek veri tabanlarına göre kayıtların manipüle edilme bulunmaktadır. Örneğin Yargıtay tarafından karara bağlanan bir uyuşmazlıkta kayıt sistemini inceleyen bilirkişi, sistemin kendisine yüklenen veri tabanına göre gerçeğe uygun kayıt yapmayı işverenin tercihlerine uygun cevap verebileceği sonucuna ulaşmıştır<sup>90</sup>. Dolayısıyla kartlı sistemde yer alan kayıtlarla fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili günü alacaklarının ispatlanabilmesi için öncelikle bu kayıtların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı uzman bilirkişi tarafından incelenmelidir<sup>91</sup>. Yapılan incelemeler neticesinde işverenin kayıtlara müdahale

<sup>86</sup> Yargıtay 22HD, 2016/17104, 23.06.2016.

<sup>87</sup> Esmer (n 68) 66.

<sup>88</sup> Yargıtay 22HD, 2015/34916, 18.06.2018.

<sup>89</sup> Esmer (n 68) 67; Yargıtay 9HD, 2015/1800, 04.05.2016.

<sup>90</sup> Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta kayıt sistemine ilişkin: "İşe giriş çıkışları kayıt altına alan ... Kayıt Cihazı ve kayıt sistemi üzerinde inceleme yatırılmak üzere görevlendirilen teknik bilirkişi raporunda, işyerinde yüklenecek veri tabanına uygun cevap vereceği, veri tabanının objektiflik, tutarlılık ve keyfilikten uzak olacak biçimde kurgulanması halinde objektif kayıtlar yapabileceği, aksi halde yetkilinin tercihlerine uygun cevap vereceği ve objektif kayıt yapmasının mümkün olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir."

<sup>91</sup> "Somut olayda, davalı işveren tarafından delil listesinde dayanılan işe giriş çıkış saatlerini gösterdiği iddia edilen bilgisayar kayıtları dosyaya getirilmemiştir. Kayıtlar getirildikten sonra davacı işçinin imzasının bulunup bulunmadığı, söz konusu kayıtların işveren tarafından neye dayanı-

edebileceği sonucuna ulaşırsa kayıtların hükme esas alınmaması gerekir. Bu durumda işçi, tanık beyanları ile fazla çalışma yaptığını ispatlayabilir<sup>92</sup>.

Kartlı sistem kullanılan işyerlerinde kartlı sistemin aktif olmadığı dönemlerde fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili günlerinde yapılan çalışmaların ispatında tanık beyanları dikkate alınmaktadır<sup>93</sup>. Yargıtay, hizmet döküm cetvelinde çalışması görünen, yıllık izinde olduğuna dair kayıt bulunmayan ancak kart basma listesine göre ayın sadece 3 günü işe giriş çıkış kaydı gözükken işçi için, bu durumun hayatın olağan akışına aykırı olması sebebiyle işe giriş-çıkış kaydının olmadığı dönemdeki fazla çalışmasının tanık anlatımları doğrultusunda hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir<sup>94</sup>.

İncelediğimiz üzere işe giriş-çıkış kayıtlarının bulunması bu kayıtların her zaman gerçeğe uygun olduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla bu kayıtlara itibar ederek hüküm verecek mahkemenin, davacı işçinin kayıtların gerçeğe aykırı olduğu yönünde bir iddiasının bulunması halinde bu iddiasını değerlendirmesi, kayıtların doğruluğuna ilişkin hiçbir şüphe taşınamaması gerekmektedir<sup>95</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, puantaj kayıtlarının olmaması ya da puantaj kayıtları ile fazla çalışma, ulusal bayram ile genel tatil ve hafta tatili günlerindeki çalışmaların ispatlanamaması halinde işçi, tanık beyanları ile bu hususları ispat edebilmektedir<sup>96</sup>. Yargıtay, kararlarında tanıkların niteliğine göre anlatımlarının ne şekilde dikkate alınacağını belirlemiştir. Öncelikle dinlenen tanık, fazla çalışma yaptığını iddia eden davacı işçi ile aynı dönemde çalışmış olmalıdır<sup>97</sup>. Tanık ile davacı işçinin birlikte çalıştığı dönemin davacı işçinin tüm çalışmasının bir bölümünü kapsaması halinde fazla çalışma sadece birlikte çalıştıkları

---

*olarak, ne şekilde düzenlendiği, giriş çıkış saatlerini belirleyen sistemin ne olduğu, gerçeği yansıtmayı yansıtmadığı araştırılıp, gerçeği yansıttığının belirlenmesi durumunda fazla çalışmanın olup olmadığının söz konusu kayıtlara dayanılarak belirlenmesi yerine, sadece tanık beyanlarıyla sonuca gidilmesi doğru değildir. Eksik inceleme ile fazla çalışma ücreti isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.”* Yargıtay 7HD, 2013/18568, 18.03.2014. Kartlı sistem ve parmak okuma-yüz tanıma sistemlerinin gerçeğe aykırı olması halinde işçinin yargılama esnasında bu sistem kayıtlarına itiraz etmesi gerektiği; aksi takdirde bu kayıtlara itibar edileceği yönünde bkz. Uğur Ocak, *Fazla Çalışma* (Kalkan, 2018) 150; Esmer (n 68) 67.

<sup>92</sup> Ocak (n 91) 150-151.

<sup>93</sup> Mülayim (n 54) 152.

<sup>94</sup> Yargıtay 22HD, 2016/8990, 10.04.2019.

<sup>95</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 44) 1307.

<sup>96</sup> Yargıtay 7HD, 2013/22877, 03.04.2014.

<sup>97</sup> Mülayim (n 54) 136.

rı dönemle sınırlı olmak üzere ispat edilmiş olur<sup>98</sup>. Ayrıca tanığın davacı işçi ile aynı işyerinde çalışmış olması tek başına yeterli olmayıp aynı zamanda işçinin çalışma düzeni hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Yargıtay davacı işçi ile aynı işyerinin farklı biriminde çalışan tanığın beyanını davacı işçinin çalışma düzenini bilemeyecek durumda olması sebebiyle hükme esas almamıştır<sup>99</sup>.

Görgüye dayalı olmayan, işçiden alınan duyumlara dayanan akraba ve arkadaş beyanlarına, işyerindeki çalışma düzenini bilmemeleri ve anlatımlarının sadece dinlemeye dayalı olması gerekçesiyle itibar edilmemelidir. Bu kişilerin beyanları ancak işçi ile aynı işyerinde çalışmaları koşuluyla dikkate alınır. Komşu işyerindeki işçi ve işveren beyanları ise uyumsuzluğa konu olan işyerindeki çalışma düzenini gözlemleyebilecek nitelikte olmaları halinde dava için önem arz etmektedir<sup>100</sup>. Tanığın aynı işveren ile derdest bir davasının bulunması halinde Yargıtay ilke kararına göre, davacı işçi ile tanık arasında menfaat birliği olduğu gerekçesiyle bu tanığın beyanlarına ihtiyatla yaklaşılmalı; sadece bu tanığın beyanları dikkate alınarak hüküm verilmemelidir. Ancak tanık beyanının yan delillerle desteklenmesi halinde bu beyanlara itibar edilmelidir<sup>101</sup>.

<sup>98</sup> “Somut olayda, davacı, 11.11.2011 - 12.08.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde inşaat ustası olarak çalışan işçi olup, davacı tanıklarından ..., davalı işyerinde davacı ile birlikte 2012 yılının ocak ayına kadar çalışmış, diğer davacı tanığı ... ise, davalı işyerinde sürekli çalışmamıştır. Bu durumda davacının sadece tanığı ...'ın çalıştığı dönemle sınırlı olarak fazla çalışma ve hafta tatili çalışmalarını ispat ettiği anlaşıldığından, ...'ın, davacı ile birlikte çalıştığı süre dikkate alınarak fazla mesai alacağı ile hafta tatili alacağının hüküm altına alınması gerekirken, davacının tüm çalışma süresince fazla mesai alacağı ve hafta tatili alacağı hesabı yapılması hatalı olmuştur. Mahkemece, bilirkişiden ek rapor alınarak, davacının, tanığı olan ... ile çalıştığı süre döneminde fazla mesai ve hafta tatili alacağının tespit edilerek, bu dönemdeki alacakların hüküm altına alınması gerekmektedir. Anılan yön gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22HD, 2017/1873, 03.12.2018.

<sup>99</sup> “Ne var ki; dinlenen davacı tanıklarının davalı işyerinde hiç çalışması bulunmayan, yalnızca işyerinin bulunduğu meyve ve sebze haline alışveriş yapmak üzere gelip giden pazarcı esnafı kimseler olduğu ve davacının çalışma düzeni hakkında doğrudan bilgi sahibi bulunmadıkları anlaşılmaktadır. Davalı işyerinde davacı ile birlikte çalışmış olup, davacının çalışma düzeni hakkında beyanda bulunan davalı tanıklarının 12.11.2015 tarihli duruşma zaptında yer alan birbiri ile uyumlu ifadeleri ile davalı vekilinin 16.03.2015 tarihli tanık anlatımlarına karşı beyan dilekçesi birlikte gözetildiğinde davacının haftanın 6 günü gece 01:00 ile gündüz 10:00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile günlük 8 saat ve haftalık 48 saat çalışarak, haftada 3 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının fazla çalışma alacağının açıklanan hususlara göre hesaplanması gerekmesine karşın, hatalı değerlendirmeye dayalı olarak yazılı şekilde verilen karar isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9HD., 2021/297, 25.02.2021. Aynı yönde: Yargıtay 22HD, 2017/14710, 04.10.2018. Yargıtay 22HD, 2017/19878, 07.02.2019.

<sup>100</sup> Köseoğlu ve Kabul (n 54) 259; Mülâyim (n 54) 136-137.

<sup>101</sup> “İşçilik alacakları davalarında salt husumetli davacı tanıklarıyla ispat mümkün değildir. Ama bununla birlikte yan delil ve olgularla husumetli tanık beyanlarına değer verilir. Yan delil ve

Son olarak, Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere fazla çalışma ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında delillerin yanı sıra herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da göz önüne alınabilir. Ayrıca fazla çalışmanın ispatında işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır<sup>102</sup>.

## Sonuç

İşverenin yönetim ve denetim hakkı çerçevesinde işçinin çalışma saatlerinin işveren tarafından çeşitli yöntemlerle kayıt altına alınması mümkündür. Uygulamada bu kayıtların işçinin işe giriş ve işten çıkış saatinin yazıldığı işçi tarafından imzalanan çizelgelerle, işçilerdeki elektronik kartların turnikede okutmasıyla veya parmak izi okutma, avuç içi okutma, yüz tanıma, iris ve retina tarama sistemleri ile tutulduğu görülmektedir. İşçinin işveren tarafından yapılan bu denetimlere katlanma yükümlülüğü söz konusudur. Ancak her hakkın sınırları olduğu gibi işverenin yönetim ve denetim hakkının sınırları da işçinin kişilik hakları dikkate alınarak çizilmelidir. Bu kapsamda işe giriş çıkış kayıtlarının işçinin kişisel verilerinin başka şahısların eline geçmesi gibi bir tehlike barındırmayan ve kişisel verilere daha az müdahale eden elektronik kartlı sistemlerle tutulması mümkün iken parmak izi okutma, avuç içi izi okutma, yüz tanıma, iris ve retina tarama gibi biyometrik sistemlerin kullanılması ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edecektir. İşyerinde yapılan faaliyetin yüksek düzeyde güvenlik önlemleri gerektirmesi halinde işverenin işçi takibinde biyometrik sistemlere başvurması hukuka uygun kabul edilmelidir.

İşe giriş çıkış kayıtları fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının ispatlanması açısından oldukça önemlidir. Ancak bir işyerinde

---

*olgu ile anlatılmak istenen; işin ve iş yerinin özellikleri. Yani öncelikle bakılması gereken, iş ve iş yeri husumetli tanık beyanları ile uyarlı ise bu tanık anlatımları değerli ve geçerlidir. İkinci yan delil hadisesi, davalı tanıklarının anlatımlarıdır. İşverenin dinlettiği tanıklar çalışma ilişkilerini doğrulayan beyanlar ise davacının ispat yükünü yerine getirdiği anlamına gelmektedir. Üçüncü yan delil ve olgu ise, iş yeri teftiş müdürünün düzenlediği rapor ve tutanaklardır. Bunu destekleyen husumetli tanık beyanları da yeterlidir. Dördüncü yan delil, kesinleşmiş mahkeme kararıdır. Husumetli tanığın kendi davasında fazla çalışma olgusu kesinleşmiş olmalıdır. Husumetli tanık beyanlarının davanın başında hâkim tarafından reddi doğru değildir. Mahkeme öncelikle tanıkları dinlemeli, değerlendirilmeli ve karşı tarafın tanık beyanlarına itirazı var ise husumetli tanıkların reddi konusunda hâkimin değerlendirme yapması gereklidir.” Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi, Eylül 2020.*

<sup>102</sup> Süzek (n 44) 842; Yargıtay 9HD, 2021/11508, 22.11.2021. Yargıtay 9HD, 2021/11407, 11.11.2021.

işe giriş-çıkış kayıtlarının tutulması bu kayıtların her zaman gerçeğe uygun olduğu anlamına gelmemektedir. İşe giriş çıkış kayıtlarının işverence tek taraflı olarak düzenlenmesi, işçinin işini kaybetme tehdidi altında gerçeğe aykırı puantaj kayıtlarını imzalaması, işçinin imzasının taklit edilmesi, bazı teknolojik sistemlerin manipüle edilebilmesi, kayıtları saklayan işverenin daha sonra kayıtlarda değişiklik yapması gibi ihtimaller düşünüldüğünde bu kayıtlara ihtiyatla yaklaşılması gerekmektedir. Bu kapsamda işe giriş çıkış kayıtlarına itibar ederek hüküm verecek mahkemenin, davacı işçinin kayıtların gerçeğe aykırı olduğu yönünde bir iddiasının bulunması halinde bu iddiasını değerlendirmesi, kayıtların doğruluğuna ilişkin hiçbir şüphe taşıması gerekmektedir.

**Kaynakça**

- Adınır K M, İşverenin Yönetim Hakkı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019)
- Akgül A, 'Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı' (2015) 118 Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 199-222
- Arslan R, Yılmaz E, Taşpınar Ayvaz S ve Hanağası E, *Medeni Usul Hukuku* (7. Baskı, Yetkin 2021)
- Betin S ve Ocak U, *İşçilik Alacakları (Ücret)* (Tercih 2020)
- Bilgili A, *Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı* (Seçkin 2017)
- Boydak A B, 'İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış' (2017) 30 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 321-336
- Bozkurt H A, *İş Yargılaması Usul Hukuku* (Seçkin 2018)
- Centel T, *"Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı", Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan* (Beta 2003)
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2019)
- Çil Ş, '6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller' (2024) 72 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 87-102
- Demir C A, 'Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı' (2021) Çimento İşveren Dergisi
- Ekin A, 'İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Yazısı, 337-370
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (On İki Levha 2020)
- Er C, *Biyometrik Yöntemler ve Özel Hayatın Gizliliği Hakkı* (Yetkin 2007)
- Erdönmez G, *Medeni Usul Hukukunda Belgelerin İbrazı Mecburiyeti* (2011)
- Ergen B ve Çalışkan A, "Biyometrik Sistemler ve El Tabanlı Biyometrik Tanıma Karakteristikleri", 6th International Advanced Technologies Symposium (IATS'11), Elâzığ, 16-18 May 2011, 455-460
- Esmer E, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın İspatı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) 2019
- Eyrenci Ö, *"Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* (3.Cilt, Beta 2011)
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020)
- Gürsel İ, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1. Baskı 2016)
- Kar B, 'İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler' 2013 15 (Özel Sayı) DEÜHF Dergisi, 869-882

- Köseoğlu A C, Kabul S, '4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma' (2014) 71(2) İÜHFM, 233-268
- Kuru B ve Aydın B, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6. Baskı, Yetkin 2021)
- Manav E, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması" (2015) 19 (2) GÜHFD, 95-136
- Mazlum İ, *Medeni Usul Hukukunda Belge ve Senet Ayrımı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) 2012
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku*, (7. Baskı, Lykeion 2022)
- Mülayim B O, "Fazla Çalışmanın İspatlanması" (2019) 5 (9) İş ve Hayat Dergisi, 130-161
- Narmanlıoğlu Ü, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı" (2010) Sicil İş Hukuku Dergisi (17), 27-44
- Ocak U, *Fazla Çalışma* (Kalkan 2018)
- Okur Z, *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme* (Legal 2013)
- Özmumcu S, "Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Re'sen Araştırma İlkesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, MİHBİR Özel Sayısı, 145-171
- Öztunay B, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) 2019
- Öztürk Ö, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) 2019
- Pekcanitez H, Atalay O ve Özekes M, *Medeni Usul Hukuku* (9. Bası, On İki Levha, 2021)
- Sarıgül Ata B, "Belge ve Belgenin Delil Kuvveti" (2020) 78 (1) Ankara Barosu Dergisi, 1-40
- Senyen K ve Tuncay E, *Bireysel İş Hukuku* (12. Baskı, Yetkin 2022)
- Sümer H H, *İş Hukuku* (Seçkin 2018)
- Sümer H H ve Kayırgan H, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Seçkin 2021)
- Süzek S, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2022)
- Tanrıver S, *Medeni Usul Hukuku* (Yetkin, 2021)
- Uçan H, Özdemir A ve Özkan İ, "İş Hukukunda Fazla Çalışma" (2022) 135-153
- Uyar H, *İş Hukuku*, 2021
- Yalçın A, *İş Hukuku ve İşçi Hakları* (Seçkin 2020)
- Yıldız A, "İş Hukuku Bağlamında Çalışma Süreleri: Teori ve Uygulama" (2021) 74 (2) İÜHFM, 303-327
- Yıldız H, "İşçinin Çalışma Süresinin Hesaplanması", Ankara Barosu Dergisi (2019) 72 (2), 1-26