

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/18085
Karar No.	2019/15075
Tarihi:	04.07.2019

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/34

- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI**
- **ÜST DÜZEY YÖNETİCİYE TALİMAT VEREN OLUP OLMADIĞIN GÖRE FAZLA ÇALIŞMA HAK EDİP ETMEDİĞİNİN BELİRLENECEĞİ**

• **ÖZETİ** İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 2000-2011 yılları arası mağaza müdürü olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece toplanan deliller ve yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil günü çalışması yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı üst düzey yönetici kabul edilerek fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil çalışma alacağı talepleri reddedilmiş ise de dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı, davalı şirkete ait mağaza işyerinde, müdür olarak davalı işveren limited şirketin ortakları ve aynı zamanda müdürleri olan... ve ...e bağlı şekilde çalışmıştır. Yine tanık anlatımlarına göre davacı, diğer çalışanlar birlikte ve belirli mesai saatleri içinde çalışmıştır. Bu durumda mesaisini kendisinin belirlediği söylenemez. Davacı mesaisini kendisi belirleyen üst düzey yönetici konumunda olmadığından Mahkemece dosyadaki mevcut delillere göre

davacının ulusal bayram ve genel tatil ile fazla çalışma alacağı olup olmadığı belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile taleplerin reddi isabetsiz olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 04/07/2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.