

WITNESSING IN CIVIL PROCEDURE AND LABOR LAW

Süleyman AYGÜL*

*Yüksek lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, av.suleymanaygul@gmail.com, Orcid: 0009-0005-0281-8679

Received Date: 12.04.2025 Revised Date: 21.06.2025 Accepted Date: 02.07.2025

Copyright © 2025 Süleyman AYGÜL. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

This study examines the theoretical and practical dimensions of the institution of testimony in labor law and addresses the process of evaluating witness statements as evidence in labor courts. In labor law, testimony is an important evidence for both the employee and the employer, and plays a critical role in shaping the trial process. Although labor relations are generally based on written documents, in some cases, witness statements must be resorted to due to the lack of written evidence or the lack of sufficient clarity of the existing documents. In this context, the study examines the legal basis of testimony in labor law, the capacity to testify, the rights and obligations of witnesses, the process of testimony in labor courts, and the reliability of witness statements. In the first part of the study, the concept of testimony and its place in labor law are evaluated within the framework of the Turkish Labor Law and relevant legislation. Who can testify in terms of capacity to testify, in which cases testimony is not accepted, and the obligation to testify are detailed. In the second part, the criteria for evaluating witness statements as evidence, the impartiality of witnesses, the reliability of statements, and how judges interpret these statements are discussed. In particular, frequently encountered situations in labor disputes have been analyzed in the light of case laws and court decisions. In the third section, the process of hearing witnesses in labor courts, summoning witnesses, procedures for hearing in court and recording statements in the minutes have been detailed. In addition, how witness statements are evaluated in cases of contradiction and which criteria are taken as basis have been explained. Finally, in the conclusion section of the study, the importance of witness evidence in labor courts has been emphasized and solution suggestions have been presented for the problems encountered regarding the evaluation of witness statements. It has been revealed that witness evidence in labor courts plays a critical role, especially in proving the unfair practices of the employer against the employee or in proving that the employee has not fulfilled his/her obligations. It has been determined that the objective and reliable nature of witness statements is of great importance in ensuring a fair trial process in labor law.

Keywords: Labor law, witness statement, labor courts, evaluation of evidence, trial procedure

MEDENİ USUL VE İŞ HUKUKUNDA TANIKLIK

ÖZET

Bu çalışma, iş hukukunda tanıklık kurumunun teorik ve pratik boyutlarını inceleyerek, iş mahkemelerinde tanık beyanlarının delil olarak değerlendirilmesi sürecini ele almaktadır. İş hukukunda tanıklık, hem işçi hem de işveren açısından önemli bir delil niteliği taşımakta olup, yargılama sürecinin şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. İş ilişkileri genellikle yazılı belgelere dayanmakla birlikte, bazı durumlarda yazılı delil bulunmaması veya mevcut belgelerin yeterli açıklıkta olmaması nedeniyle tanık beyanlarına başvurulması gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışmada iş hukukunda tanıklığın yasal dayanakları, tanıklık ehliyeti, tanıkların hak ve yükümlülükleri, iş mahkemelerinde tanıklık süreci ve tanık beyanlarının güvenilirliği ele alınmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, tanıklık kavramı ve iş hukukundaki yeri, Türk İş Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde değerlendirilmiştir. Tanıklık ehliyeti açısından kimlerin tanıklık yapabileceği, hangi durumlarda tanıklığın kabul edilmediği ve tanıklık yapma zorunluluğu detaylandırılmıştır. İkinci bölümde, tanık beyanlarının delil olarak değerlendirilmesine yönelik kriterler, tanıkların tarafsızlığı, beyanların güvenilirliği ve yargıçların bu beyanları nasıl yorumladığı üzerinde durulmuştur. Özellikle iş uyuşmazlıklarında sıkça karşılaşılan durumlar, içtihatlar ve yargı kararları ışığında analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde, iş



mahkemelerinde tanık dinleme süreci, tanıkların çağırılması, mahkemede dinlenme usulleri ve beyanların tutanak altına alınması konuları detaylandırılmıştır. Ayrıca tanık beyanlarının çelişkili olması durumunda nasıl değerlendirildiği ve hangi kriterlerin esas alındığı açıklanmıştır. Son olarak, çalışmanın sonuç bölümünde, iş mahkemelerinde tanık delilinin önemi vurgulanarak, tanık beyanlarının değerlendirilmesine ilişkin karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. İş mahkemelerinde tanık delilinin, özellikle işverenin işçi aleyhine haksız uygulamalarını kanıtlamada veya işçinin yükümlülüklerini yerine getirmediğini ispat etmede kritik bir rol oynadığı ortaya konulmuştur. Tanık beyanlarının objektif ve güvenilir olmasının, iş hukukunda adil bir yargılama sürecinin sağlanması açısından büyük önem taşıdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş hukuku, tanık beyanı, iş mahkemeleri, delil değerlendirme, yargılama usulü.

1. GİRİŞ

Hukuk normları somut olmayan ve genelleştirilmiş düzeyde yer alan düzenlemeleri temsil etmesinden ötürü bu normların uygulanabilir olması, normların sonuçla ilişkilendiği vakıaların somut bir şekilde gerçekleşmesi ile ilişkili olarak görülür. İspat ise bu noktada ifade edilen vakıaların maddi bir şekilde gerçekleştiği ya da gerçekleşmediği şeklindeki hâkimin ikna edilme şekli olarak tanımlanır. Hem gerçek hem de tüzel kişilerin sahip olduğu her tür uyuşmazlığın çözüme kavuşması için ispat ve delil kavramları oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada yargılama makamları var olan uyuşmazlıkların ortaya çıkması adına doğrudan ya da dolaylı olarak sunulan delillerden önemli ölçüde yararlanırlar (Çevik, 2017: 25).

İspatın konusunu taraflar arasında çekişmeli bulunan maddi vakıalar teşkil eder. Taraflar arasında çekişmeli olmayan veya uyuşmazlığın çözümü bakımından önem arz etmeyen vakıaların ispatına da gerek yoktur.

Yargılama eylemine konu olmuş olan bir olayın çözüme kavuşması için var olan durumun ispat edilmesi bir gerekliliktir. Bu noktada yargılamanın tarafları, davanın kendileri aleyhine sonuçlanması amacıyla kendilerinin öne sürdüklerinin doğru, diğer tarafın öne sürdüklerinin ise doğru olmadığını ispat etme anlayışı ile hareket ederler. Tüm bu işleyiş içerisinde önemli yer tutan bir kavram olarak delil, “bir kimseyi aramış olduğu gerçekliğe ulaştıracak olan iz, emare” şeklinde tanımlanır. Her türlü yargılama usulünde var olan uyuşmazlığın çözümünü sağlamak amacıyla delil önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 187’de “Tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıaların ispatı için başvurulacak vasıtalar” ifadesi ile delil tanımlaması yapılmıştır. Sistem içerisinde kullanılan bir delil şekli de tanıklık ve tanık beyanı olarak ele alınır (Kayar, 2016: 46-48).

Tanık, ceza ve hukuk davaları için sahip olduğu bilgiler hakkında beyanda bulunan üçüncü şahıs olarak ifade edilir. Bir diğer tanımlamada ise görmüş ve bilmiş olduklarını aktaran, duruşma sırasında sahip olduğu bilgilere, öngörülerine başvurulacak kimse olarak ifade edilir. Bu noktada özellikle hukuk kapsamında tanığın “üçüncü kişi” olması noktasına önemle durulmaktadır. Bu önem, tanığın beyanda bulunacağı davaya ilişkin tarafsızlık ilkesini sağlaması ile ilişkilendirilir. Bu durum her hukuk sistemi için geçerli değildir. Örneğin anglo-sakson hukuku için tanık kavramı daha geniş ve üçüncü bir kişi sınırlandırmasına uymaz (Nas, 2013: 19). Tüm bu kavramlar ve ele alınışlar noktasında araştırmada tanıklık kavramını, kimlerin tanık olacağını, hangi haklara ve hangi sorumluluklara sahip olduğunu ortaya koymak esastır. Bunu için hem medeni usul hukuku hem de ceza usul hukukunda tanık kavramı detaylı şekilde ele alınacaktır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yalan Tanıklık ve Cezai Sorumluluk

Yalan tanıklıkta bulunmanın, bulunan kişi için birtakım cezai sorumlulukları bulunmaktadır. CMK 5271 sayılı ve HMK 6100 sayılı'da bir tanığın gerçeğe yönelik beyanda bulunması amacıyla düzenlemeler yer almaktadır. Bunlar arasında oldukça önemli olanı tanığın gerçeği açıklamasının, doğru bir beyanda bulunmasının, bildiklerini gizlememesine dair bir yükümlülüğünün olduğunun ifade edilmesidir. Tanıklık yapacak olan kişi, uyuşmazlık meydana getiren somut vakıa hakkında duyu organları aracılığı ile edinmiş olduğu bilgileri saklamadan, doğru bir şekilde beyan etmekle yükümlüdür. Sahip olduğu bu yükümlülüğü yerine getirmemesi, buna aykırı davranışlarda bulunması yalan tanıklık suçunu oluşturmakta ve bunun belli cezai sorumlulukları bulunmaktadır (Göktürk, 2016: 357).

Var olan gerçekliğin ortaya çıkmasını engelleme riskine ithafen yalan tanıklık suçu adliye karşış işlenen suçlar arasında yer almıştır (Kızıl, 2014: 401-404). 5237 sayılı TCK'nın 272. maddesine göre:

1. *Hukuka aykırı bir fiil nedeniyle başlatılan bir soruşturma kapsamında tanık dinlemeye yetkili kişi veya kurul önünde gerçeğe aykırı olarak tanıklık yapan kimseye, dört aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.*
2. *Mahkeme huzurunda ya da yemin ettirerek tanık dinlemeye kanunen yetkili kişi veya kurul önünde gerçeğe aykırı olarak tanıklık yapan kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.*
3. *Üç yıldan fazla hapis cezasını gerektiren bir suçun soruşturma veya kovuşturması kapsamında yalan tanıklık yapan kişi hakkında iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*
4. *Aleyhine tanıklıkta bulunulan kişi ile ilgili olarak gözaltına alma ve tutuklama dışında başka bir koruma tedbiri uygulanmışsa, yüklenen fiili işlemediğinden dolayı hakkında beraat kararı veya kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar verilmiş olması koşuluyla, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.*
5. *Aleyhine tanıklıkta bulunulan kişinin göz altına alınması veya tutuklanması hâlinde; yüklenen fiili işlemediğinden dolayı hakkında beraat kararı veya kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar verilmiş olması koşuluyla; yalan tanıklık yapan kişi, ayrıca kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçuna ilişkin hükümlere göre dolaylı fail olarak sorumlu tutulur.*
6. *Aleyhine tanıklıkta bulunulan kimsenin ağırlaştırılmış müebbet hapis veya müebbet hapis cezasına mahkûmiyeti hâlinde, yirmi yıldan otuz yıla kadar hapis cezasına; süreli hapis cezasına mahkûmiyeti hâlinde, mahkûm olunan cezanın üçte ikisi kadar hapis cezasına hükmolunur.*
7. *Aleyhine tanıklıkta bulunulan kimsenin mahkûm olduğu hapis cezasının infazına başlanmış ise, altıncı fıkra göre verilecek ceza yarısı kadar artırılır.*
8. *Aleyhine tanıklıkta bulunulan kişi hakkında hapis cezası dışında adli veya idari bir yaptırım uygulanmışsa; yalan tanıklıkta bulunan kişi, üç yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

Bir ispat aracı olan tanık beyanı gerçeği yansıtmaması, usulüne uygun gerçekleşen soruşturma ve kovuşturmanın yanlış yönde gerçekleşmesine ve buna bağlı olarak adli eylemlerin amacından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Göktürk, 2016: 358).



2.2. Medeni Usul Hukukunda Tanık Delilinin Özellikleri

2.2.1. Medeni Usul Hukukunda Tanıklık Kavramı

Medeni usul hukukunda tanıklık için geçerli olan durumlar kadar geçerli olmayanlar da “tanıklık” kavramını anlamaya yardımcı olmaktadır. HUMK, esinlenmiş olduğu Fransız usul sistemine bağlı olarak belli vakıaların yalnızca senetle ispatının gerçekleşeceği ifade edilmiş ve buna dahil olan hususların tanıkla dinlenmesi yasaklanmıştır. Kanunda düzenlenmiş olan ve istisna durumlar dışında kalanlar ise tarafların iddia etmiş oldukları vakıanın olduğu ya da olmadığı her türlü delil ile kanıtlanabilmektedir (Pekcanıtez, Atalay, Özekes, 2017: 23).

Birtakım durumların senet ile ispat ediliyor olmasına karşılık, diğer belli hususların her tür delil ile ispat edilmesine izin veriliyor olması karşısında, usul hukukunda ispata yönelik karma bir durumun benimsenmiş olduğu ifade edilmektedir. İfade edilen bu karma sisteme bağlı olarak, hukuki eylemlerin ve hukuki işlemlerin ayrı ispat sistemlerine bağlanması söz konusudur. Bunun kuralı olarak hukuki eylemler her türlü delille (tanık) ispatlanırken, hukuki işlemler kesin delillerle (senet) ispatlanmaktadır. İşlemlerin ispatına yönelik her türlü temel hüküm, HUMK 288. ve 290. maddelerde yer almaktadır (Karamercan, 2018: 155).

HMK 240. Maddenin 2. Fıkrasında yer alan ifadeye göre “Tanık göstermiş olan taraf, tanık dinletmek istediği vakıayı ve dinlenmesini istemiş olduğu tanıkların isim ve soy isimlerini de dahil eder tebliğe uygun adreslerini içerek listelerini mahkemeye sunarlar. Bu listede yer almayan kişiler tanık olarak dinlenemez ya da ikici bir tanık listesi oluşturulamaz.” İfadeleri ile ele alınmaktadır. Burada yer alan ifadeye göre tanıkların kim olduğu ve tanık statüsünü genel olarak belirleyen davada yer alan tarafların ifade etmiş olduğu kişilerdir. Tarafların tanık olarak ifade etmiş olduğu kişilerden bir liste meydana gelmekte ve bu listeye “tanık listesi” denilmektedir. Tanık listesinin son hali, mahkeme süresince tanıkların kim olacağına da belirlemektedir. Tüm bu ifadelerde yer alan tanımların bir araya gelmesi bütünüyle “tanık” kavramının ne olduğunu ortaya koymaktadır (Bolayır, 2014: 61).

2.3. Tanıklık ve Bağlı Olunan Kurallar

Medeni usul hukuku için en genel hali ile tanık, tarafların tanık listesine dahil etmiş olduğu kişiler olarak ifade edilmesine karşılık, tanık olmanın hukuk çerçevesinde belli birtakım kuralları bulunmaktadır. Bu kurallar en genel hali ile tanıkların gösterilmesi, tanıklık ispat yasağı, yeni tanık listesi yasağı, tanıklık mecburiyeti, tanıklıktan vazgeçme hakkı ve tanık dinleme olarak ifade edilmektedir. Araştırmanın bu kısmında medeni usul hukuku kapsamında tanıklığın bağlı olduğu kurallar ele alınacaktır.

2.3.1. Tanıkların Gösterilmesi

Hukukta delil olarak en sık başvurulacak yöntemlerden biri olarak tanık delili kullanılmaktadır. Tanık delili takdiri delil niteliğinde yer alan bir delil türüne dahil olmasına karşılık, adalet ve hukuk sistemi içerisinde kanıt için sık başvurulacak yöntemlerden birini temsil eder. Tanık olan kişi davadaki taraflar dışında yer alan kişilerin davaya dair bir vakıa hakkında, dava haricinde edindikleri bilgiyi direkt olarak mahkemeye bildirmektedirler. Tanık gösterilmesi için bir önceki kısımda yapılan tanık beyanında olduğu gibi tanığın, tanık gösterecek olan tarafın bildirmesi mecburiyeti söz konusudur (Zorla, 2010: 22-23).



Tanık gösterilmesi için davada yer alan taraflardan biri ya da her ikisi bir vakıa karşısında tanık statüsünde yer almış olan kişiyi tanık listesine dahil etme mecburiyetine sahiptir. Tanık listesi dava sürecinde, mahkeme öncesinde tarafın ya da tarafların tanık olacak kişi ya da kişilerin ad ve soyadlarını, açık adresleri ile birlikte bir liste şeklinde mahkemeye sunması gerekir. Ancak bu şekilde bir kişinin tanık olarak gösterilmesi söz konusu olur. Tanık gösterilmiş olan kişi, mutlak bir koşulda davada yer alan iki taraf dışındaki üçüncü bir tarafı oluşturması halinde tanık olarak gösterilmesi söz konusu olmaktadır. Bu hali ile tanık olarak gösterilmiş olan kişi davada yer alan bir “taraf” statüsünde değildir. Tanık olarak gösterilecek olan gördükleri ya da duyduklarını aktarması söz konusudur (Konuralp, 2009, 145).

Tanık olarak gösterilen kişinin sahip olduğu tüm bu özelliklere bağlı olarak yorumlanmıyor olması tanık olmayı ve tanık gösterme halini bilirkişi kavramından önemli ölçüde ayırmaktadır. Ertanhan, tanık göstermenin, tanık statüsünde yer alan bir kişi için kamusal bir görevi meydana getiriyor olmasından dolayı mecburi bir noktada yer aldığını ifade etmektedir. Bir davada tanık olması halinde, tanık olan kişinin tanık olarak gösterilmesinin kamusal bir mecburiyet olmasına bağlı olarak Ertanhan için tanık gösterme sırasında “davacı tanığı” ya da “davalı tanığı” şeklinde bir ayrımın olması tanık gösteren tarafın lehine bir durum gibi algılandığını, ancak bu durumun tanık gösterme ile uyumlu bir yapıda olmadığını ifade etmektedir. Tanık göstermedeki esas nokta, tanık olacak kişinin kim olacağına tanık tarafından karar verilmesidir. Bu karardan sonra kaç kişinin tanık olarak gösterileceğine dair herhangi bir kişi sınırlaması yer almaz (Yıldırım, 2002: 64).

Tanık göstermeye dair bağlı olunan ve ifade edilen tüm bu kurallar Hukuk Muhakemeleri Kanunu 240/2’de genel olarak şu şekilde ifade edilir:

“Tanık gösteren taraf, tanık dinletmek istediği vakıayı ve dinlenilmesi istenen tanıkların adı ve soyadı ile tebliğe elverişli adreslerini içeren listeyi mahkemeye sunar. Bu listede gösterilmemiş olan kimseler tanık olarak dinlenmez ve ikinci bir liste verilmez.”

2.3.2 Tanıklık İspat Yasağı

Taraflardan birinin ya da her ikisinin tanık dinletmek üzerine var olan talebine karşılık, var olan uyuşmazlık halinin ilk olarak tanık aracılığı ile giderilip giderilmeyeceğine karar verir. Var olan durumun kesin delil ile ispatlanıyor olması halinde, kesin delil aracılığı ile ispat etmeye dair bir istisna bulunmamasına rağmen, tanığın dinlenmesi istenirse hakim diğer tarafa bu noktayı hatırlatması ve muvafakat vermediğini sorması gerekmektedir. Diğer tarafın, açık bir şekilde muvafakat vermesi halinde hakim tanığı dinlemesi mümkündür. Ancak, diğer tarafın açıkça muvafakat vermemesi halinde tanık olarak gösterilen kişinin dinlenmesi söz konusu olamaz (Çetinkaya, 2013: 178-179).

Tanıkla ispat yasağı HMK 201’de senede karşı tanıkla ispat yasağı kapsamında ele alınmaktadır. Buna göre 201. Maddede durum şu şekilde açıklanmaktadır (Kılıçoğlu, 2011: 36):

“Senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak ya da azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz.”



Hukuki işlemler söz konusu olduğunda var olan kural, kesin delille ispat edilmesi gerektiğidir. Tanık delili yani takdiri delil niteliğinde olan delil bu ispatı gerçekleştirmez. Buna bağlı olarak ispat sınırı çerçevesinde yer alan parasal tutarları aşmış olan hukuki işlemler ve senede karşı olan iddialar kesin delil şekli olan senet ile ispatlanmakta, ancak tanık delili ile ispatı mümkün olmamaktadır (Çetinkaya, 2013: 181).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2016 yılında verilen bir kararda şu ifadeleri kullanmıştır:

“... Dava, TMK 724. Maddesi gereğince tapu iptali ve tescil olmadığı takdirde tazminat istemine ilişkindir.

Davacı vekili, dava konusu 2762 parsel sayılı taşınmaz üzerindeki binada bulunan dört numaralı dairenin davacı tarafından, davalı tarafın murisi Ahmet A.’nın izni ile yaptırıldığını öne sürerek dairenin tapu kaydının iptaliyle adına tescilini, olmadığı takdirde daire isabet eden bedelin tahsilini talep etmiş, mahkemece temlikten tescil koşullarının oluşmadığı gerekçesi ile tapu iptali ve tescil isteminin reddine, davaya konu daire bedeli yönünden ise davanın kabulüne karar verilmiştir....

.... İspat yükü ise yukarıda HMK’nin 190. maddesinde ve TMK’nin 6. maddesinde de ifade edildiği gibi iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan lehine hak çıkaran yana ait külfettir. Bununla birlikte ispat için bir yükümlülük olduğunu söyleyemeyiz...

Genel olarak ispat vasıtalarından olan tanık deliline ise HMK’nin senetle ispat zorunluluğunu düzenleyen 200. maddesi ve senede karşı ispat yasağı başlıklı 201. maddesinde düzenlenen haller dışında başvurulabileceği söylenmektedir. Bu bakımdan maddi bir vakıanın ispatı için de tanık deliline başvurulabilecektir.” (Zora, 2010: 37-41).

2.3.3. Yeni Tanık Listesi Yasağı

Var olan bir tanık listesi dışında yeni bir tanık listesinin oluşturulması ve bunun tanık listesi olarak mahkemeye sunulması yasaktır. Bu yasağın temeli yargı sürecinde sürüncemeye neden olacak durumların önüne geçmek ve mahkemenin yükünü azaltmaktır. Yeni bir liste hem karışıklığın meydana gelmesine hem de mahkemenin birden fazla kez aynı işlemi tekrarlamasına neden olarak iş yükünde önemli bir artışın yaşanmasına neden olur. Bu nedenle var olan tanık listesinde yer alan kişi haricinde herhangi bir kişinin tanık olarak çağırılması ya da dinlenmesi söz konusu değildir (Turan, 2022: 294-299).

Yeni bir tanık listesinin oluşturulmasına dair var olan yasak, kamu düzeni dahilinde ele alınan bir yasağı ifade etmektedir. Buna bağlı olarak dava ile sorumlu olan hakim bu yasağı kendiliğinden dikkate alıyor olması bir zorunluluktur. Tarafların ikinci bir tanık listesini istemesi halinde, mahkemenin var olan tanık listesinde yer almayan herhangi bir kişiyi dinlemesi mümkün değildir (Özçelik, 2017: 143).

Davacı ve davalının dava ve cevap dilekçesinde tanık listelerini sunmalarında herhangi bir engel yoktur. Buna karşılık bu noktadan sonra yeni tanık listesi yasağının devreye girebilmesiyle beraber karşı tarafın sunulacak tanıklara göre davada taktik değiştirebileceği de göz önünde tutulmalıdır. Doktrinde yer alan bazı görüşlere göre bu tarz bir süreçte, davanın başlangıç kısmında tanık listesini vermiş olan tarafın, tahkikat kısmında tanık gösterme fırsatından mahrum etmiş olmanın ispat hakkının ihlali sonucu doğurabileceği ve tanık listesini öncesinde vermiş olan tarafın hakim vereceği kesin süre zarfında tanıkları



gösterebilecekken; tanıkları öncesinde bildirmiş olan tarafın yeni bir tanık gösteremeyecek olması eşitlik ilkesine uygun olmayan bir durumdur (Korkmaz Taş, 2008: 9).

Yeni bir tanık listesi sunma yasağına karşılık bazı istisna durumlar da söz konusudur. Bunlar (Özçelik, 2017: 144):

- Bir davanın tümüyle ıslahında,
- Tanık gösterilmiş olan kişinin vefatında,
- Kendiliğinden araştırma ilkesinin söz konusu olduğu bir davanın varlığında yeni bir tanık listesinin sunulması söz konusu olmaktadır.

Yeni bir tanık listesinin yasak olması HMK 240/1’de yer almakta ve var olan yasak burada yer alan hükme göre şekillenmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2021/807 K. Sayılı kanunda şu ifadeye yer vermektedir (Akcan, 2012: 153):

“Yeni bir tanık listesinin verilmeyeceğine dair bu net kural, kamu düzeni olup, Hâkim tarafından re’sen ciddiye alınır. Yeni bir tanık listesinin verilmeyecek olmasına ilişkin kural, ek olarak davaların makul bir süre içerisinde sonlandırılması noktasında usul ekonomisine hizmet eden bir kuraldır.”

Tanık listesine dair bu kuralın aksi bir durumun meydana gelmesi ifade edilen istisna durumlar haricinde mümkün değildir. Davalı ve davacının muvafakati söz konusu olduğunda dahi yeni bir tanık listesinin verilmesi söz konusu olmamaktadır (Korkmaz Taş, 2008: 11).

2.3.4 Tanıklık Mecburiyeti

Medeni usul hukuku gereğince bir kişinin tanık olarak listede yer alması halinde tanıklık yapması mecburi bir durumu ifade eder. Bir davada maddi olarak ele alına gerçeğin ortaya konması amacıyla ve tanığın yerine herhangi bir kimsenin ikame edilmesinin mümkün olmamasına bağlı olarak HMK 245/1’de tanıklık mecburiyeti kabul edilmektedir. Kamu görevi olarak görülen bir özelliğe sahip olmasına bağlı olarak tanıklık, kamusal ve toplumsal bir ödevi yerine getirme anlamına gelir. Bu nedenle bir kişiye tanıklık için yapılan davet ardından kişinin tanık olarak mahkemede hazır bulunması ve yemin etmesi, beyanda bulunması ve tüm bunları doğrulukla yapması gerekmektedir (Karamercan, 2018: 164).

Bir kimsenin tanık olarak mahkemeye çağrılmasına rağmen kendi isteği ya da gerekçelerine bağlı olarak mahkemeye gelmemesi söz konusu olamaz. Gerekli usullere göre çağrılmış olmasına rağmen gitmemesi için mazeret bildirmesi gerekmekte, gerekli mazeretin bildirilmemesi halinde gelmemesi durumunda ise zorla getirilme durumu devreye girebilmektedir. Bu durumda aynı zamanda bir cezaya tabii olmaktadır. Bu ceza HMK 466’ya bağlı olarak verilmektedir (Arslanoğlu Kurşuncu, 2007: 32).

Tanık olan kişinin davete uymaması ve gelmemesi ile beraber zorla getirilmesi durumunda, gelmemiş olmamasına uygun bir gerekçe bildirilmesi halinde kendisi için verilmiş olan giderler ve disiplin para cezası HMK 245/1 gereğince kaldırılmaktadır (Karamercan, 2018: 165).

2.3.5. Tanıklıktan Vazgeçme Hakkı

Bir kişinin tanıklık yapması, kanıtlanması gereken olayı kanıtı ve gerçeğin ispatı açısından zorunlu bir durum olarak görülmesine bağlı olarak kişilerin böyle bir durumla karşı karşıya kalması halinde zor durumda kalmasına, yalan ifadede bulunmasına ya da var olan gerçekliği ifade etmemesine neden olabilecek bir yapıya sahiptir. Tüm bu durumlar da göz önünde



bulundurulduğu için kişinin tanıklıktan vazgeçme hakkı HMK 247 ve 250 hükümleri gereğince kabul edilmektedir (Alangoya, Yıldırım ve Deren Yıldırım, 2011: 42).

HMK madde 247’de durum şu şekilde ifade edilir:

“Kanunda açıkça belirtilmiş olan hâllerde, tanık olarak çağrılmış bulunan kimse, tanıklık yapmaktan çekinmektedir. Kişisel nedenlerle tanıklıktan çekinme sebeplerinin varlığı hâlinde, hâkim tanık olarak çağrılmış kimsenin çekinme hakkı bulunduğunu önceden hatırlatır.”

Tanık olarak belirlenmiş olan kişinin tanıklıktan çekinmesi için hangi nedenlere neden olabileceği HMK 248, 249, 250’de yer alan düzenlemelere tabii bir noktada yer almaktadır. Kanunda yer alan düzenlemelerin birincisi kişisel nedenlere bağlı olarak tanıklıktan vazgeçme hakkını içermektedir. Yakın bağların var olması durumunda tanıklıktan vazgeçme hakkını içeren durumların temeli, tanık olan kişinin tanıklık yapacağı kişi ile olan yakın bağlarından ötürü tanık olarak ifade vermeye zorlanmaması amacı taşımaktadır. Bu durum aynı zamanda insanların kişisel verilerini korumayı da içeren bir dinamiğe sahiptir (Akcan, 2014: 563-568). Yakın ilişkilere bağlı olarak mahkeme tarafından çağrılmış olan kişinin bu durumdan kaynaklı olarak tanıklıktan vazgeçme hakkına sahip olduğunun hatırlatılması bir gerekliliktir. Tanıklıktan vazgeçmek için var olan haklardan bir diğeri de bir sır durumuna bağlı vazgeçmedir. HMK 249’a bağlı olarak kanunlar gereğince sır olarak korunması gereken bir duruma dair tanıklık yapma durumu söz konusu olduğunda kişinin tanıklıktan vazgeçme hakkı bulunmaktadır. Tanıklıktan vazgeçme hakkını geçerli kılan bir diğer neden HMK 250’de ifade edilmekte olan menfaatin ihlal edilme riski ile ortaya çıkar. Tüm bu durumlar gerekçe olarak sunulması halinde kişi bir kamu görevi olarak yerine getirmesi ve normal şartlarda yerine getirmemesi halinde cezalandığı tanıklık görevinden vazgeçebilme hakkına sahip olmaktadır (Tahiroğlu, 2021: 630).

2.4. Tanık Dinleme

Medeni usul hukuku gereğince tanık, davet edilerek çağrılır. Bu durum HMK 243’te şu şekilde ifade edilmektedir (Özel, 2019: 47):

“Tanık davet ile çağrılmaktadır. Ancak, davet gönderilmeden taraflarca hazır bulundurulmuş olan tanık da dinlenir. Şu kadar ki, tanık listesi için kesin süre verildiği ve dinleme gününün belirlendiği hallerde, liste verilmemiş olsa dahi taraf, o duruşmada hazır bulundurursa tanıklar dinlenir.”

Medeni usul hukuku gereğince tanık dinlemeye ilişkin bir diğer temeller şu şekilde ifade edilmektedir:

- Tanığın her zaman davaya bakan ilgili mahkeme tarafından dinlenmektedir.
- Mahkeme, gerekli görmesi halinde tanığı dinlemek için olayın gerçekleştiği yerde dinlemeyi istemektedir.
- Mahkeme, tanığın bir engele ya da hastalığa sahip olması halinde tanığın bulunduğu yerde dinler.
- Mahkemenin sahip olduğu yargı çerçevesi dahilinde olmayan tanığın bulunduğu yer mahkemesince dinlenmesine karar verilmektedir.

Tanık dinlemesine ilişkin bir diğer kural ise HMK 261’de yer almaktadır. Buna göre tanık dinlemeye ilişkin şu kurallar söz konusudur:



- Tanıklar, hakimın ayrı ayrı dinelmesine bağılı olarak dinlenir. Ek olarak bir tanığın dinlendiğı sırada, henüz dinlenmemiş olan tanık salonda bulunmaz.
- Tanık bildiklerini sözlü bir şekilde ifade eder ve sözü bitene kadar kesilmeden dinlenir. Bu sırada tanığın yazılı not ve benzeri şeyleri kullanması söz konusu değildir.
- Tanığın ifadesinin bitmesi ile beraber, hakim gerekli görmesi halinde başka sorular sorma hakkına sahiptir.
- Toplu mahkeme söz konusu olduğunda başkanın her bir hakime tanığa direkt olarak soru sorma izni vardır.
- Tanığın ifadesi, tutanakta sözlü bir şekilde yer alır ve bu ifade bitince tanığa okunur ve altına imzası atılır (Ertanhan, 2005).

2.5. İş Hukukunda Tanık Delilinin Özellikleri

2.5.1. İş Hukukunda Tanıklık Kavramı

İş hukuku, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ve çalışma hayatına yön veren en temel hukuk dallarından biridir. Bu bağlamda işçi ile işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar, hak ve menfaat çatışmaları, alacak ya da tazminat talepleri gibi pek çok farklı konuyu yargıya taşımaktadır. Yargılamaya konu olan bu ihtilaflarda tarafların ileri sürdüğü iddiaların ispatı büyük önem taşımaktadır. İspat yükü, hakime olayın gerçekliğine dair kanaat verebilmek için delillerin sunulmasını gerektirmektedir. Delil türleri arasında, özellikle iş hukuku bakımından tanık delili önemli bir yer tutmaktadır. Tanık delili, iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasında etkili bir araç olmakta ve yargılamanın sonuçlanmasında belirleyici rol oynamaktadır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerde, yazılı belgelere her zaman ulaşamıyor olması ya da iş ilişkisinin fiili koşullarının yazılı metinlere tam olarak yansımaması gibi nedenler tanık delilini özel bir konuma taşımaktadır. Bu nedenle, İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı Kanun), 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK), 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta tanıklık kurumuna özel önem verilmektedir (Erdağ, 2020).

İş hukukunda tanıklık, çoğu zaman işçinin çalışma koşullarının fiili durumu, işverenin talimatları, işin yapılma biçimi, vardiya saatleri, fazla mesai uygulamaları ve işçinin işyerindeki davranışlarına dair bilgiler sunması bakımından değerli bir ispat aracıdır. Örneğin fazla çalışma ücretinin ispatı esnasında çoğu zaman işçi tarafından sunulan yazılı bir kayıt veya işyeri belgeleri bulunmamaktadır. Bu durumda işçinin iddialarının doğrulanabilmesi için işyerinde birlikte çalıştığı diğer işçiler, amirler veya işveren vekilleri tanıklık yapabilmektedir. İş mahkemeleri, tanık beyanlarını değerlendirirken tanıkların işyerindeki konumlarını, işçi ile işveren veya taraflarla olan ilişkilerini ve beyanların tarafsızlığını incelemektedir. Ayrıca yargılama sürecinde tarafsızlık ilkesine uygun olarak tanıklığın doğruluğu test edilmekte, çelişkili beyanlar somut olgularla karşılaştırılmak suretiyle değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Örneğin bir davada, davacının iddiasını doğrulayacak nitelikte tanıklık eden bir şahsın aynı işyerinde hala çalışıyor olması ve işverenden çekindiği için gerçeği saklama veya çarpıtma ihtimali de göz önünde bulundurulmaktadır. Bu gibi hallerde mahkeme, tanığın taraflarla olan ilişkisini ve beyanlarının inandırıcılığını ayrıntılı biçimde irdemektedir (Erdağ, 2020).

Tanıklık kurumunun iş hukukundaki önemi özellikle işçilik alacaklarına dair davalarda ortaya çıkmaktadır. İşçi, çalışma süresi boyunca gerçekleştirdiği fazla mesailer, hafta tatili ve bayram tatili çalışmalarını çoğunlukla yazılı bir belge ile ispatlayamamaktadır. Oysa HMK'nın 200. ve devamı maddeleri uyarınca, belirli meblağları aşan hukuki işlemlerin senetle ispatlanması gerekmektedir. Ancak iş ilişkisi çoğu zaman çeşitli fiili olguları içerdiğinden, bu konuların kanıtlanması için tanık ifadesi sıklıkla başvurulacak delillerden biri olmaktadır. Bu çerçevede, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihatlarına göre, fazla



mesai, hafta tatili veya genel tatil çalışmalarına ilişkin uyumsuzluklarda, tanık deliline başvurulabilmesi mümkündür. Yeter ki tanık beyanları gerçeğe uygun, çelişkiden uzak ve somut olgularla desteklenir nitelikte olsun. Tanıkların birbiriyle çelişen beyanlarında mahkeme, tarafsız ya da işyerinden ayrılmış, menfaat çatışması bulunmayan şahısların ifadelerine daha çok itibar etmektedir (Erdağ, 2020).

Tanık delili, iş kazalarından doğan tazminat davalarında da sıkça başvurulmuş bir ispat aracıdır. İş kazası sonucu ortaya çıkan maddi veya manevi zararların hangi koşullarda oluştuğu, kaza anında işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alıp almadığı, kazanın meydana gelmesinde işçinin kusurunun bulunup bulunmadığı gibi noktalar tanık beyanlarıyla aydınlatılmaktadır. İş kazası genellikle ani ve beklenmeyen bir olay olduğundan, olay anına dair tanıklık yapabilecek kişilerin beyanlarına büyük önem verilmektedir. Örneğin bir şantiye ortamında gerçekleşen iş kazasında, aynı sahada çalışan diğer işçilerin veya ustabaşının ifadeleri, kazanın oluş şeklini ortaya koymak açısından belirleyici rol oynayabilmektedir. Bu ifadelerle göre işverenin kusur oranı, kazanın engellenebilir olup olmadığı ve işçinin kusurlu davranışta bulunup bulunmadığı değerlendirilmekte, bu değerlendirmeye göre de tazminat miktarı belirlenebilmektedir (Erdağ, 2020).

İş hukukunda tanıklığın en tartışmalı yönlerinden biri, tanıkların işçi-işveren arasındaki ilişkilerden kaynaklanan çekinceler sebebiyle gerçeği tam olarak ifade edip etmediğinin tespit edilmesidir. Özellikle işverenin yanında çalışmaya devam eden tanıklar, işverenden çekinmektedir veya işvereni memnun etmeye yönelik ifadeler vermektedir. Aynı şekilde, davacıyı desteklemek isteyen yakın arkadaş konumundaki bir işçi de gerçeği çarpıtma ihtimali taşıyabilmektedir. Bu nedenle mahkemeler, tanıkların beyanlarını tek başlarına mutlak doğru kabul etmemekte, beyanları somut vakıalarla ve mümkünse diğer delillerle birlikte değerlendirmektedir (Açan, 2024). Örneğin davacı işçi, işyerinde her gün iki saat fazla mesai yaptığını iddia ediyor ve bu iddiayı teyit eden tek tanık, davacının samimi arkadaşı ise mahkeme hakimi, tanığın inandırıcılığını sorgulayabilmektedir. Böyle bir durumda ek tanıkların varlığı, işyerinin giriş-çıkış kayıtları, vardiya çizelgeleri veya elektronik sistem dökümleri gibi diğer kanıtlara da bakmak suretiyle beyanların doğruluğu test edilmektedir (Erdağ, 2020).

Tanıklığın bir diğer kritik kullanım alanı ise işe iade davalarıdır. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş güvencesi kapsamına giren işçiler, fesih bildirimini geçerli bir nedene dayalı olmadığını iddia ederek işe iade davası açabilmektedir. Mahkeme, işverenin fesih gerekçesinin haklı ya da geçerli olup olmadığını incelerken, işyerindeki çalışma düzeni, işçinin performansı, disiplin ihlalleri veya işyerindeki davranışları hakkında tanık beyanlarına başvurabilmektedir. İşveren, feshi haklı göstermek amacıyla işçinin performans yetersizliğini, iş disiplinine uymadığını veya işyerinde problem yarattığını ileri sürmektedir. Bu çerçevede, amirlerin veya diğer çalışma arkadaşlarının beyanları, mahkemenin kanaat oluşturmada önemli bir yer tutmaktadır. Ancak burada da hakim tarafsız tanıkları seçmesi, aynı departmanda çalışan, işçiyi düzenli gözlemleyebilecek konumda olan ya da işverenin işten çıkarma sebebine dair doğrudan bilgisi bulunan kimseleri dinlemesi esastır. Eğer mahkeme dinlenecek tanıkların gerçeğe uygun beyanda bulunup bulunmadığından şüphe ederse, çelişkileri gidermek amacıyla yüzleştirme yapmaktadır ya da ek tanıkların ifadesine başvurur (Erkol, 2025).

İş hukukunda bir diğer önemli uyumsuzluk alanı olan mobbing (psikolojik taciz) davalarında da tanıklar yoluyla ispat büyük önem taşımaktadır. Mobbingin ispatı çoğu zaman güçtür; zira bu tür davranışlar uzun sürede, sistematik şekilde ve kişiyi yıpratmayı hedefleyerek gerçekleşmektedir. Mobbing mağduru işçinin her bir vakıayı yazılı veya dijital delillerle



kanıtlaması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, mağdurun beyanları yanında aynı ortamda çalışan ve duruma şahit olan iş arkadaşlarının tanıklığı kritik bir delil olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay'ın bu konudaki içtihatları incelendiğinde, mobbing iddiasını doğrulayacak tanık beyanlarına büyük önem verildiği görülmektedir. Ancak mobbing davalarında da bu tanıkların güvenilirliği ve beyanların somut olay örgüsüyle tutarlılığı özellikle irdelenmektedir. Tanıkların mobbing sürecindeki gözlemleri, taraflarla olan ilişkileri ve menfaat ilişkileri mahkemenin dikkatine sunulmaktadır (Özyardımcı. 2022).

Tanık delili, iş hukuku davalarında usul açısından da bazı özellikler göstermektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda, iş uyuşmazlıklarında basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmektedir. Basit yargılama usulünde taraflar delillerini daha sınırlı sürelerde bildirmek zorunda olmakta, tanık listeleri de genellikle dava dilekçesi ve cevap dilekçesi ile veya en geç ilk duruşmada mahkemeye sunulmaktadır. HMK'da düzenlenen "tanık ispat yasakları" ilke olarak iş davalarında da geçerlilik göstermektedir; ancak iş uyuşmazlıklarına konu olan fiili durumlarda her zaman yazılı belge elde etmek kolay olmadığından, mahkemeler tanık deliline sıklıkla başvurmaktadır. Yine HMK 240. ve devamı maddeleri uyarınca tanıkların belirtilen usule uygun şekilde gösterilmesi, onların açık kimlik bilgilerinin ve tebligata elverişli adreslerinin bildirilmesi gerekmektedir (Erdağ. 2020).

Tanıkların beyanı sırasında uyulması gereken kurallar, iş davalarında da genel usul hükümlerine paralel olarak uygulanmaktadır. Tanık, duruşma günü ve saatinde hazır bulunmalı, çağrı kâğıdıyla gelmezse zorla getirilmeye muhatap olmaktadır. Tanığa, dinlenmeden önce gerçeği söyleme yükümlülüğü ve yalan tanıklığın cezai sonuçları hatırlatılmaktadır. Türk Ceza Kanunu'nun ilgili hükümlerine (örneğin TCK m. 272 ve devamı) göre, mahkeme huzurunda gerçeğe aykırı beyanda bulunan tanık yalan tanıklık suçundan dolayı cezalandırılabilir. Bu yaptırım, tanıkları gerçeği söylemeye teşvik etmektedir. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklarda bu yaptırımın varlığı, özellikle işyerinde çalışmaya devam eden tanıkları da etkilemektedir; zira tanık, gerçeği çarpıtması halinde ileride oluşacak hukuki ve cezai sorumluluk riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak pratikte işçinin veya işverenin baskısı yahut menfaat ilişkisi nedeniyle çelişkili tanıklık örnekleri de görülmektedir. Bu gibi durumlarda mahkeme, çelişen tanık ifadelerini toplanan diğer delillerle birlikte değerlendirip bir sonuca varmakta ve mümkün oldukça "her türlü şüpheden uzak" bir kanaate ulaşmaya çalışmaktadır (Erdağ, 2020).

2.5.2. İş Hukukunda Tanık Beyanı Usul ve Esasları

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen, tarafların hak ve yükümlülüklerini belirleyen ve bu ilişkiden doğabilecek ihtilafların çözüm yollarını gösteren bir hukuk dalı niteliğindedir. İşçinin işverene bağımlı olarak bir iş görmesi, işverenin de buna karşılık ücret ödemesi şeklinde özetlenebilecek iş ilişkisi, uygulamada çeşitli uyuşmazlıkları beraberinde getirir. Bu uyuşmazlıkların yargıya intikal etmesi hâlinde, delillerin doğru ve zamanında sunulması, yargılamanın olabildiğince hızlı ve hakkaniyete uygun sonuçlanmasını sağlar. Deliller arasında yer alan tanık beyanı, iş hukukunda sıklıkla başvuru bir ispat vasıtası olup, özellikle fiili vakıaların aydınlatılmasında kritik önem arz eder. Zira işçi-işveren ilişkileri her zaman yazılı belgelere eksiksiz şekilde dökülmemektedir; bir işyerinde uygulanan fazla mesai, iş kazasının oluş koşulları, psikolojik taciz (mobbing) veya sendikal faaliyet nedeniyle yapılan fesih iddiaları gibi konular çoğunlukla tanıkların anlattıklarıyla netlik kazanır.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK), 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu (İK) çerçevesinde, iş yargılamasında tanık beyanı, basit yargılama usulü kuralları doğrultusunda alınır. Basit



yargılama usulü, delillerin en kısa sürede toplanmasını, yargılamanın gerek taraflar gerek toplumsal barış açısından gecikmeye mahal vermeden sonuçlandırılmasını amaçlar. Taraflar, dava dilekçesi ve cevap dilekçesi safhasında, talep ve savunmalarını, dayandıkları hukuki ve fiilî gerekçeleri, başvuracakları delilleri (tanık delili de dâhil olmak üzere) ayrıntılı şekilde bildirmekle yükümlüdürler. Söz konusu yükümlülük, hakim delillerin toplanmasında öngörülebilir ve planlı hareket etmesine imkân tanır (Sönmez, 2023).

İş mahkemelerinde taraflar, tanık göstereceklerse bu tanıkların isim ve adres bilgilerini doğru ve eksiksiz şekilde mahkemeye sunmak zorundadır. HMK ve İMK’da, özellikle ikinci bir tanık listesinin verilmesine ilişkin katı kurallar yer alır. Kural olarak taraflar, bir kez tanık bildirme hakkını kullanır. Hakim, bu bildirimler sonrasında hangi tanıkların hangi duruşmada dinleneceğini belirler. Fazladan veya geç bildirilen tanıklar, istisnai durumlar hariç olmak üzere dinlenemez. Böylelikle, tanık beyanından doğabilecek sürprizlerin ve davayı uzatma taktiklerinin önüne geçilir.

Tanık olarak gösterilen bir kişi, mahkeme tarafından çağrı kâğıdı gönderilerek veya taraflarca duruşmada hazır bulundurulurken dinlenmektedir. İş yargılamasının niteliği gereği, tanığın duruşma gün ve saatinde hazır bulunması beklenir. Geçerli bir mazeret göstermeksizin gelmeyen tanık hakkında zorla getirme kararı ve disiplin para cezası uygulanır. Bu durum, “tanıklık kamusal bir ödevdir” ilkesinin iş hukukunda da aynen geçerli olduğunu gösterir.

Her ne kadar tanıklık bir ödev niteliği taşısa da, belirli hâllerde (örneğin akrabalık derecesi, meslek sırrı, ciddi bir menfaat ihlali riski vb.) tanığın çekinme hakkı mevcuttur. İş yargılamasında da bu çekinme hakkı HMK m. 248-250 çerçevesinde kullanılmaktadır. Örneğin, işçi ile aynı konutta yaşayan veya aile birliği bulunan kimseler, cezai sorumluluk doğuracak bilgileri açıklama kaygısı taşıyan kişiler, hakime bu endişelerini somut gerekçelerle dile getirip çekinme hakkını kullanmaktadır. Ancak bu hâller sınırlı ve kanunda açıkça belirtilen niteliktedir.

Duruşmada hazır bulunan tanık, kural olarak yeminden sonra beyanını sunar. Bu yemin, “Bildiğimi dosdoğru söyleyeceğime namusum ve vicdanım üzerine yemin ederim.” şeklinde gerçekleşir. Tanık, yemin aracılığıyla gerçeğe aykırı anlatım yapmanın hem hukuki hem de cezai sonuçlarını idrak etmeye sevk edilir. İş hukukunda, özellikle iş kazası, sendikal nedenle fesih veya mobbing iddiaları söz konusu olduğunda, bu yemin önem kazanır; zira tanıkların gerçeği söylemek yerine işveren veya işçi tarafında menfaat gözetebileceği korkusu her zaman mevcuttur. Yeminle bu risk asgariye çekilmeye çalışılır (Akdeniz, Akpulat. 2022).

Tanık beyanı, hakim resen sorduğu sorularla veya taraf vekillerinin yönelttiği sorularla açığa çıkar. Hukuk sistemimizde tam bir “çapraz sorgu” mekanizması olmasa da, taraf avukatlarının tanığa soru sorma hakkı vardır. İlgisiz, provokatif veya gereksiz sorular hakim müdahalesiyle durdurulmaktadır. İş davalarında, fazla mesai iddiası, işe iade gerekçesi, iş kazası kusur durumu gibi konularda tanığa yöneltilen soruların net, somut ve aydınlatıcı nitelikte olması beklenir. Hakim, tanığın beyanlarını incelerken, ifadenin bütünlüğüne ve hayatın olağan akışına uygunluğuna özellikle dikkat eder (Akdeniz, Akpulat. 2022).

Tanık ifadesi, duruşma sırasında zabıt kâtabi aracılığıyla tutanağa geçirilir. Bu tutanak, tanığa okunduktan sonra varsa ek düzeltmeler yapıp, tanığın ve hakim imzasıyla kesinleşir. İş davalarında, beyanın tutanağa eksiksiz ve doğru şekilde yansıtılması, ileride temyiz veya istinaf aşamasında hata payını asgariye indirir. Yargıtay, tanık beyanlarının hukuki değerlendirmeye elverişli olacak şekilde, anlaşılır ve detaylı biçimde kaydedilmesini önemle vurgular.



Hakim, tanığın ifadelerini resen değerlendirir. Tanıklar arasında ortaya çıkabilecek çelişkileri gidermek üzere ek sorular sormaktadır veya gerekli görürse tanıkları yüzleştirmektedir. İş yargılamasında, güvendiği beyanları esas alarak karar veren hâkim, eğer yazılı belgeler ve tanık beyanları arasında büyük farklılıklar varsa, nedenini açıklamak durumundadır. Örneğin bir bordro, işçiye hiç fazla mesai ücreti ödenmediğini gösteriyorsa, ancak tanıklar yoğun şekilde fazla mesai yapıldığını açık ve tutarlı biçimde ifade ediyorsa, hâkim belki de bordroların gerçeği yansıtmadığı sonucuna varmaktadır. Bu noktada tanık beyanının delil değerine dair gerekçeli kararında açıklama yapar.

Yukarıdaki usul çerçevesi, iş hukukunda tanık beyanına ilişkin ana esasları özetler. Elbette her vakada kendine özgü durumlar söz konusu olmaktadır; örneğin tanığın duruşmaya gelemeyecek derecede ağır hasta olması, iş kazası mağdurunun uzun süre yurt dışında tedavi görmesi, avukatın özel yetkili sırrının ne derece tanıklığı kısıtladığı vb. Ayrıca, taraflarca gösterilmeyen tanıkların hakimın re'sen dinlemesi durumu teoride mümkün olsa da, iş yargılamasında genellikle “taraflarca hazırlama ilkesi” gereği buna nadiren rastlanır. Hakim, kural olarak tarafların beyanlarını yeterli görmezse takdiri delilleri (bilirkişi incelemesi, keşif, uzman raporu vb.) devreye sokar. Ama tarafların söylemediği kimseleri doğrudan çağırarak tanık dinlenmesi, iş davalarında istisnai kalmaktadır.

Bununla birlikte, tanık beyanının esasları, yani ifade kalitesini ve geçerliliğini belirleyen unsurlar da önemlidir. İş ilişkisindeki hiyerarşik yapı, tanığın ifade özgürlüğünü kimi zaman baskılamaktadır. Bir işçi, hâlen işverenin yanında çalışıyorsa, işverene karşı aleyhe tanıklık yapmaktan çekinmektedir. Aynı şekilde, davacı işçiyle çok yakın arkadaş olan birinin beyanının da objektifliği sorgulanmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu gibi menfaat çatışmalarını göz önüne alarak, “Tanığın, davacı veya davalıya duyduğu yakınlık veya husumet beyanının değerini düşürebilir” şeklinde çeşitli kararlar vermiştir. Dolayısıyla, hakimın tanık anlatımını değerlendirirken, olayın hayatın olağan akışına uygunluğunu, tanığın mantıklı, çelişkiden uzak, tutarlı ve somut ayrıntılar içeren anlatım yapıp yapmadığını tartması beklenir (Tolu, 2023).

İş hukukunda tanığın ifadeleri, kesin delil niteliği taşımaz. Yani ikrar, senet, kesin hüküm veya yemin gibi “kesin deliller” sınıfında değildir. Tanık beyanı, “takdiri delil” olarak adlandırılır; hakim, bu beyanı hür iradesiyle değerlendirip gerçeğe en yakın kararı vermeye çalışır. Bu nedenle, sadece tek bir tanığın ifadesi ile davanın tümüyle çözümlendiği, diğer delillerin hiç aranmadığı hallerde kararın eksik incelemeyle verildiği savunulmaktadır. Fakat bazı durumlarda gerçekten de hiç belge olmaması, fiilî uygulamaların sadece tanıkların anlatımıyla ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Örneğin bordroların gerçeği yansıtmadığı anlaşıldığında, fazla mesai yapıldığına dair güçlü tanık anlatımları hakimın kanaatini oluşturmaya yetmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, “Bordrolarda mesai sütununun sıfır görünmesi, tanıkların yoğun şekilde mesai olduğunu söylemesi ve işverenin savunma yapmaması durumunda, tanığın beyanlarına itibar edilmelidir.” şeklinde kararlar vermiştir. Öte yandan, tanık beyanının esaslarına dair bir diğer husus, beyanın tutarlılık testidir. Aynı konuyu anlatan iki tanığın verdiği ifadelere bakılarak tutarlılık veya çelişki var mı diye kontrol edilir. Mesela bir tanık, “Davacı her gün saat 19.00’a kadar kalırdı.” şeklinde anlatırken, diğer tanık “Saat 21.00’e kadar çalıştığını gördüm.” diyorsa, bu tutarsızlık hakimi tereddüde sevk etmektedir. Uygulamada hâkim ek sorularla bu çelişkiyi giderir, belki bazı günlerde 19.00’a kadar, bazen 21.00’e kadar çalışıldığı açıklığa kavuşturulmaktadır. Eğer çelişki giderilemezse, hakimın hangisine inanacağı, ek deliller veya yaşamın olağan akışıyla ilgili değerlendirmesi doğrultusunda takdirine bağlıdır.

Sonuç olarak, iş hukukunda tanık beyanının usul ve esasları, HMK ve İMK’nın sağladığı çerçevede şekillenmekte; yazılı delillerin eksikliği ve fiilî durumların çokluğu nedeniyle



tanık delili çoğu davada başat rol oynamaktadır. Özellikle fazla mesai, yıllık izin, iş kazası, işe iade, mobbing veya cinsiyet ayrımcılığı gibi uyuşmazlıklarda tanıkların gözetimleri, gerçeğin ortaya çıkarılmasında kritik ipuçları sunar. Ne var ki, işyerinde çalışanların baskı veya korku nedeniyle gerçeği tam söyleyememesi veya yakın arkadaşlık, akrabalık gibi ilişkilerin beyanın objektifliğini zedelemesi, her zaman dikkate alınması gereken risklerdir. Hakim, tanığın ifadesine değer atfederken, beyanın iç tutarlılığını, somutluk derecesini, menfaat çatışmalarını ve yaşamın olağan akışına uygunluğunu göz önüne alır (Kolektif. 2023).

2.5.3. İş Mahkemelerinde Tanık Beyanının Önemi

İş mahkemelerinde görülen davalarda tanık beyanı, çoğu zaman uyuşmazlığın kaderini belirleyebilecek derecede önem arz eder. Özellikle, işçi ile işveren arasındaki ilişkilerde fiili unsurların yazılı belgelerle tam olarak yansıtılamaması, işçilerin kayıt dışı çalışması, ödeme belgelerinin eksikliği ve işyerindeki pek çok olgunun resmî kayıtlarda yer almaması, tanıkların sözlü anlatımlarını vazgeçilmez bir ispat aracı hâline getirir.

Her şeyden önce, iş ilişkisi tabiatı gereği dinamik ve uygulamaya dayalı bir yapıya sahiptir. İşçinin hangi saatlerde ne şekilde çalıştığı, mola sürelerini nasıl kullandığı, hafta tatili veya genel tatil günlerinde fiilen işyerine gelip gelmediği gibi hususlar, her zaman bordrolara yahut dijital kayıtlara eksiksiz şekilde geçmez. Birçok işveren, personelin giriş-çıkış saatlerini doğru şekilde kaydetmemektedir veya taraflar arasındaki mutabakat gerçekte belgeye dökülmeden yürür. Bu durumda, işçinin fazla mesai yapıp yapmadığını gösterebilecek en somut delillerden biri, işyerinde aynı anda bulunan veya sürece şahit olan diğer çalışanların, amirlerin yahut iş arkadaşlarının anlatımlarıdır. Bu anlatımlarda, işçinin kaç saat fazla mesai yaptığı, bunu hangi dönemlerde tekrarladığı, işverenin fazla mesai ücretini nasıl ve ne zaman ödediği (veya ödemediği) gibi detaylar aydınlığa kavuşmaktadır. Dolayısıyla, tanık beyanı, yazılı belgelerin yetersiz kaldığı durumlarda yargı makamının gerçek vakıya dair bir fikir edinmesini sağlar ve işçinin alacak talebinin kabulü veya reddi noktasında belirleyici olur.

İş kazası davalarında da tanık beyanının önemi inkâr edilemez. Zira iş kazası genellikle ani ve beklenmedik şekilde meydana gelir. Kamera kayıtları her zaman bulunmayabilmektedir, ya da teknik raporların kazanın oluş şeklini ve tarafların kusur durumunu açıklamaya yetmediği hâllerde, olay anını gözlemleyen tanıkların ifadesi kritik değerdedir. Örneğin, bir şantiyede inşaat işçisi yüksekte düşüyse, emniyet kemeri takılı mıydı, iskele sağlam mıydı, işveren koruyucu önlemleri gerçekten almış mıydı, alt işverenin sorumluluğu var mıydı gibi sorulara en net yanıtlar iş yerinde bulunan usta, kalfa veya diğer işçilerin anlatımlarıyla elde edilir. Yargıtay içtihatları, iş kazası davalarında tanık beyanını genellikle bilirkişi raporuyla bütünleştirerek kusur oranlarının saptanmasına imkân tanır. Nitekim teknik bilirkişi, kazanın fiziki ve teknik boyutunu değerlendirirken, tanıklar da kazanın fiili yönünü, kimin nerede durduğunu, hangi talimatları kimin verdiğini, hangi emniyet tedbirlerini kimin almadığını vb. ortaya koymaktadır. Bu bütünleşik yaklaşım, iş kazası yargılamasının sağlıklı şekilde sonuçlanmasına destek olur (Kolektif, 2022).

Bir diğer örnek, işe iade davalarıdır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 18 ve devamı maddeleri çerçevesinde, belirli kıdem ve işyerindeki işçi sayısı şartlarını sağlayan çalışanlar, fesih bildiriminin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürerek işe iade davası açma hakkına sahiptir. Burada işveren, feshin geçerli bir nedeni olduğunu (örneğin işçinin performans düşüklüğü, iş disiplini ihlali vb.) ispatlamalıdır. İşveren bu durumu genellikle yazılı tutanaklar, uyarılar ya da personel performans raporlarıyla kanıtlamaya çalışsa da, sıklıkla tanık anlatımlarına da ihtiyaç duyar. Örneğin amirler, işçinin verimsizliğini veya işyerindeki olumsuz davranışlarını tanıklık yoluyla anlatmaktadır. Aynı şekilde, işçi de fesih



gerekçesinin gerçeğe aykırı olduğunu, asıl nedenin sendikaya üye olması veya işverene karşı açtığı dava olduğunu göstermeye gayret eder. Bu savunma da çoğu kez tanık ifadesiyle desteklenir. Dolayısıyla tanıklar, fesih nedeninin gerçekte ne olduğunu ortaya koyan en önemli delillerden biri hâline gelir. Yargıtay, işe iade davalarında tanık beyanlarını, “feshin gerçek amacını” kavrama noktasında yol gösterici kabul etmektedir.

Sendikal nedenle fesih iddialarına da benzer şekilde tanık beyanı ışık tutar. İşyeri ortamında, işverenin sendikaya üye olan işçilere baskı uyguladığı, sendikal faaliyetleri engellemeye çalıştığı, sendikal işçileri sistematik biçimde işten çıkardığı iddia ediliyorsa, bu suçlamaların somutlaştırılması çoğu kez tanıkların anlatımlarıyla mümkündür. Özellikle yazılı belge düzeninin oluşturulmadığı, sendikaya üye olan işçilerin işten çıkarıldıklarını gösteren resmi verilerin bulunmadığı durumlarda, tanıklar “İşveren, sendikaya üye olan işçilere gözdağı verdi, üstü kapalı tehditte bulundu” gibi somut olgular sunmaktadır. Mahkeme, tanıkların inandırıcılığına ve çelişkisiz anlatımlarına dayanarak, feshin sendikal nedene dayandığı sonucuna varmaktadır. Bu da işvereni sendikal tazminata mahkûm edebileceği gibi, işçinin işe iade hakkını doğurmaktadır (Üçışık, 2021).

Mobbing (psikolojik taciz) vakaları, tanık beyanının iş mahkemelerindeki önemini belki de en somut biçimde gösteren bir alandır. Mobbing, çoğu zaman hedef alınan kişinin sistemli ve uzun süreli psikolojik baskıya uğradığı, dışlandığı, aşağılandığı veya hakarete maruz kaldığı durumları ifade eder. Bu tür olguların yazılı delillerle ispatı genelde güçtür; e-posta, mesaj veya kamera kaydı gibi belgeler kısıtlı kalmaktadır. Bu yüzden işyerinde aynı ortamda çalışan kimselerin tanıklığı hayati önem taşır. İşçi, işveren vekili veya amirler tarafından uğradığı sözlü tacizi, küçük düşürme davranışlarını, haksız şekilde verilen disiplin cezalarını, sürekli tecrit edilme girişimlerini, ekip arkadaşlarının tanıklığı ile açıklığa kavuşturur. Yargıtay kararlarında, “mobbing iddiasının ortaya atıldığı hallerde tanık beyanları esastır; beyanların çelişkiden uzak ve somut olaylarla desteklenmesi hâlinde mobbing olgusu kabul edilebilir” anlayışı hâkimdir. Dolayısıyla, burada da tanıkların tutarlı ve somut anlatımları, yargılamanın sonucunda tazminat veya benzeri yaptırımların doğmasına yol açar.

Tüm bu örnekler, iş davalarında tanık beyanının önemini net biçimde göstermektedir. Öte yandan, bu önem yanında bazı riskleri de barındırır. Özellikle hâlen işyerinde çalışan tanıkların, işverenden çekinerek gerçeği saklaması veya işçiyle kişisel dostluk hâlinde olan tanığın gerçeği abartması ihtimali mevcuttur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu tür menfaat ilişkilerinin tanık beyanını zayıflatacağını birçok kararında belirtmiştir. Bu nedenle, “tanık beyanlarının değerlendirilmesinde, beyan veren ile taraflar arasındaki ilişkinin niteliği, menfaat çatışması ya da bağı olup olmadığı mutlaka göz önünde tutulur.” Bu yaklaşım, tanık beyanının tek başına kutsanmamasını, diğer deliller ve yaşamın olağan akışıyla uyumlu olup olmadığının da kontrol edilmesini ifade eder. Örneğin, tanık “Günde 5 saat fazla mesai yapıyordu” derken, işyerinin mesai düzeni, vardiya sistemi veya çıkış saatlerine dair kayıtlar bunu tamamen yalanlıyorsa, hâkim tanığın ifadesine güven duymamaktadır (Kolektif. 2022). Ayrıca, tanık beyanları arasında ortaya çıkan çelişkiler de hakimi tereddüde düşürmektedir. Bir tanık iş kazasında işvereni %100 kusurlu görürken, bir başka tanık işçinin kendisinin malzeme kullanımında dikkatsiz davrandığını söylemektedir. Burada, hakimin çelişkileri giderme çabası devreye girer; ek sorular, bazen yüzleştirme, bazen de bilirkişi raporundan yararlanarak gerçeğe yaklaşma yolu seçilir. Hâkim, tüm delilleri birlikte değerlendirerek, gerekirse tanık beyanından hareketle eksik veya çelişkili hususları tamamlamaktadır. Yargıtay da, “tanıklar arasındaki tutarsızlıkların giderilmediği dosyalarda karar verilemeyeceği, ek araştırma veya ek bilirkişi incelemesiyle gerçeğe yakın sonuca ulaşılabileceği” yönünde kararlar verebilmektedir.



İş mahkemelerinde tanık beyanının önemi, sırf esas yönüyle sınırlı kalmaz; usul bakımından da yargılama ekonomisine büyük katkı sunar. Yazılı delillerin tamamlanamadığı veya karmaşık hâle geldiği süreçte, bir veya birkaç tanığın duruşmada ifadesi, gerçeği çok hızlı biçimde ortaya koymaktadır. Bu, hem mahkemenin yükünü hafifletir hem de tarafların adalete daha kısa sürede erişmesini sağlar. Örneğin, haftada bir gün yapılan yargılamada, işçinin bildirilen 3 tanığının ifadesi alındıktan sonra, işverenin kayıtlarının gerçeğe uygun olmadığı, işçinin 3 yıl boyunca her hafta sonu da çalıştığı anlaşılmaktadır. Yazılı belgelerle aylarca sürececek bir araştırma yerine, 1-2 duruşmada yoğun tanık dinlemesiyle davanın çözümlenme olanağı mevcuttur. Bu durum, iş yargılamasının hızlı sonuçlanması hedefine hizmet eder. Bu bakımdan, tanık delili, pek çok davada en pratik ve doğrudan ispat aracı konumuna gelir.

Öte yandan, tanık beyanının kesin delil niteliğinde olmadığı, “takdiri delil” kapsamında yer aldığı unutulmamalıdır. Bu şu anlama gelir: Hakim, tanık anlatımlarına tümüyle inanmak veya hiç inanmamak biçiminde geniş bir takdir yetkisine sahiptir. Eğer tanıkların beyanları çelişkili veya mantık dışı bulunursa, hakim farklı bir sonuç çıkarmaktadır ya da ek delil arayışına girmektedir. Örneğin, işverenin dijital giriş-çıkış kayıtları ile tanık anlatımları arasında büyük bir fark varsa ve bu fark makul biçimde açıklanamıyorsa, hakim yazılı kayıtları üstün tutmaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, benzer olaylarda, işverenin inandırıcı kayıtları olduğu hâlde tanık beyanlarının çok soyut kaldığını, bu yüzden de davacı işçinin alacak talebinin reddine karar verilmesinin isabetli olduğunu belirtmiştir. Böylece, tanık ifadesinin her daim üst düzeydeki delil değeri göreceği düşüncesi, mutlak bir kural olmaktan uzaktır. Hakim, somut olaya ve delillerin bütününe bakarak bir ispat değerlendirmesi yapar (Yüksel, 2014).

Sonuç itibarıyla, iş mahkemelerinde tanık beyanı, yazılı delillerin eksik kaldığı, fiilî unsurların öne çıktığı pek çok uyuşmazlıkta belirleyici rol oynar. Fazla mesai, hafta tatili, genel tatil çalışması, iş kazası, işe iade, sendikal neden ve mobbing gibi konularda çoğu zaman “gerçeğe en yakın” bilgi, bizzat olay mahallinde veya işyerinde bulunan kişilerin anlatımlarıyla elde edilir. Bu anlatımlar, dosyadaki diğer delillerle (varsa bordrolar, puantaj kayıtları, tanıkların menfaat ilişkileri vb.) karşılaştırılarak değerlendirilir ve hakimce hükme esas alınır. Yargıtay içtihatları, tanık delilini takdiri delil olarak konumlandırırken, onun iş davalarında yeri doldurulamaz bir rol üstlendiğini vurgular. Ancak, tanıklığın da kendi içinde riskleri, çekinceleri ve çelişki ihtimalleri bulunmaktadır. İş hukuku uygulamasında, menfaat çatışmaları, işvereni memnun etme kaygısı ya da işçiye destekleme arzusu gibi gerekçeler, beyanların objektifliğini gölgelemektedir. Hukuk düzeni, yemin ve yalan tanıklığın cezalandırılması gibi mekanizmalarla bu riski azaltmaya çalışır. Ayrıca, tanık beyanının diğer delillerle birlikte değerlendirilmesi yaklaşımı, tek taraflı manipülasyonların önüne geçer.

Böylece, iş mahkemelerinde tanık beyanının önemi, hem yargılamanın hızlandırılmasına hem de tarafların hak kaybına uğramaksızın fiilî gerçeğe ulaşılmasına büyük katkı sunmasından ileri gelir. Yazılı kayıtlarda yer almayan ama uygulamada yaşanan birçok olay, ancak tanıkların gözlemlerini paylaşması sayesinde anlaşılıp doğrulanır. İş kazasının nasıl meydana geldiği, işçinin ne kadar mesai yaptığı, işverenin fesih gerekçesinin gerçek olup olmadığı, mobbing unsurlarının varlığı gibi ihtilaf noktaları, tanık beyanının aydınlatma işlevi sayesinde hukuki zemine taşınır. Uygulamadan gelen veriler, Yargıtay’ın da sıkça işaret ettiği üzere, “tanık beyanının değerini abartmamak, ancak özenle değerlendirmek” gerektiğini gösterir. Hakimin, tarafsızlık ve mantık çerçevesinde beyanların tutarlılığını, çelişkiden uzaklığını, hayatın olağan akışına uyumluluğunu ve diğer delillerle örtüşüp



örtüşmediğini ölçümlemesi, iş yargılamasında tanıkların önemini somutlayarak hakkaniyete en yakın hükme ulaşmasını sağlayacaktır.

2.5.4. İş Uyuşmazlıklarında Tanık Dinleme ve Beyanların Kayıt Altına Alınması

İş uyuşmazlıklarının mahkemeye taşındığı süreçte, tanıklar uzun yıllardır en önemli ispat araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ne var ki tanık delilinin sağlıklı bir biçimde işlev görebilmesi, tanık dinlemenin usule uygun gerçekleştirilmesini ve beyanların doğru şekilde kayıt altına alınmasını gerektirmektedir. İş uyuşmazlıklarında tanık dinleme sürecinin dayandığı genel hükümler, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) madde 240 ve devamıdır. Ayrıca, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) ise, iş uyuşmazlıklarında basit yargılama usulü uygulanacağını belirtmekle birlikte, tanık dinlemenin esas ve usulüne dair özel düzenlemeler öngörmemiştir. Bu sebeple, HMK hükümleri genel çerçevede geçerliliğini korumaktadır. Tarafların tanıklarını bildirme aşaması ise dava açılışında, cevap dilekçesinde veya en geç ön inceleme duruşmasında yapılmaktadır. Hakim, tanıkların ad ve soyadlarının, adreslerinin ve hangi vakıaların ispatında dinleneceklerinin açıkça belirtilmesini talep edebilmektedir. Eğer taraflar tanık listesini geç veya eksik sunarsa, tanık dinlemesi de gecikecek veya reddedilecektir.

Tanıklar, mahkemece resmî davetiye ile çağrılmaktadır. Davetiyede gelmemenin sonuçları, yani zorla getirilme ve disiplin para cezası gibi müeyyideler belirtilmektedir. Böylece tanığın çağrıya uyma ve duruşmada hazır olma yükümlülüğü açıklanmış olmaktadır. İş davalarında bazen taraflar, tanıkları kendi istekleriyle mahkemeye getirerek dinletebilmektedir. Kanun buna da izin vermektedir. Ancak resmî davet olmaksızın getirilen tanığın dinlenmesi için de hakim onayı, diğer tarafın itiraz etmemesi ve tanığın gerçeği aydınlatıcı bilgiler sunmasının mümkün olması gerekmektedir. Bu yöntem hızlı yargılama ilkesiyle de uyumlu bulunmaktadır; yeter ki “sürpriz delil” ortaya çıkmasın ve karşı tarafın savunma hakkı ihlâl edilmesin (Aslan, 2022).

Duruşmada tanık dinleme anına gelindiğinde, hakim öncelikle tanığın kimliğini tespit etmekte, gerektiğinde nüfus cüzdanı veya T.C. kimlik numarası sorgulamasıyla bu bilgileri teyit etmektedir. Ardından, tanığa yalan beyanda bulunmanın Türk Ceza Kanunu’nda “yalan tanıklık” başlığı altında yaptırıma tabi olduğu hatırlatılmakta ve gerçeğe uygun anlatım yapması gerektiği ifade edilmektedir. İş uyuşmazlıklarında da bu kural geçerli olmakta, hakim tanığa yemin ettirmesi yahut en azından gerçeği söyleyeceğine dair bir beyan alması beklenmektedir. Yargılama disiplini açısından bu adımların eksiksiz uygulanması, tanık beyanının resmî tutanakta doğru şekilde yer alması adına önemlidir. Eğer tanık yeminden kaçınıyor veya çekinme hakkını (örneğin bir sırrın açıklanması söz konusuysa) kullanmak istiyorsa, HMK 248 ve 249. maddelerde düzenlenen tanıklıktan çekinme sebeplerine başvurabilmektedir.

Taraf vekilleri, HMK 152. maddeden hareketle, tanığa doğrudan soru sorma hakkına sahiptir. Bu husus, iş uyuşmazlıklarında tanık beyanlarından en iyi şekilde yararlanabilmek adına büyük önem taşımaktadır. Zira, meslektaşına nazaran gerçekleri çarpıtma eğiliminde olan bir tanık, bu çapraz sorgu sırasında çelişkiye düşmektedir veya menfaat ilişkisini açığa vurmaktadır. Hakim de gerektiğinde tanığın ifadelerine açıklık kazandıracak ilave sorular sorması söz konusu olmaktadır. İş mahkemeleri, çoğunlukla hızlı ilerlemekle birlikte tanık sorgusunda detaylı açıklama gerektiren konular (fazla mesai saatleri, işin niteliği, iş kazasının oluş anı vb.) bulunduğu, duruşma tutanağına ayrıntılı olarak geçirilebilecek süreyi tanıklığa ayırmaktadır. Böylece ifadelerin sonradan incelenebilmesi ve temyiz yahut istinaf süreçlerinde Yargıtay veya bölge adliye mahkemesi tarafından gözden geçirilebilmesi mümkün olmaktadır.



Beyanların kayıt altına alınması, hem gerçeğe ulaşmak hem de tanığın ileride beyanından dönmesini veya çelişkili anlatımlarını ortaya çıkarmak açısından kritiktir. Genellikle kâtip veya zabıt kâtibi, duruşma sırasında söylenenleri tutanağa özet hâlinde geçirmektedir. Ancak kanun, hakimün uygun görmesi hâlinde daha kapsamlı veya kelimesi kelimesine kayıt tutulmasını da engellememektedir. İş uyuşmazlıklarında tutanağın özenli düzenlenmesi, beyanların yanlış veya eksik yazılmasını önleme adına büyük önem taşımaktadır. Çünkü mahkeme, kararını yazarken ve özellikle de gerekçeli karar oluştururken, o tutanaklardan yararlanmakta; ayrıca istinaf yahut temyizde Yargıtay da tutanağı inceleyerek hakimün delil değerlendirmesinde hata yapıp yapmadığını denetlemektedir (Bingöl, Çelik, 2019).

Tutanakta yer alacak bilgiler, normalde “tanığın kimliği, dinlenme zamanı, sorular ve cevaplar, beyanın özeti” şeklinde sıralanır. İş mahkemelerinde çoğu zaman, fazla mesai miktarı, işin yapıldığı saatler, ücret ödeme düzeni gibi belirli unsurların net olarak kayda geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu sayede, tanık anlatımlarının maddi yönü, duruşma sonrasında yapılacak bilirkişi hesaplamalarında veya mahkemenin takdirinde kullanılabilir. Bazı iş davalarında sesli ve görüntülü kayıt imkânının da uygulanabildiği, duruşmaların SEGBİS (Ses ve Görüntü Bilişim Sistemi) üzerinden kaydedilebildiği görülmektedir. Bu yöntem, ifadelerin eksiksiz muhafazasını sağladığından gerçeğin ortaya çıkmasında faydalı olmaktadır; ancak iş mahkemelerinde pratikte her zaman bu imkândan yararlanılmadığı bilinmektedir.

Tanık beyanlarının tutanağa geçirilmesi aşamasında taraf vekilleri, beyanın yanlış veya eksik yazıldığını düşünürlerse itiraz edebilmektedir. Hakim, bu itirazı değerlendirmekte ve gerekirse ifadeyi düzeltmektedir. Bu süreç, tanıklığa olan güveni artırmakta, ileride “tutanağa yanlış geçilmişti” gerekçesiyle beyandan dönme iddialarını da azaltmaktadır. Özellikle işverene karşı dava açan işçinin tanıklarının beyanları ile işveren tanıklarının beyanları çelişiyorsa, tutanağın şeffaf tutulması ve çelişkilerin net şekilde kaydedilmesi daha sonra yapılacak değerlendirmenin sağlıklı olmasına katkıda bulunacaktır. Yargıtay içtihatları, kararda belirtilen delil değerlendirmesinin tutanaklarla uyumlu olmasını aramaktadır. Hakim, gerekçeli kararda tanık beyanlarını ne ölçüde inandırıcı bulduğunu, hangi noktalarda çelişki olduğunu ve niçin bir kısım beyanlara daha çok itibar ettiğini açıklamak zorundadır. Bu açıklama, kararın denetlenmesini kolaylaştırır.

Özellikle iş kazaları veya mobbing davaları gibi karmaşık ve uzun sürebilecek davalarda, mahkeme tanıkları parça parça dinlemektedir veya istinabe yoluna gidmektedir. İstinabe, tanığın bulunduğu yer mahkemesi tarafından ifadesinin alınması uygulamasıdır. Bu durumda da, ilgili mahkemece tutulan tutanak ana dosyaya gönderilir ve asıl yargılama makamı bu beyanı değerlendirir. Burada da beyanın kayıt altına alınması büyük hassasiyetle yapılmaktadır ki, gerçek dışı anlatımlar veya çelişkili ifadeler net biçimde saptanabilsin. İş uyuşmazlıkları, genellikle tanıkların anlatacağı detaylar bakımından zengin olduğundan, bu kayıtlar yalnızca anlık bir “ışıtme” faaliyetinden ibaret kalmamakta, karar merciine defalarca inceleme imkânı tanıyan belge niteliği kazanmaktadır.

Beyanların kayıt altına alınması, tanığın gelecekte beyanını değiştirme veya çelişkili anlatımlar sunma girişimlerini de sınırlamaktadır. Zira HMK 229 ve devamı maddelerince, tanığın ileride “Ben öyle söylemedim” diye itiraz etmesi hâlinde, tutanakta yazılan beyan esas alınmakta ve tanığa önceki beyanıyla çeliştiği gösterilmektedir. Eğer çelişkinin makul bir açıklaması yoksa, hakimün tanığa itibar etmemesi söz konusu olabilmektedir. Bu husus, iş uyuşmazlıklarında menfaat temin etmek veya taraflardan korku yahut baskı görmek nedeniyle çelişkili beyanda bulunma ihtimalini de azaltmaktadır. Kayıt altına alınan anlatımların denetlenebilir nitelikte oluşu, adil bir yargılama adına önem arz etmektedir (Sönmez, 2023).



Özetlemek gerekirse, iş uyuşmazlıklarında tanık dinleme aşaması ve beyanların kayıt altına alınması, yargılama sürecinin en kritik aşamalarından biridir. Tanıklar mahkeme huzurunda gerçeğe uygun anlatım yapmaya yönlendirilmekte, taraf vekilleri tarafından sorguya tabi tutulmakta, varsa çelişkiler ortaya konulmakta ve nihayetinde zabıt kâatibi tarafından tutanağa geçirilerek belgelenmektedir. İş davalarında, bilirkişi incelemesi veya yazılı delillerle birlikte değerlendirildiğinde, tanık beyanlarının önemi çoğu zaman belirgin hâle gelmektedir. Hukuk güvenliği, yargılamanın çabukluğu, işverenin ve işçinin hak kaybına uğramaması gibi temel hedefler doğrultusunda, bu tutanakların düzenli ve ayrıntılı tutulması elzemdir. Yargıtay'ın denetiminde de, tutanakların metni kararla uyumlu değilse bozma nedenlerinden biri olabilmektedir. Dolayısıyla tanık dinleme ve beyanların kayıt altına alınması prosedürü, sadece bir formalite değil, maddi gerçeğe ulaşmanın en önemli vasıtalarından biridir. Özellikle işçinin fazla mesai, ücret farklılığı, iş kazası, mobbing ve işe iade gibi konuları ispatlamasında tanık delili büyük rol oynadığından, söz konusu kayıtların titizlikle tutulması adaletin tesisi bakımından vazgeçilmez görülmektedir (Arıcı, 2022).

2.5.5. İş Hukukunda Tanıklık ve Beyanın Bağlı Olduğu Kurallar

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen, sosyal barışı ve işçinin korunmasını hedefleyen bir hukuk dalıdır. Bu alanda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde tanık beyanının sıklıkla kullanılması, yazılı belge ve kayıtlardaki eksiklikler veya belge düzeninin tam olmaması sebebiyle büyük bir önem kazanmaktadır. Ancak tanık ifadesi, öteki deliller gibi mutlak surette kurallara bağlanması gereken bir ispat vasıtası niteliğini taşımaktadır. İş hukuku çatısı altında yer alan davalarda hakim ve tarafların bağlı olduğu belirli kurallar ve usuller mevcuttur.

Öncelikle, tanıklığa dair genel kuralların hukuki dayanağını 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) oluşturmaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı Kanun) ile getirilen düzenlemeler ise iş uyuşmazlıklarının basit yargılama usulü çerçevesinde ele alınmasını ve mümkün olduğunca hızlı sonuçlanmasını amaçlamaktadır. Tanık delili de bu süreçte sıklıkla başvurulacak araç olduğundan, HMK'nın 240. ve devamı maddeleri, 152. madde, tanıkların çağırılması ve dinlenmesi, sorular yöneltilmesi ve tutanaklara geçirilecek ifadelerle dair hükümler iş davalarında önemli yer tutmaktadır. Bu çerçevede, tarafların tanıklarını zamanında bildirme zorunluluğu, tanığın tebligatla çağırılması, usulüne uygun davet edildiği halde gelmeyen tanığa zorla getirme kararı uygulanması gibi temel esaslar iş hukukunda da geçerlidir (Ekmekçi, Yiğit. 2024).

İkinci olarak, iş hukukunda tanıklık yapılırken uyulması gereken başlıca kural, gerçeği söyleme zorunluluğudur. Yalan tanıklık, Türk Ceza Kanunu'nda yaptırıma bağlanmış olup tanık, yalan beyanda bulunmanın cezai sonuçları hakkında mutlaka bilgilendirilmelidir. Böylece, iş mahkemelerinde de tanık, doğruyu söylememesi halinde cezai sorumluluk altına girebileceğini bilerek ifade vermektedir. Ayrıca, HMK'ya göre tanık yemini yaptırılabilen veya gerçeği söyleyeceğine dair beyan alınmaktadır. Bu kural, iş hukukunun kendine özgü özellikleriyle birleştiğinde, işyerindeki fiili uygulamaları anlatacak tanığın beyanının mümkün olduğunca güvenilir olmasını sağlamayı hedeflemektedir. Çünkü özellikle işveren baskısı altında olan tanıklar gerçeği saklamaya veya çekinmeye meyil etmektedir, işçiyle duygusal bağı olan tanıklar da gerçeği abartarak anlatmaktadır. Dolayısıyla yasal düzenleme, bu tür sapmaları asgariye indirmek üzere tanığı gerçeğe uygun anlatım yapmaya mecbur tutmaktadır (Demirçi, Kal. 2023).

Üçüncü olarak, tanık beyanına dair kuralların en önemli boyutu, tanığın hangi vakıa hakkında dinleneceği ve bunun nasıl beyanlar tutanağa geçirileceğidir. HMK 240. madde uyarınca tanık gösterecek tarafın, dinlenmesini istediği vakıayı açıkça belirtmesi, tanığın kimlik bilgilerini ve adresini sunması gerekmektedir. İş hukukunda bu durum sıklıkla davacı



işçi veya davalı işveren açısından, “fazla mesai yapılıp yapılmadığı,” “işverenin ücret ödemelerini nasıl gerçekleştirdiği,” “iş kazasının oluş anı” gibi somut olayların tanıkla ispatlanmasının amaçlandığını gösterir. Hakim, söz konusu vakıayla ilgili olmayan, sırf vakıanın hukuki değerlendirmesine dair konularda tanığı dinlemeyecektir. Örneğin, işverenin hukuki kusurunun derecesi veya yasal hükümlerin yorumu tanığın beyanıyla aydınlanacak konular değildir; tanık, salt duydukları ve gördükleri hususlarda beyanda bulunmaktadır. Bu kural, tanık ifadesinin objektif gerçeğe hizmet etmesi için konulmuş olup keyfi beyanlarla yargılamanın uzamasını önlemeyi de hedeflemektedir (Kolektif, 2022).

Dördüncü kural, tanıkların dinlenmesi sırasında izlenecek usulle ilgilidir. İş mahkemesinde de hakim, tanığı ayrı ayrı ve diğer tanıklar salonda bulunmadan dinlemek zorundadır. Bu ilke, tanıkların birbirlerinden etkilenmesini önlemekte, çelişkilerin ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca taraf vekillerinin, sırasıyla tanığa soru yöneltmesi mümkündür. Hakim, soru sorma faaliyetini düzenler ve tanığın açıklamalarını serbestçe yapmasını sağlar. Bu kuralın esas amacı, tarafların menfaatlerini dengeli şekilde korumak ve tanığı psikolojik baskıdan uzak tutmaktır. İş uyuşmazlıklarında da, bir tanık dinlenirken, diğer tanıkların dışarıda bekletilmesi esastır. Ancak ceza hukukundaki gibi katı düzenlemeler bulunmamakla birlikte, uygulamada genellikle bu yönetime riayet edilmektedir.

Beşinci kural, tanıklıktan çekinme ve izinle tanıklık yapma hallerine ilişkindir. Kamu görevlileri, avukatlar, doktorlar gibi meslekleri gereği sır tutma yükümlülüğü olanların, işyerinde öğrendikleri bazı bilgileri açıklamak için ilgili kurum veya üst amirden izin alması gerekmektedir. İş hukukunda da 6100 sayılı Kanun’un 249. ve 250. maddeleri bu durumu düzenlemektedir. Böyle bir kuralın varlığı, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi gibi konumlarda bulunan kişilerin iş kazasına dair kritik bilgilere sahip olup bunları açıklarken izin almalarını veya kanunen sır niteliğindeki bilgi varsa çekinme haklarını kullanabilmelerini sağlamaktadır. Aynı şekilde, yakın akrabalık ilişkisi bulunan tanıklar, davacı veya davalı ile evli olan kişiler, belirli koşullarda tanıklıktan çekinme hakkına sahiptir. Bu hak, iş hukukunda da geçerli olmakta, tarafların aile fertlerinin zorla aleyhte tanıklığa zorlanması istenmemektedir (Üçışık, 2021).

Altıncı kural, tanık beyanının tutanağa geçirilmesi ve tarafların itiraz hakkıdır. Hakim veya zabıt kâtabı, tanığın ifadelerini özetle tutanağa geçirirken taraf vekilleri bu özeti doğru yansıtılmadığını düşünürse itiraz etmektedir. İş hukuku davalarında, özellikle fazla çalışma süresi, iş kazasının oluş şekli, ücretin miktarı gibi spesifik detaylar tutanakta özenle yer almalıdır. Çünkü yargılama sonrasında bilirkişi incelemesi veya hesaplamalar yapılırken, bu ayrıntıların eksik veya yanlış kayıt altına alınmış olması işçinin veya işverenin hak kaybına yol açmaktadır. Yargıtay, bu hususta, mahkemelerin tanık ifadelerini şeffaf şekilde tutanaklara geçirmesi gerektiğini belirten kararlar vermekte, eğer tutanakla karar arasında tutarlılık yoksa bozma kararı verebilmektedir. Böylece tanık beyanının yazımındaki keyfilik, üst yargı makamında düzeltilebilmekte veya yeniden değerlendirme yapılması istenebilmektedir.

Yedinci ve son kural, delillerin serbestçe takdiri ilkesidir. İş hukukunda da hakim, tanık beyanını kesin delil olarak kabul etmek zorunda değildir; takdiri bir delil niteliği taşıyan bu ifadelerin inandırıcılığını, tarafların menfaat ilişkilerini, diğer delillerle uyumlu olup olmadığını serbestçe değerlendirmektedir. Dolayısıyla hakim, tanıklar arasında çelişki varsa bunları gidermeye gayret eder, gidermediği takdirde hangi beyana neden itibar ettiğini veya etmediğini gerekçeli kararında açıkça belirtmelidir. Aynı olay hakkında farklı anlatımlarda bulunan tanıkların söz konusu olması, iş hukukunda sık rastlanan bir durumdur. Başvurduğu yöntemler ise ek tanık dinleme, istinabe, yüzleştirme veya belgelerin incelenmesi olmaktadır. Hakim, bu sürecin sonunda hangi tanığın beyanının geçerli olduğuna



hükmetmekte ve kararını buna dayandırmaktadır. Yargıtay, hakimlerin çelişkileri yeterince açıklamadan direkt hüküm vermesini bozma nedeni sayarak, iş davalarında gerekçe yükümlülüğünü daha da vurgulu hale getirmektedir (Kolektif, 2022).

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında tanık kavramı çeşitli şekillerde ele alınmış ve hukuk açısından tanık ifadesinin önemi, esasları, usulleri gibi birçok konu üzerinde hem ceza usul hukuku hem de medeni usul hukuku kapsamınca değerlendirme yapılmıştır. Araştırma kapsamı boyunca her iki sistem için de tanıklık kavramı, tanıklık kavramını ele almanın hukuki açıdan sahi olduğu hükümler, tanıkların sahip olduğu sorumluluklar ve haklar incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen değerlendirmeler bağlamında ifade etmek gerekir ki ceza usul hukuku için temel olan var olan maddi gerçekliğin hukuki çerçeve içerisinde ortaya çıkarılması ve bunu sağlayacak olan delillerin mahkeme tarafından gerekli yöntemlere bağlı olarak incelenmesi ve kabul edilmesidir. Bu noktada ceza usul hukuku sahip olduğu bu temel özelliğe sahip olabilmek amacı ile izlemiş olduğu yolların da hukuka uygunluğu büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle delillerin serbest bir biçimde değerlendirilmesi ve vicdani bir kanaat elde edilmesi için hakimın delillere dair bir derecelendirme, hiyerarşi ilişkisi gibi bir durum göz etmeksizin akılsal ve mantıksal bir değerlendirmeye tabii tutması gerekir. İfade edilen tüm bu özellikler kapsamında ele alınan tanık beyanı ceza muhakemesi adına oldukça nitelikli ve önemli deliller arasında yer almaktadır. Önemi kadar güvenilir oluşu çeşitli hususlarda tartışılan bir noktada olmasına rağmen, ihtiyaç halinde sıklıkla başvuru delillerden birini temsil eder.

Ceza usul hukuku için var olan ispat sistemi vicdani ispat sistemi olarak ifade edilir. Bu ispat sistemi dahilinde bir kişinin tanıklıkta bulunması ve bunun bir ispat aracı olarak kullanılması halinde duruşma sırasında ortaya konan ve bu noktada tartışılan ifadeler esas alınır. Tanığın ifade etmiş olduğu beyanın bu gerçeklik kapsamında ele alınması gerekmektedir. Adil yargılanma ve buna gereklilik olarak çelişmeli yargılanma ilkesi kapsamınca tanık beyanı ele alınır ve tartışılır. Bunun için hakim, savcı ya da katılan vekili olarak avukatın tanık sıfatında yer alan kimseye duruşmanın var olan disiplinine uygun olacak şekilde doğrudan soru sorma hakkı bulunmaktadır. Tüm elde edilen bilgiler kapsamında tanıktan alınan beyan, sistem içerisinde tüme varıma dayalı bir bakış açısı ile değerlendirilir. Tanığın ifade etmiş olduğu beyanın gerçeğe ne ölçüde uygun olduğu ilk olarak kendi ifadeleri arasındaki tutarlılık, sonrasında ise var olan diğer beyanlar arasındaki tutarlılık kapsamında bir bütün halinde ele alınır. Elde edilen tüm deliller ile birleştirilen tanık beyanı hakimın gerçeğe uygun olduğu noktasında bir kanaate varması ile delil statüsünde yer alır.

Medeni usul hukuku, maddi hukuk tarafından insanlara tanına haklar ve yükümlülükler kapsamında uyumsuzluk oluşması halinde bu noktadaki yargı yetkisini kullanmak amacıyla kurulan bağımsız ve tarafsız mahkemelerce çözümlenmesi ilkesiyle hareket eder. Anayasa ve ilgili kanunlarca öngörülen şekilde yapılandırılmış bulunan yargı örgütü içinde yer alan bir mahkemenin, medenî yargıya ilişkin bir uyumsuzluğu çözümünün bir yargısal faaliyet olarak nitelendirilebilmesi için, bunun yargısal usuller çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekir. Bu noktada medeni usul hukukunun teme amacı da mahkemeye gelen dava ve taleplerin hukuka uygun ve akla dayalı bir yöntemle karara bağlanmasıdır. Buna bağlı olarak gerçeğin ortaya çıkması için kullanılan bir yöntem de tanıklıktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu kapsamında deliller kesin ve takdiri delil olarak iki ayrı şekilde ele alınır ve tanık beyanı bu noktada takdiri delil kapsamında ele alınan bir delil şeklini temsil eder. Tanık beyanı sık kullanılan bir delil olmasına karşılık kesin bir etkisi bulunmamakta, ancak hakimın takdiri ile kesinliği gerçekleşmektedir. Hakimın sonuca ulaşması, tanığın ifade



etmiş olduğu beyanı değerlendirmesi ile gerçekleşir. Bu noktada HMK madde 198 gereğince de hakimın delilleri serbestçe değerlendirmesi söz konusudur.

Medeni usul hukuku için geçerli olan bir diğer ilke taraflarca getirilme ilkesidir. Bu ilke bağlamında yargılama için geçerli olan dava malzemeleri taraflar aracılığı ile getirilir. Tarafların dava malzemesi olarak getirmek adına sahip oldukları haklar, bunların davadan çıkarılması için de geçerlidir. Ancak bu noktada delilden vazgeçmek için karşı tarafın izni söz konusu olmalıdır. Bu durum tanıklık delili için de geçerli olan bir durumdur. Medeni usul hukuku için kişilerin delil olarak davaya tanık beyanını eklemesi halinde, artık tanık beyanı davanın delilleri arasında yer alır.

Bu kısma kadar ifade edilen her bir durum iki sistem için tanıklık kavramını ayrı ayrı ele almaktadır. Ancak her iki sistemde de tanıklık kavramının ortak yanları bulunur. Hazır bulunma, yemin etme, beyanda bulunma, haklarını öğrenme, tanıklıktan çekinme hakkı gibi birçok kural her iki sistem içinde de benzer şekilde işler. Her iki sistem içinde de tanıkların mahkemeye davet edilmesi halinde gelmesi gerekir; gelmemesi halinde cezai yaptırımlar ile karşı karşıya kalma durumu söz konusudur. Her iki sistem içinde de tanıkların yemin etmesi ile birlikte beyanları dinlenmektedir. Tanıkların yemin etmemesi halinde beyanları dinlenmez. Benzer şekilde her iki sistem de tanıklar sahip oldukları hakları öğrenir ve beyanlarına bu şekilde başlarlar.

Ancak her iki sistem için var olan teme farklılık medeni usul sisteminin kabul etmiş olduğu ispat sistemi ile ceza hukuk sisteminin kabul etmiş olduğu ispat sisteminin farklı olmasıdır. Medeni usul hukukunda kişilerin özel hukuktan kaynaklı olan çıkarlarına yönelik uyuşmazlıklar söz konusu olur ve hakimın talep olmaksızın bir davaya bakması söz konusu değildir. Bundan dolayı davanın delilleri taraflarca hazırlanır. Belli başlı istisna durumlar dışında pasif hakim anlayışına bağlı olarak hareket edilir. Tarafların göstermediği delillerin incelemesi söz konusu olamaz. Aynı zamanda medeni usul hukuku için ispatlarda birtakım hiyerarşi söz konusudur. Örneğin müddeabihi belli meblağı geçen davalarda senetle ispat mümkündür, tanık deliline kural olarak başvurulamaz. Aynı zamanda belli başlı davalar için kesin delillerin kullanılması söz konusu olmaktadır ve bu davalarda da aynı şekilde tanık beyanına başvuru söz konusu değildir. Buna karşılık ceza muhakemesi için ispatın yeri daha farklı bir öneme ve yapıya sahiptir. Muhakemenin başlaması, kanunda yer alan bir suçun fiili olarak gerçekleşip gerçekleşmediği ilkesi ile başlar. Bu noktada ispat, daha önce yaşanmış bir olayın geçmiş zamanda gerçekleştiği ya da gerçekleşmediğini ortaya koyar. Tanık beyanı da bunu edinmek amacıyla sıkça kullanılır.

İş hukuku alanında tanıklık kurumunun ayrıntılı bir biçimde ele alındığı bu çalışmada, tanıkların işçi-işveren uyuşmazlıklarında ne denli önemli ve vazgeçilmez bir ispat aracı olduğu ortaya çıkmaktadır. Yazılı delillerin eksikliği, kayıtlardaki uyumsuzluklar veya iş ilişkilerinin fiili koşullarının kayıt dışı yaşanması, tanık beyanını genellikle tartışmasız hâle getirmemekte, ancak çoğu zaman en güçlü delil konumuna yükseltmektedir. Bu durum, tanıklığın kendine özgü faydaları ve riskleri beraberinde taşıdığını göstermektedir. İşçi ile işveren arasında açılan davalarda, çoğunlukla ücret farklılıklarının, fazla mesai iddialarının, işyerinde gerçekleşen kazaların yahut psikolojik taciz (mobbing) şeklindeki eylemlerin başka türlü aydınlatılamaması halinde, mahkemeye tanık beyanının sunduğu katkı büyük olmaktadır. Aynı şekilde, sendikal nedenle fesih, işe iade, kıdem ve ihbar tazminatı uyuşmazlıkları gibi konularda, tanık anlatımları yeri geldiğinde hukuki gerçeği büyük ölçüde aydınlatmaktadır. Ancak tanık beyanının iş hukukunda ne şekilde ortaya konulması, hangi usul ve esaslara uygun olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu çalışmada farklı yönleriyle



incelenen bir meseledir. Temel kanunlar olan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş uyuşmazlıklarının basit yargılama usulüyle görülmesini ve delillerin serbestçe değerlendirilmesini öngörmektedir. Bu çerçevede tanığın nasıl dinleneceği, beyanlarının hangi ölçütlere göre takdir edileceği, çelişkili tanıklık durumlarında hakimin hangi yöntemlere başvuracağı gibi sorular, uygulama alanı oldukça geniş bir biçimde mahkemeler tarafından ele alınmaktadır.

Özellikle iş ilişkilerinin esnek ve dinamik yapısı, yazılı belge düzeninde yaşanan sorunlar, kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamalarında belirsizlikler veya her an resmi kayda dönüşmeye müsait olmayan işyeri uygulamaları, tanık anlatımları sayesinde aydınlanmaktadır. İlgili literatüre ve Yargıtay içtihatlarına bakıldığında, işçinin fazla mesai yaptığını, hafta tatili veya genel tatilde de çalıştığını, iş kazasının işverenin kusuru nedeniyle meydana geldiğini veya işyerinde psikolojik taciz yaşadığını ispat etmesinde tanıkların ifade ettiği bilgiler belirleyici rol oynamaktadır. Örneğin, haftanın her günü sabah erken saatlerden gece yarısına dek çalıştığını söyleyen bir işçinin iddiası, kayıtlarda net gözüküyor olmaktadır. Fakat aynı işyerindeki üç farklı tanık, işçinin gerçekten de uzun saatler mesai yaptığını, işverenin çoğu zaman bordroları eksik düzenlediğini belirtirse, mahkeme hakimi bu tanık beyanlarına dayanarak işçinin alacak talebini kabul edebilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin birçok kararında, işverenin puantaj kaydı sunmaması veya bu kayıtların gerçeği yansıtmadığını gösteren önemli emarelerin varlığı halinde, tanık delilinin iş hukuku bakımından ispat gücünün yükseleceği açıkça belirtilmektedir. Aynı şekilde, iş kazalarında güvenlik önlemlerinin alınıp alınmadığı, işyerinde riskli koşulların olup olmadığı, kazanın doğrudan işveren kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı gibi hususlar, genellikle kazaya şahit olanların anlatımları üzerinden anlaşılmaktadır. Kimi zaman her iki tarafın da sunduğu tanıklar, birbirini çürüten veya destekleyen ifadeler vererek, yargıcın olgusal gerçeğe erişmesine yardımcı olmaktadır.

Bununla birlikte, tanıkların salt gerçeği yansıttığı otomatik olarak varsayılmamakta, menfaat ilişkileri, psikolojik faktörler, işçinin veya işverenin baskısı gibi etkenler nedeniyle çelişkili veya yanıltıcı beyanların da ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda, tanık dinlemenin usulü ve tanıkların güvenilirliği meselesi, çalışmada ayrı başlıklar halinde incelenmiştir. Tanığın kimlik tespiti, yemin veya gerçeğe uygun ifade verme yükümlülüğü, taraf vekillerinin soru sorması gibi aşamalar, tanıklık kurumunun teoride kalmayıp uygulamada da düzgün işlemesi bakımından önemlidir. Hakimin, tanıkların gerçeği saptırma ihtimalini bertaraf etmek amacıyla ek sorular sorması, çelişkili anlatımlar olması halinde yeniden dinleme veya yüzleştirme yöntemlerine başvurması olasıdır. İş mahkemelerinde, menfaat çatışmalarının sıkça gözlemlendiği bir ortama tanık olduğumuz için, kimi tanıkların işvereni korumak, kimi tanıkların da işçinin iddiasını güçlendirmek adına gerçeği çarpıtmaları ihtimali göz önünde bulundurulmaktadır. Özellikle davacı tanığın akrabası veya yakını olması yahut davalının tanığının işyerinde halen çalışıyor olması gibi etkenler, beyanların objektifliğini etkileme potansiyelini barındırmaktadır. Hâkimler ise Yargıtay'ın uzun yıllar içinde geliştirdiği ilkeler doğrultusunda, söz konusu beyanların tutarlılığına, çelişkiler içermemesi gerektiğine, hayatın olağan akışına uygun olup olmadığına, varsa diğer delillerle (örneğin bordro, puantaj, kamera kaydı, yazılı tanıklık tutanağı vb.) örtüşüp



örtüşmediğine büyük önem vermektedir. Mahkeme, tanıkların kişisel eğilimlerini ve taraflarla ilişkilerini saptamaya çalışarak, ifadenin doğruluğunu test etmektedir. Uygulamada, aynı işyerinde eş zamanlı çalışan bir grup tanığın uyumlu beyanları, belgelerin eksik olduğu hallerde bile mahkemenin işçi lehine veya işveren lehine karar vermesine yol açmaktadır.

İş hukukundaki tanıklık kurumu, yargısal süreç içinde sıklıkla bilirkişi raporlarıyla da desteklenmektedir. Özellikle işçilik alacakları davası söz konusu olduğunda, tanığın anlattıkları, bilirkişinin hesaplamaya esas aldığı veriler olmaktadır. Örnek olarak, bir tanık işçinin sabah 08.00’de işe başlayıp akşam 20.00’de işi bıraktığını, cumartesi dâhil bu şekilde çalıştığını beyan ediyorsa, mahkeme bunu bilirkişiye bildirmekte ve bilirkişi de bu beyan üzerinden fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti hesabı yapmakta, sonra hakim son sözü söylemektedir. Eğer işverenin gösterdiği tanık farklı saat dilimleri iddia ediyorsa, bilirkişi iki tür hesaplama yapmaktadır veya mahkeme ek tanıkları dinleyerek gerçeğe yaklaşmaya çalışmaktadır. İspat yükünün dağılımı da bu noktada kritik önem taşıdığından, işçi kendi alacak talebini dayandırdığı vakıaları ortaya koyduktan sonra, işveren de bordro kayıtları, elektronik giriş-çıkış defterleri gibi delillerle iddiaları çürütmeye gayret eder. Tarafların bu çekişmesi içerisinde tanık anlatımları, çoğunlukla sonuca belirgin etki yapar.

Ayrıca, iş hukukunda tanıklığın önemini artıran bir nokta, kayıt dışılığın bazı işyerlerinde yaygın biçimde görülmesi ve işçi haklarının kağıt üstünde eksik veya hatalı gösterilme ihtimalidir. Uygulamada birçok işveren resmî maaş bordrolarını asgari ücret üzerinden düzenlerken, işçiye fiilen daha yüksek bir ücret ödemekte ya da tam tersi şekilde bordroda yüksek rakam gösterip gerçekte daha düşük ödeme yapabilmektedir. Aynı şekilde, çalışma saatlerinin tam düzenlenmediği veya hiç kayıt tutulmadığı örnekler de mevcuttur. Bu koşullar altında, işçinin gerçek ücretinin, çalışma düzeninin, fazla mesai süresinin, devamsızlık yapıp yapmadığının tanık delili ile ortaya konması neredeyse zorunluluk halini almaktadır. Böyle durumlarda, davacının tanık listesi, bazen işyerinden ayrılmış veya halen orada çalışmaya devam eden arkadaşlarından oluşmakta, davalı işveren ise bu beyanları çürütmek için farklı çalışanları dinletmektedir. Hakimin görevi, söz konusu beyanlardaki çelişkileri analiz edip, dürüst ve tutarlı olan anlatımlara itibar ederek sonuca varmaktır.

Yargıtay kararlarına bakıldığında, tanık ifadelerindeki tutarlılık derecesi, beyanların serbest değerlendirilmesi ilkesi çerçevesinde öne çıkan bir kriterdir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, çoğu kararında “birden fazla tanık aynı yönde beyan veriyorsa ve hayatın olağan akışına aykırı bir durum söz konusu değilse, o beyanlara dayanılarak hesaplama yapılabilir” ilkesine vurgu yapmaktadır. Fakat aynı daire, “eğer tanıklar birbiriyle çelişiyor, tarihleri veya saatleri net biçimde açıklayamıyor yahut belirgin bir menfaat çatışması içinde olduğu anlaşılıyorsa bu beyanlara temkinle yaklaşılmalıdır” şeklinde kararlar da vermektedir. Bu yaklaşım, tanıklık kurumunun iş davalarında tek başına hükmü belirleyen bir delil olmaktan ziyade, sıkı bir inceleme gerektiren ve hakimin takdir yetkisini kullandığı bir delil türü olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, yazılı belgelerin ya hiç olmadığı ya da eksik sunulduğu hallerde, tanık anlatımının en azından fiili durumun gerçeğe yakın şekilde ortaya konmasına yardımcı olduğu da aynı içtihatlarla doğrulanmaktadır.



Bütün bu değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda, tanık delilinin iş hukukundaki rolü, ne sadece tek başına mutlak gerçekliğin ifadesi ne de tamamen güvenilmez bir sözlü anlatımdır. Hukuk düzeni, tanığı yalan beyan vermekten caydırmak için ceza hukuku yaptırımları öngörmekte, yemin usulü veya gerçeğe uygun anlatım yükümlülüğüyle tanığın sorumluluğunu pekiştirmektedir. Hakimin sorgulama ve değerlendirme sürecini açık bir gerekçeli karara dönüştürmek mecburiyeti, tanığın beyanlarının hangi sebeplerle inandırıcı bulunduğunu yahut neden çelişkili sayıldığını üst mahkeme denetimine elverişli kılmaktadır. Duruşma tutanaklarına alınan ifadelerin, hatalı kaydedilmesi veya eksik yazılması halinde bile itiraz mekanizmaları öngörülerek bu sorunun giderilmesi amaçlanmaktadır. İş mahkemeleri, doğası gereği basit yargılama usulü uygulayarak tarafların delillerini çabuk sunmasını, tanıkları erken safhada bildirmesini ve dinlenmesini öncelik kabul eder. Bu yaklaşım, tanığın unuttuğu veya etkilenmeden gerçeği beyan etmesi açısından da önemlidir. Böylelikle yargılama, aşırı uzamaya mahal vermeksizin neticelenmeye daha yakın bir hâl alabilmektedir.

Çalışmada tanık beyanının iş hukukunda karşılaştığı meselelerin tümü, büyük oranda insan unsurundan kaynaklanan çelişki ve riskleri yansıtmaktadır. İşçinin haksızlığa uğradığını kanıtlamak için tanıktan abartılı anlatım talep etmesi veya işverenin iş ilişkisinin devamı korkusunu kullanarak tanığı gerçeği saklamaya yöneltmesi teorik olarak mümkündür. Ancak yargılama sistemi, taraf vekillerinin soru sorma hakkı, hakimin ek delil toplama veya ek tanık dinleme yetkisi, çelişkili beyanlarda yüzleştirme, belgelerle karşılaştırma gibi mekanizmalarla bu tür sapmaları azaltmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla tanıklık, asla kusursuz bir delil değildir fakat çoğu iş uyuşmazlığında gerçeğe en çok yaklaştıran yöntemlerden biridir. İşçi alacakları davasında mahkeme bazen üç dört tanığı dinleyerek, hepsinin ifadesini değerlendirerek, bilirkişiye net rakamlar iletebilmekte ve böylece hem hızlı hem de nispeten adil bir sonuca ulaşabilmektedir. Sendikal nedenle fesih vakalarında da tanıklar, fesih öncesi işverenin tehditkâr tutumlarını, sendikaya üye olanların işten çıkarılmaya zorlandığını veya performans düşüklüğü iddiasının gerçekte bahane olduğunu söyleyerek mahkemeye ışık tutabilmektedir. Yine mobbing davalarında, mağdur işçinin maruz kaldığı sistematik taciz veya yıldırma eylemlerini belgeye dökmesi çok zor iken, aynı departmanda çalışan tanıkların aktardığı somut örnekler sayesinde gerçekler açığa çıkmaktadır.

REFERENCES

- Açı, İ. (2024). İmtiyaz Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavına Hazırlık Ders Notları İş Hukuku. Temsil Kitap.
- Akcan, R. (2012). Tanıklardan bir kısmının dinlenilmesi ile karar verilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 149-164.
- Akdeniz, A. L., & Köme Akpulat, A. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. On İki Levha Yayıncılık.
- Alangoya, Y., Yıldırım, K., & Yıldırım, D. (2011). *Medeni usul hukuku esasları*, . İstanbul: Beta Yayınları.
- Arıcı, K. (2022). Türk İş Hukuku 1 & Ferdi İş İlişkileri Hukuku. Gazi Kitabevi.



- Arslanoğlu Kurşuncu, B. (2007). *Boşanma davalarında yargılama usulü*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, Ö. F. (2022). *İş Hukuku*. Efe Akademi Yayınları.
- Bingöl, O., & Çelik, A. H. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ekin Kitabevi Yayınları.
- Bolayır, N. (2014). *Medeni usul hukukunda ispat hakkı ve ispat hakkının sınırları*. Ankara.
- Çetinkaya, E. (2013). Medeni usul hukukunda hukuka aykırı yoldan elde edilen delillerin ispat hukukundaki değeri., *Genç Hukukçular Hukuk Okumaları*, 175-185.
- Çevik, Y. (2017). *Ceza muhakemesi hukukumuzda ispatın mahiyeti*, (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Demirçi, P. A. K. (2023). *İş Hukuku Öz Kitap*. Platon Hukuk.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2024). *Toplu İş Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Erdağ, N. (2020). *İş Hukuku Serisi / Mobbing*. Platon Hukuk.
- Erkol, B. (2025). *İmtiyaz Adli Hakimlik Soru Bankası İş Hukuku*. Temsil Kitap.
- Ertanhan, M. (2005). *Medeni yargılama hukukunda tanık ve tanıklık*. Ankara : Seçkin Yayıncılık .
- Göktürk, N. (2016). Yalan Tanıklık Suçu (TCK m. 272). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(1), 347-408.
- Karamercan, F. (2018). Medeni usul hukukunda tanık ve tanıklık. *Ankara Barosu Dergisi*, 76(3), 151-191.
- Kayar, G. (2016). *İdari yargıda deliller ve tanık delili*, (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Kılıçoğlu, E. (2011). *Medeni yargılamada hukuka aykırı yoldan elde edilmiş delillerin kullanılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızıl, M. (2014). Tanık ifadesi ve inandırıcılık. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 396-408.
- Kolektif. (2023). Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2021. On İki Levha Yayıncılık.
- Konuralp, H. (2009). *Medeni usul hukukunda yazılı delil başlangıcı*. Ankara : Tıpkı Basım .
- Korkmaz Taş, H. (2008). Hukuk usûlü muhakemeleri kanunu'na göre hâkimin belirlediği süreler ve bu sürelerin hukukî dinlenilme hakkı ile ilişkisi. *Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, , 135-189.
- Nas, A. (2013). *Yalan tanıklık suçu psikolojik ve hukuki sınırlar*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, V. (2017). Medeni usul hukukunda hakimin verdiği kesin süre. *TBB Dergisi*, 129, 13-160.
- Özyardımcı, D. (2022). Türk İş Hukuku Yönünden Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması. Platon Hukuk.
- Pekcanitez, H., Atalay, O., & Özekes, M. (2017). *Medeni usul hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sönmez, S. (2023). Referans İş Hukuku Mevzuat Konu Anlatımı. Temsil Kitap.
- Tahiroğlu, F. (2021). Medeni usul hukukunda tanığın hazır bulunma yükümlülüğü., *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8 (2), 618-636.



- Tolu, H. (2023). Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından). On İki Levha Yayıncılık.
- Turan, M. (2022). Tanık listesinin sunulması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 49, 289-322.
- Üçışık, H. F. (2021). İş Sağlığı ve Güvenlik Hukuku (Ciltli). Ötüken Neşriyat.
- Yıldırım, K. (2002). *Senetle ispat kurallarının türk medeni yargılama hukukundaki önemi*,. İstanbul: İlkeler Işığında Medeni Yargılama Hukuku,.
- Yüksel, H. (2014). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ekin Kitabevi Yayınları.
- Zorla, F. (2010). *Medeni usul hukukunda şahit ile ispat edilebilecek haller*, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü