

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/33960

Karar No. 2020/17839

Tarihi: 09/12/2020

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİYE TALİMAT VEREN BİR BAŞKA YÖNETİCİN VARLIĞI HALİNDE ÇALIŞMA SÜRESİNİ ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN KENDİSİNİN BELİRLEDİĞİNDEN SÖZ EDİLEMeyeCEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİYE AÇIK BİR ŞEKİLDE FAZLA ÇALIŞMA YAPMA TALİMATININ VERİLİP VERİLMEDİĞİNİN DE ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

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.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 28/04/2011 tarihinden 30/09/2015 tarihine kadar çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin müvekkili şirket tarafından diğer bir çalışanla iş ilişkisini aşar boyutta ilişki içinde olduğu, iş ahlak ve etiğine aykırı davrandığı gerekçesiyle noter kanalıyla feshedildiğini, haklı nedenle fesih yapıldığından kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin bir hakkı bulunmadığını, yapılan fazla çalışmalarda denkleştirme usulü karşılığının verildiğini, kullanılmayan yıllık izinlerine ilişkin ücretin son ay maaşı ile bordroya yansıtılarak ödendiğini, yine genel tatillerdeki çalışmalara ilişkin ödemelerinde bordroya yansıtılarak kendisine ödendiğini, davacının taleplerinin haklı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının fazla çalışma ücreti alacağı talebinde bulunduğu, fazla çalışma yaptığını ispat ettiği halde bu çalışmaların karşılığı olan ücretlerin ödenmediği gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Davacı işçinin fazla çalışma 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 vakialar da bu noktada

göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İşyerinde üst düzey yönetici konumda 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 verilmemesinin 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, davacının, davalıya ait iş yerlerinde bölge sorumlusu olarak görev yaptığı anlaşılmıştır. Mahkemece dinlenen tanıkların gün içinde sürekli olarak davacı ile birlikte çalışmadıkları, davacının birden çok mağazadan sorumlu olduğu , bu nedenle tanıkların çalışma saatlerine ilişkin somut görgü ve bilgilerinin bulunmadığı ve ayrıca davacının bölge sorumlusu olduğu gözetildiğinde çalışma düzenini ve mesaisini kendisinin belirlemesi nedeniyle yukarıda yazılı ilke kararı uyarınca fazla mesai ücreti talep edemeyeceği Dairemizin yerleşik uygulaması olup, fazla mesai ücreti talebinin reddi gerekirken Mahkemece kabulü hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 09.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.