

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3431  
Karar No. 2025/5386  
Tarihi: 25.06.2025

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
- ÇALIŞMA DÜZENİNİ KENDİSİ BELİRLEYEN GÖREV VE SORUMLULUĞUNA UYGUN ÜCRETİN ÖDENMESİ HALİNDE FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ
- ÇALIŞMA DÜZENİNİ KENDİSİ BELİRLEYEN ÜZERİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARINI BELİRLEYEN AMİRİN BULUNMADIĞI ŞANTIYE ŞEFİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 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.**

**(...)**

**Şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre çalıştığı şantiyede davacı işçi üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmaması, davacının projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.**

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 2016 yılı Mayıs ayında davalı Bergiz İnşaat AŞ bünyesinde çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedildiği 21.11.2020 tarihine kadar çalışmasını sürdürdüğünü, bu süreçte sigorta kaydının yürütülen projeler ve bu projelere ilişkin ihale alan Bergiz İnşaat AŞ ile organik bağı bulunan şirketler üzerinden yapıldığını, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte sigorta kaydının davalı Bergiz AŞ ile aynı adreste bulunan diğer davalı Met Grup İnşaat AŞ'de olduğunu, bunun gibi bu süreçte müvekkilinin sigorta bildiriminin dava dışı Astro Üst Yapı AŞ Pers Yapı, Mir Müşavirlik ve sair diğer şirketler tarafından yapıldığının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydından anlaşıldığını, iş sözleşmesinin işverenler tarafından tek taraflı olarak haksız ve kanuna aykırı olarak feshedilmesine karşın yasal işçilik alacaklarının ödenmediğini, inşaat mühendisi olup şantiye şefi olarak çalışan müvekkilinin 2020 Ocak ayından itibaren de genel koordinatör yardımcısı olarak görevlendirildiğini, eşit davranmama, psikolojik şiddet ve baskı gibi psikolojik tacizle (mobbing) davacının yıpratıldığını, en son olarak ücretinin 22.000,00 TL olduğunu, bu sektördeki teamül gereğince her yıl düzenli olarak prim ödendiğini, son ödemenin Mart 2020'de 80.000,00 TL olarak yapıldığını, 2020 yılı için prim ödemesinin yapılmadığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile manevi tazminat, bakiye ücret, prim, izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

#### II. CEVAP

1. Davalı Bergiz İnşaat AŞ vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, davacının işe başlama tarihinin sigorta kaydından da anlaşılacağı üzere 26.02.2020 olduğunu, işten istifa ederek ayrılma tarihinin ise 27.04.2020 olduğunu, daha önceki bir tarihte çalıştığı iddiasının mesnetsiz olduğunu, ücretinin

sigorta kayıtlarına göre aylık net 11.000,00 TL olduğunu, banka kayıtlarıyla da sabit olduğu üzere müvekkili Şirketin davacıya işçilikten kaynaklanan hiçbir borcunun bulunmadığını, dava dilekçesinde bahsi geçen şirketler ile müvekkili Şirket arasında organik bir bağ bulunduğu iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacının psikolojik taciz iddialarını reddettiklerini, hafta sonları çalışma iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacıya davalı Şirket tarafından prim, ikramiye veya başka bir ad altında ödeme yapılmadığını, Şirket personeli T.B. ile ilgili iddiaları da kabul etmediklerini beyan ederek davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Met Grup İnşaat AŞ vekili cevap dilekçesinde; davacının organik bağ iddiasına itiraz ettiklerini, iş sözleşmesinin davacının devamsızlığı nedeniyle haklı olarak feshedildiğini, ücretinin zamanında ve eksiksiz ödendiğini, davalı Şirketten herhangi bir alacağının bulunmadığını, yapım projelerinde şantiye şefi olarak görev yaptığını, ücretinin imzalayarak kabul ettiği bordrosundan görüldüğü üzere 12.100,00 TL olduğunu, davacının alt kadrolarda çalışıp daha yüksek ücret ödendiğini iddia ettiği kişilerin şirketlerinde çalışmadığını, baskı ve psikolojik taciz iddialarının gerçeği yansıtmadığını, davacının şantiye şefi olması ve işyerinde en yüksek amir olması nedeniyle iş saatleri, çalışma ve izinlerinin kendisi tarafından düzenlendiğini, çalışmalarını kendisi belirleyen davacının bu yüzden herhangi bir alacağı olduğu iddiasının haksız olduğunu, davacının çalışma süresi 1 yılı doldurmadığı için yıllık ücretli izin talep etmesinin mümkün olmadığını, davacının Şirket merkezinden ayrı ve genellikle farklı şehirlerde olan şantiyelerde çalıştığından araç, akaryakıt, konaklama, yeme, içme maliyetlerinin Şirketlerince karşılandığını, harcırah ve prim iddiasının asılsız olduğunu, iş sözleşmesinde prim ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmadığını, davacının devamsızlık yaptığı dönemde başka bir Şirket ile görüşüğünü, başka bir iş bulduğu için işten ayrıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tarafından sunulan aynı döneme ilişkin kamu idarelerine hitaben düzenlenen personel bildirim evrakında davacının Yozgat-Sorgun-Akdağmadeni yol yapım işinde Astro Üst Yapı, Diyarbakır-Silvan-Hani yol yapım işinde Met Grup, Yedigöze İçme Suyu projesinde Ayza Yapı çalışanı olarak bildirildiği hâlde bu bildirimlerin yapıldığı dönemlerdeki sigorta kayıtlarında (26.02.2020-27.04.2020 tarihleri arasında 1040867 sigorta sicil numarası ile) davacının davalı Bergiz İnşaat AŞ işyerinde çalıştığının görüldüğü, dinlenen tanıkların beyanlarının tüm bu şirketlerin Bergiz İnşaat AŞ ile bağı olduğu yönünde olduğu, yine dosya kapsamındaki banka kayıtları incelendiğinde davacının dava dışı şirketler nezdinde çalıştığı dönemde Bergiz İnşaat yönetim kurulu başkanı ve genel koordinatörü tarafından davacıya 09.05.2017, 01.03.2018, 28.02.2019 ila 20.03.2020 tarihlerinde prim ödemesi yapıldığı, diğer davalı Met İnşaat AŞ nezdindeki sigorta kayıtlarının ile ise girdi-çıkıtı şeklinde yapıldığının anlaşıldığı, hâl böyle olunca davacının SGK

kaydındaki işverenleri sıklıkla değişse de yaptığı işin ve işverenin aynı olduğu, bu nedenle davalıların işçilik alacaklarından müteselsil sorumluluklarının bulunduğu, SGK kayıtlarında yer alan 17.05.2016-04.12.2020 tarihleri arasındaki 4 yıl 6 ay 17 günlük hizmet süresi bulunduğu, davacının en son Ekim 2020 ücret hesap pusulasında 30 günlük çalışma karşılığında 19.471,89.-TL/Brüt- 12.100,00.-TL/Net (331,09.-TL AGİ dâhil 12.431,09.-TL/Net) ücret tahakkuk ettirildiği, ücret hesap pusulasının ihtirazı kayıt konmaksızın imzalı olduğu, imzalı bordronun aksinin yazılı belge ile ispat edilemediği gibi yapılan emsal araştırmalarının da bordro ücreti ve davacının iddiasının çokça altında kaldığı anlaşılacakla imzalı bordrodaki ücrete itibar etmek gerektiği, giydirilmiş ücreti davacının tanık beyanlarıyla ve banka kayıtlarıyla ispat ettiği, yemek, cep telefonu tahsisi, araç tahsisi ve prim ödemesinin dâhil edilmesi gerektiği, anılan esaslara göre hesaplama yapan bilirkişi raporunun hükme esas alındığı, psikolojik taciz uygulandığı hususu da inandırıcı delillerle ispatlanamadığından manevi tazminat isteminin reddine karar verildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalının tutanak tanığı dinletmediği, ispat yükünü yerine getiremediği, davacının gönderdiği ihtarname, tanığının beyanı dikkate alındığında davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacının çalışmasını belirleme yetkisi bulunmadığı, tanık beyanlarına göre davacının fazla çalışma yaptığı, dinî bayramlar dışındaki genel tatillerde ve hafta tatillerinde çalıştığı, kıdemine göre 56 gün yıllık izne hak kazandığı, davalılar tarafından izin kullanıma dair belge sunulmadığı, davacının izin alacağı olduğu, banka hesabına prim alacağının ödendiği, tanıkların da prim hususunu doğruladıkları anlaşılacakla İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

#### V. TEMYİZ

##### A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Bergiz İnşaat AŞ vekili temyiz dilekçesinde;
  - a. Davalılar arasındaki organik bağ tespitiinin yerinde olmadığını,
  - b. Hizmet süresinin hatalı tespit edildiğini,
  - c. Davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini, müvekkili Şirkette çalışması bir yılı dolmadığından kıdem tazminatına ve izin alacağına hak kazanamayacağını,
  - d. Prim uygulamasının bulunmadığını,
  - e.Şantiye şefi üst düzey yönetici olduğundan davacının fazla çalışma alacağına hak kazanmayacağını,

f. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunmadığını ileri sürmüştür.

2. Davalı Met Grup İnşaat AŞ vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davalılar arasındaki organik bağ tespitinin yerinde olmadığını, davacının müvekkili Şirkette 61 gün çalışmasının bulunduğunu,

b. Davacının iş sözleşmesinin istifa ile sonuçlandığı, ayrıca 61 gün çalıştığından tazminata ve izin alacağına hak kazanmadığını,

c. Şantiye şefi üst düzey yönetici olduğundan davacının fazla çalışma alacağına hak kazanmayacağını, kayıtların dikkate alınmadığı, duyuma dayalı tanık beyanlarının esas alınamayacağı,

d. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılıklarının ödendiğini, bordroların ihtirazi kayıtsız imzalandığını,

e. Prim alacağının bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacak şekilde sona erip ermediği, yaptığı işin niteliği ve buna bağlı olarak aylık ücretinin miktarı ile fazla çalışma, prim, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ile yıllık izin ücreti alacaklarının ispatı, davalıların sorumluluğunun tespiti noktalarındadır.

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

2. Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.. 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.

Dosya kapsamından inşaat mühendisi olup davalıya ait işyerinde 17.05.2016 tarihinden itibaren şantiye şefi olarak çalışan davacının, 2020 Ocak ayından itibaren

de genel koordinatör yardımcısı olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Dava dilekçesinde davacının, sorumlu olduğu davalılara ait 6 şantiyenin işlemlerini bizzatıhi takip ederek yürüttüğü, şantiye sahalarında çalıştığı, bu nedenlerle yapılan iş seyahatlerinin ise bir ayda iki haftayı geçtiği iddia edilmiştir. Davacı tanıkları tarafından da davacının şantiye şefi olarak çalıştığı, son olarak saha müdürü/koordinatör yardımcısı olarak çalıştığı beyan edilmiştir. Şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre çalıştığı şantiyede davacı işçi üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmaması, davacının projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Buna göre, davacının şantiye şefi olarak çalıştığı dönemde çalışma düzenini kendisinin belirlediğinin anlaşılması karşısında, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, 2020 Ocak ayından önce şantiye şefi olarak çalıştığı dönem yönünden fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 06.03.2024 tarihli ve 2024/1303Esas, 2024/4311 Karar; 05.12.2023 tarihli ve 2023/15202 Esas, 2023/18910Karar sayılı kararları). Mahkemece yanlışlığı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi 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 ilgililere iadesine,  
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
25.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.