

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22, 41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1979
Karar No. 2026/6373
Tarihi: 25.06.2026

●ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMASI
●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

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.

Mahkemece bireysel emeklilik ve özel sağlık sigortasına yönelik prim taleplerinin ispatlanamadığından reddine karar verilmiş ise de 13.10.2017-08.07.2019 tarihleri arasında davacı adına özel sağlık sigortası ve 08.07.2019-27.07.2020 tarihleri arasında ise davacı adına bireysel emeklilik primlerinin ödendiği ve daha sonra bu ödemelere son verildiği tarafların kabulündedir. Davalı tarafından tek taraflı olarak ödemelerin sona erdirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında işyeri

uygulanması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olup davacının buna ilişkin yazılı muvafakatının alınmadığı görülmektedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf 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 01.04.2014-27.07.2020 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, son brüt ücretinin 17.269,20 TL olduğunu, iş sözleşmesini ücretlerin zamanında ödenmemesi, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi ile iş sözleşmesinde kararlaştırılan bireysel emeklilik sözleşmesi ve özel sağlık sigortasının rızası dışında iptal edilmesi sebebiyle haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, bireysel emeklilik sözleşmesi ve özel sağlık sigortasının rızası dışında iptalinden kaynaklanan alacak ile fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; iş sözleşmesinin haklı nedenle işveren tarafından feshedildiğini, davacının Şirket imkânlarını kötüye kullandığını, Şirket adına kayıt dışı analiz raporları düzenlediğini, üçüncü kişilerden kazanç sağladığını, Şirkete ait ödemeleri uhdesinde tuttuğunu ve Şirketin ticari itibarını zedelediğini savunarak davanın reddini istemiş, cevap dilekçesini ıslah ederek zamanaşımı def'inde bulunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 01.04.2014-27.07.2020 tarihleri arasında 6 yıl 3 ay 25 gün çalıştığı, hesaplamalara esas brüt ücretinin 17.269,20 TL olduğu, tarafların iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiklerini ileri sürdükleri, ceza dosyasındaki bilirkişi raporu ve dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek davacının çalıştığı süre içerisinde başka şirket adına analiz yaptığı ve bu faaliyetlerden gelir elde ettiği, bu nedenle işverenin güvenini sarsan davranışta bulunduğu gerekçesiyle kıdem tazminatına hak kazanamadığı, davalının zamanaşımı def'i dikkate alınarak fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarında zamanaşımı hesabı yapıldığı, fazla çalışma yönünden tanık beyanlarının çalışma dönemlerine göre değerlendirilerek davacı beyanı aşılmaksızın çalışma sürelerinin belirlendiği ve buna göre fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplandığı, bireysel emeklilik sözleşmesi ve özel sağlık sigortasının rıza dışında iptalinden kaynaklanan alacak talebinin ise ispatlanamadığı belirtilerek 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; somut olayda tarafların her ikisinin de 27.07.2020 tarihinde iş sözleşmesini kendilerinin haklı nedenle feshettiklerini ileri sürdükleri, işverenin davacı hakkında feshe konu eylemler nedeniyle 26.08.2020 tarihinde suç duyurusunda bulunduğu, işçi hakkında haklı fesih nedeni olabilecek eylemlere ilişkin soruşturma devam ederken mevcut nedenlere dayanılarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin fesih hakkının kötüye kullanılması niteliğinde olduğu, bu nedenle feshin işveren tarafından gerçekleştirildiğinin kabulü gerektiği, ceza dosyası ve bu dosyada alınan bilirkişi raporu ile dosya kapsamındaki deliller birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin haklı nedenle işveren tarafından feshedildiğinin ispatlandığı, bu sebeple kıdem tazminatı talebinin reddinin yerinde olduğu, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları yönünden işyeri kayıtlarının bulunmaması nedeniyle tanık beyanlarına göre davacının ispatladığı çalışma süreleri esas alınarak hüküm kurulmasının isabetli olduğu, davacının kendi mesai saatlerini kendisinin belirlediği yönündeki savunmaya itibar edilmediği, bireysel emeklilik kesintisi ile özel sağlık sigortasının davacının rızası dışında sonlandırılmasından kaynaklanan alacak talebinin ise ispatlanamadığı gerekçesiyle reddinin yerinde olduğu belirtilerek istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. İş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini, ceza davasının istinaf aşamasında olduğunu ve kesinleşmediğini,
 - b. Prim alacaklarının ispatlanamadığı gerekçesiyle reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.
2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde; davacının laboratuvar müdürü olduğunu, çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, bilirkişi raporunda fazla çalışma ücretinin nasıl hesaplandığının anlaşılamadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin kim tarafından feshedildiği ve feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, bunun sonucu olarak davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, prim alacakları ile fazla çalışma ücreti alacağının ispatı ve hesabına 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 taraf vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davacının iş sözleşmesinin işverence feshedildiği ve davalı işveren tarafından davacı hakkında suç duyurusunda bulunulduğu, yürütülen ceza yargılamasında davacının hizmet nedeniyle görevi kötüye kullanma suçundan mahkum edildiği görülmektedir. Ne var ki verilen ceza mahkemesi kararının henüz kesinleşmediği anlaşılmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 165. maddesi uyarınca bir davada hüküm verilebilmesi başka bir davada verilecek kararın sonucuna bağlı olduğunda, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yargılama bekletilebilir. Bu itibarla Mahkemece, ceza mahkemesi kararı bekletici mesele yapılarak kesinleşmesinin ardından sonucuna göre karar verilmesi gerekirken bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde laboratuvar müdürü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Yargılama sırasında dinlenen taraf tanık beyanlarının çalışma saatleri konusundaki beyanları birbirlerinden farklıdır.

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 olayda, tanık anlatımlarına göre ispatlandığı kabul edilen fazla çalışma ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de davacının üst düzey yönetici olup olmadığı konusunda araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Davalı tanıkları davacının kendileri gibi belirli bir giriş çıkış saatinin olmadığını beyan etmişlerdir. Davacının savunmasının alınması amacıyla davalı işveren vekilleri tarafından işyerine yapılan ziyaret tutanağında da işyerine gitmeleri üzerine davacının işyerinde olmadığını pandemi nedeniyle ile rapor aldığı öğrenildiğinin belirtildiği görülmüştür.

Bu hâlde Mahkemece öncelikle tanıklara davacının davalı işyerinde üst düzey yönetici olup olmadığı, kendi çalışma saatlerini kendisinin belirleyip belirlemediği, mesaisinin işveren veya daha üst bir yönetici tarafından belirlenip belirlenmediği de sorularak bu husus açıklığa kavuşturulmalıdır.

Ayrıca Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacı tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmış ise de tanıkların davacı ile aynı departmanda ve birlikte çalışıp çalışmadıkları, davacının çalışmaları konusunda görgüye dayalı bilgileri olup olmadığı sorulmaksızın beyanlarına değer verilmiştir. Yine

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının da talebini aşar şekilde hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Örneğin, davacı taraf dava dilekçesinde sezonun en yoğun olduğu aylarda 10.30-19.00 veya 09.00-17.30 saatleri arasında çalışıp daha sonra saat 21.00'de yeniden işe gelerek saat 01.00'e kadar çalıştığını belirtmiştir. Bilirkişi raporunda ise davacının bu dönemde 01.04.2014-31.12.2017 tarihleri arasında tanık H.Ş'nin beyanı dikkate alınarak haftanın 6 günü 09.00-22.30 saatleri arası çalıştığı kabul edilmiş, 01.01.2018-27.07.2020 tarihleri arasında ise U.A'nın beyanı dikkate alınarak haftanın 6 günü dörder saat fazla çalışma yaptığının kabulü ile saat aralığı belirlenmeksizin hesaplama yapılmıştır. Tanık H.Ş. beyanında çalışmanın saat 22.30'a kadar devam ettiğini, en erken saat 22.30'da gittiklerini belirtmiştir. Bu hâlde dava dilekçesindeki talep göz önüne alındığında davacının, saat 21.00'de geri gelerek çalıştığına yönelik beyanı karşısında, 09.00-22.30 saatleri arası kesintisiz çalıştığının kabulü hatalı olmuştur. Diğer tanık beyanında ise çalışma saatleri belirlenmeksizin hesaplama yapılması hatalıdır. Bu tanığın saat 21.00'den sonraki çalışmalara yönelik beyanının görgüye dayalı olup olmadığı da anlaşılmamaktadır.

Belirtilen sebeplerle; Mahkemece davacının çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirleyip belirlemediği tespit edildikten sonra, tanıkların davacı ile aynı bölümde çalışıp çalışmadıkları ve beyanlarının görgüye dayalı olup olmadığı belirlenmeli ve dava dilekçesinde ileri sürülen çalışma saatleri de gözetilerek yeniden değerlendirme yapılmalıdır.

4. Mahkemece bireysel emeklilik ve özel sağlık sigortasına yönelik prim taleplerinin ispatlanamadığından reddine karar verilmiş ise de 13.10.2017-08.07.2019 tarihleri arasında davacı adına özel sağlık sigortası ve 08.07.2019-27.07.2020 tarihleri arasında ise davacı adına bireysel emeklilik primlerinin ödendiği ve daha sonra bu ödemelere son verildiği tarafların kabulündedir. Davalı tarafından tek taraflı olarak ödemelerin sona erdirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olup davacının buna ilişkin yazılı muvafakatının alınmadığı görülmektedir.

Bu hâlde Mahkemece prim ödenmesine yönelik alacak talebinin ispatlanamadığı gerekçesiyle reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

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,

25.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.