

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10080

Karar No. 2026/6108

Tarihi: 23.06.2026

- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
- ÇALIŞMA SÜRESİNİ KENDİSİ BELİRLEYEN ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEMEYECEĞİ
- ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA İSTEYEBİLMESİ İÇİN İŞVEREN VEYA DAHA ÜST DÜZEY BİR YÖNETİCİNİN ÇALIŞMA SAATLERİNİ BELİRLİYOR OLMASI GEREKTİĞİ
- ŞANTIYE ŞEFİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNİ KENDİSİNİN BELİRLEDİĞİ
- PROJE MÜDÜR YARDIMCISI POZİSYONUNUN ŞANTIYE ŞEFLİĞİNDEN FARKLI OLARAK GÖREVİN NİTELİĞİ GEREĞİ ÇALIŞMA DÜZENİ VE MESAI SAATLERİNİN DAVACI TARAFINDAN SERBESTÇE BELİRLEMEDİĞİ

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, işveren veya daha üst bir yönetici tarafından mesaisinin belirlendiğinin ispat edilmesi gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticinin mesaisi işveren veya daha üst bir yönetici tarafından belirlenmiyorsa, görevinin gereği

gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalıya ait işyerinde önce şantiye şefi, ardından proje müdür yardımcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre davacının çalıştığı şantiyede projeyi sevk ve idare eden kişi konumunda bulunması nedeniyle bu dönem yönünden fazla çalışma ücreti talep edilemeyeceğinin kabulü gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması da bu yönde olup şantiye şefi olarak çalışılan dönemde fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerindedir.

(...) Proje müdür yardımcısı pozisyonunun şantiye şefliğinden farklı olarak görevin niteliği gereği çalışma düzeni ve mesai saatlerinin davacı tarafından serbestçe belirlenemediği anlaşılmaktadır. Bu itibarla davacının proje müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönem yönünden, tanıkların davacıyla birlikte çalıştıkları süreyle sınırlı olmak üzere haftanın 5 günü 08.00-20.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme ile, 1 günü 08.00-19.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme ile çalışarak haftalık 17,5 saat fazla çalışma yaptığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Taraf vekillerince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02.06.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat Hatice Özlem Durgut ile davalı vekili Avukat Burhan Cem Erkin geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirkete ait Türkmenistan'da bulunan şantiyelerde 02.04.2010-22.02.2018 tarihleri arasında son net 6.100,00 Amerikan doları (USD) ücretle çalıştığını, şantiye şefi olarak çalışmakta iken 24.02.2016 tarihinde proje müdür yardımcısı olarak atandığını, işyerinde 08.00-20.00 saatleri arasında hafta sonları dâhil çalıştığını, ayrıca tüm resmî ve dinî bayram günlerinde aynı şekilde çalışmasına devam ettiğini ileri sürerek fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı definde bulunduklarını, davacının en son ücretinin 3.389,00 USD olduğunu, davacı üst düzey yönetici olarak çalıştığından fazla çalışma ücretine de hak kazanmayacağını, ayrıca yaptığı fazla çalışmaların kendisine ödendiğini, davacının ödenmeyen herhangi bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 6.000,00 USD ücretle çalıştığı, tanık beyanları ile fazla çalışma yaptığını, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını kanıtladığı, davacının tanıklarla birlikte çalıştığı süre dikkate alınarak haftanın 5 günü 08.00-20.00 saatleri arasında günde 12 saat 1,5 saat ara dinlenmesi ile, 1 günü 08.00-19.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenmesi ile çalışarak 18 saat fazla çalışma yaptığı, dinî bayramların ilk günü ve yılbaşı hariç ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı, davacının ayda 2 kez hafta tatillerinde çalıştığı, davalının bu çalışmalarının ve bilirkişinin belirlediği ücret alacağının karşılığının davacıya ödendiğini imzalı ücret bordroları veya eş değer yazılı belgelerle ispat edemediği, banka kanalı ile davacıya değişen miktarlarda "*maaş + fazla mesai*" açıklaması ile USD üzerinden ödemeler yapıldığının görüldüğü, dava kapsamında yapılan ödemelerin ne kadarının fazla çalışma ücreti olarak ödendiğine dair ücret bordrosu ya da benzeri belgeler sunulmadığı, davacı tanıklarının da davacının iddiasını desteklediği, tüm bunlar dikkate alındığında davalı işverenin gerçek ücretin bir bölümünü fazla çalışma olarak gösterip ücreti gizlediği, davacı işçiye yapılan ödemenin tamamının ücret olarak yatırıldığı kanaatine varılarak fazla çalışma olarak dikkate alınmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; cevap dilekçesinde, yabancı hukukun uygulanması gerektiği itirazında bulunulmadığından uyuşmazlıkta Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, ücret seviyesinin dosya kapsamına göre uygun tespit edildiği, davanın ıslahı ve ıslaha karşı zamanaşımı def'i üzerine İlk

Derece Mahkemesi tarafından resen hesaplama yoluna gidildiği ancak pandemi nedeni ile duran sürelerin dışlanmadığı, davacı tarafın bu yöndeki istinaf talebinin yerinde olduğu, şantiye şefi olarak daha sonra proje müdür yardımcısı olarak üst düzey çalışan olan davacının Yargıtay içtihatları gereğince fazla çalışma alacaklarına hak kazanmadığı, ancak üst düzey çalışan olsa da davacının ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarına, şartları oluşmuş ise hak kazanabileceği, tanık beyanları ile davacının bu günlerde çalıştığını ispatladığı, açıklanan nedenlerle davacı vekilinin istinaf nedenleri yerinde değil ise de zamanaşımı nedeniyle yapılan hesaplama yönünden başvurusunun haklı olduğu; davalı vekilinin de diğer istinaf nedenleri yerinde değil ise de fazla çalışma ücreti yönünden başvurusunun haklı olduğu gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle fazla çalışma ücretinin reddi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. Uyuşmazlıkta Türkmenistan hukukunun uygulanması gerektiğini,
 - b. Kabul edilen ücret seviyesinin fahiş olduğunu,
 - c. Davacının hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmasını ispatlayamadığını,
 - d. Yurt içinde geçen dönemlerin hesaplamadan dışlanması gerektiğini,
 - e. Tanıkların menfaat birliği içerisinde olduklarını, beyanlarının hükme esas alınamayacağı gibi tüm çalışma dönemi hakkında görgüye dayalı bilgilerinin olmadığını ileri sürmüştür.
2. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. Dosyada davacının fazla çalışma yaptığını gösterir iç yazışmalar, talimatlar olduğunu, müvekkilinin bağlı olduğu bir proje müdürü olduğunu,
 - b. Banka hesaplarında dahi fazla çalışma adı altında ödemelerin olduğunu,
 - c. Tanıkların da beyanlarında davacının fazla çalışma yaptığını beyan ettiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının aylık ücretinin miktarı, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

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 davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında fazla çalışma ücreti alacağı bakımından uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında salt menfaat birliği olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenen bu tür tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacağın varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

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, işveren veya daha üst bir yönetici tarafından mesaisinin belirlendiğinin ispat edilmesi gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticinin mesaisi işveren veya daha üst bir yönetici tarafından belirlenmiyorsa, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalıya ait işyerinde önce şantiye şefi, ardından proje müdür yardımcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi ve dosya kapsamına göre davacının çalıştığı şantiyede projeyi sevk ve idare eden kişi konumunda bulunması nedeniyle bu dönem yönünden fazla çalışma ücreti talep edilemeyeceğinin kabulü gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması da bu yönde olup şantiye şefi olarak çalışılan dönemde fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerindedir.

Davacının dava dilekçesinde 24.02.2016 tarihinde proje müdür yardımcısı olduğunu belirttiği ve dosyada yer alan 15.01.2016 tarihli personel değişikliği talep formundan Yakıt Hidrant Tesisleri şantiye şefliğinden havaalanı projesinde proje müdür yardımcısı pozisyonuna geçirildiği görülmektedir. Proje müdür yardımcısı

pozisyonunun şantiye şefliğinden farklı olarak görevin niteliği gereği çalışma düzeni ve mesai saatlerinin davacı tarafından serbestçe belirlenemediği anlaşılmaktadır. Bu itibarla davacının proje müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönem yönünden, tanıkların davacıyla birlikte çalıştıkları süreyle sınırlı olmak üzere haftanın 5 günü 08.00-20.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme ile, 1 günü 08.00-19.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme ile çalışarak haftalık 17,5 saat fazla çalışma yaptığıının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Davacı yararına takdir edilen 40.000,00 TL vekâlet ücretinin davalı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.