

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41,63

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/9820
Karar No. 2024/14867
Tarihi: 19.11.2024

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
- YÖNETİCİLİĞİ İLE UYUMLU ÜCRET ALIYOR VE KENDİSİNE TALİMAT VERECEK KİMSE OLMADAN ÇALIŞAN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İSTEYEMEYECEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİYLE TALİMAT VERECEK BİRİSİNİN OLMASI HALİNDE DİĞER KOŞULLARI VARSA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ TALEP EDEBİLECEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN ÜCRETİ VE KONUMU NE OLURSA OLURSA OLSUN HAFTA TATİLİ HAKKININ BULUNDUĞU

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 hâlinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O hâlde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin 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.

Hafta tatili günleri dinlenme hakkına ilişkin olup işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi dinlenme hakkının kullanımına engel teşkil etmez. Bu kapsamda davacının ispatlanan hafta tatili ücreti alacağına hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin ikinci fıkrası gereğince duruşma isteğinin miktardan reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işyerinde 22.01.1996-06.12.2018 tarihleri arasında çalışan müvekkilinin 02.01.2015 tarihinden itibaren Ankara geleneksel kanal grup satış müdürü olarak görev yaptığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz şekilde feshedildiğini, davalı Şirket aleyhine açılan işe iade davasının Ankara 20. İş Mahkemesinin 2019/74 Esas sayılı dosyası ile derdest olduğunu, müvekkilinin tüm Efes Grubu çalışanları gibi işverenle yıllık 16 aylık ücret üzerinden anlaştığını, yıllık 16 aylık ücretin 12 aya bölünerek ödendiğini ve brüt ücretin 1/3'ünün "ikramiye" adı altında yatırıldığını, söz konusu ücretin ikramiye olarak tanımlanmasının bordro hilesi niteliğinde olduğunu, bu kapsamda müvekkilinin brüt ücretlerinin 2015 yılında 16.734,67 TL, 2016 yılında 18.073,33 TL, 2017 yılında 19.628,00 TL ve 2018 yılında 21.885,22 TL olduğunu, müvekkilinin Anadolu Efes Grubu bünyesinde bulunan şirketlerde çalışan işçiler gibi Anadolu Efes Biracılık ve Malt San. AŞ ile Teggıda-İş Sendikası tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalandırıldığını, bu nedenle fazla çalışma ile hafta tatili ücretlerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplanmasını talep ettiklerini, müvekkilinin fazla çalışma ile hafta tatili

ücretlerinin ödenmediğini, davalı işyerinde her yıl sonunda yönetici pozisyonunda çalışanlara %85'i aralık ayında %15'i şubat ayında olmak üzere jestiyon primi ödemesi yapıldığını ve aralık ayında alması gereken 39.590,57 TL jestiyon prim alacağını müvekkiline ödenmediğini belirterek fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile prim alacağını davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davalı işyerinde 22.01.1996-06.12.2018 tarihleri arasında çalışan davacının en son brüt ücretinin 16.414,00 TL olduğunu, iş sözleşmesi uyarınca yılda 270 saate kadar olan fazla çalışmaların davacının ücretine dâhil olduğunu, kendi çalışma sürelerini belirleyen ve prim alan davacının fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini, müvekkili Şirketin herhangi bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olmadığını, davacının hafta tatili günlerinde çalıştığı iddiasının asılsız olduğunu ve 2018 yılına ait performans değerlendirmesi bulunmadığından davacının jestiyon primi alacağına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; dosya kapsamına göre davacının, 22.01.1996-06.12.2018 tarihleri arasında toplam 22 yıl 10 ay 14 gün süreyle davalı nezdinde iş sözleşmesiyle çalıştığının anlaşıldığı, taraflar arasında görülen işe iade davası sonucunda Ankara 20. İş Mahkemesinin 16.03.2019 tarihli ve 2019/74 Esas, 2021/261 Karar sayılı kararı ile verilen kararın Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 30.06.2021 tarihli ve 2021/1832 Esas, 2021/1946 Karar sayılı kararıyla kesinleştiği, kesinleşmiş olan işbu davada tespit edilen ücretin eldeki dosya yönünden bağlayıcı olduğu, tespit edilen ve kesinleşen ücret esas alınarak davacının talep edilen alacaklarının hesaplandığı, davalı işyerinde prim uygulamasının olduğu kabul edildiği, sunulan e-posta kayıtlarının mezkur delillerle uyumluluk arz ettiği ve davalı tarafça aksinin ispat olunmadığı da gözetilerek Yönetmelik'teki esaslar doğrultusunda yapılan hesaplamaların hükme esas alındığı, fazla çalışma ücreti ile hafta tatili ücreti alacakları yönünden ispat yükümlülüğünün davacı üzerinde olduğu dikkate alınarak, puantaj kayıtları ve davalı Şirkete karşı davası bulunmayan tanık beyanlarına çalışma dönemleri nazarında itibar edildiği, zamlarının uygulandığı ve maddi hataların düzeltildiği bilirkişi ek raporuna itibar edildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar

bulunmadığını davacının 22.01.1996-06.12.2018 tarihleri arasında geleneksel kanal satış grup müdürü olarak 16.414,00 TL brüt ücretle çalıştığını, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının fazla çalışma yapmadığını, iş sözleşmesine göre fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğunu, işveren tarafından tebliğ edilmeden fazla çalışma yapamayacağını, buna ilişkin ek ücret veya izin talep edemeyeceğini, davacının kendi çalışma şartlarını kendisinin belirlediğini, müvekkili Şirketin toplu iş sözleşmesinin tarafı olmadığını, davacının sendika üyesi olmadığını, dayanışma aidatı ödemediğini davacının Anadolu Efes AŞ çalışanı olmadığını, davacı tanıkları A.R.A., K.Y. ve N.Y'nin müvekkili Şirket aleyhine açılmış olan davalarının bulunması nedeniyle beyanlarına itibar edilemeyeceğini, davacının hafta tatillerinde çalışma yapması yönünde bir talimat verilmediğini, kendi isteğiyle çalışmış olabileceğini, davacının çalışma düzenini kendisinin ayarladığını, hafta tatili alacağı bulunmadığını davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarının dikkate alınamayacağını, jestiyon priminin işçilerin performansına ve davalının yıl sonu hedeflerinin gerçekleştirilmesine bağlı ödendiğini, davacı yönünden 2018 yılı yıl sonu değerlendirmesinin bulunmadığını, davacının dava dilekçesinde jestiyon primini hesaplamasına rağmen bu konuda kısmi dava açmasının hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, İlk Derece Mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çalışmayan tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf dilekçesinde belirttiği gerekçelere dayanarak ve resen dikkate alınacak nedenlerle davanın reddine karar verilmek üzere Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının aylık ücretinin tespiti, fazla çalışma ile hafta tatili ücreti ile prim alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Kanun'un 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesi, 41, 63, 66 ,68, 46 ve 50 nci maddeleri

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir,

2. 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 hâlinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O hâlde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin 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.

3. Somut uyumsuzlukta; gerek davacı tanıkları ile davalı tanığı beyanından gerekse dosyadaki diğer delil ve belgelerden, davacının davalıya ait işyerinde Ocak 2015 itibarı ile Ankara geleneksel kanal grup satış müdürü olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesince beyanına başvurulmuş davalı tanığı B.E. beyanında, davacının grup müdürü olduğunu, davacının hem müdür olduğunu hem de sahada çalışması nedeniyle çalışma saatlerinin esnek olduğunu belirtmiştir. Davacının kendi çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre çalıştığı bölgede üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmaması nedeniyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Davacının çalışma düzenini kendisinin belirlediğinin anlaşılması karşısında, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekirken yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

4. Hafta tatili günleri dinlenme hakkına ilişkin olup işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi dinlenme hakkının kullanımına engel teşkil etmez. Bu kapsamda davacının ispatlanan hafta tatili ücreti alacağına hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki İlk Derece Mahkemesince, davacının toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandığının

kabulü ile bilirkişi tarafından 1. seçenek olarak yapılan hesaplamasının hükme esas alınması hatalıdır. Şöyle ki; davacının toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olduğu, taraflar arasında uyumsuzluk konusu değildir. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre taraflar arasında davacıya toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ödeneceğine dair bir sözleşme ya da yönetmelik hükmü de bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bordo ile toplu iş sözleşmesinde yer alan bir kısım hakların ödenmiş olması, toplu iş sözleşmesinin tamamının davacıya uygulanacağı anlamına gelmez. Buna göre davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı gözetilmeksizin, talep edilen hafta tatili ücreti alacağıının, bilirkişi raporunun toplu iş sözleşmesi hükümleri esas alınarak hesaplanan 1. seçeneğine göre hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

19.11.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.