Üst Düzey Yöneticide Fazla Mesai

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	01.06.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/1667	2026/4921	İş K. 41, İş K. 5

ÖZET

Şef iken müdür olan işçinin fazla mesai talebi, mesaisini kendisinin belirlediği gerekçesiyle reddedildi. Yargıtay; organizasyon şeması, unvan hiyerarşisi, görev tanımı ve mesai belgeleri incelenmeden üst düzey yönetici kabulünü eksik buldu; işverenin itirazlarını reddetti.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/mudur-unvani-ust-duzey-yonetici-fazla-mesai-2026-4921/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1667 E. , 2026/4921 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/434 E., 2025/2834 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : ... 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

SAYISI : 2022/433 E., 2023/1457 K.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin ... Şubesinde ilk olarak 01.10.20 18... .09.2019 tarihleri arasında, daha sonra 05.06.2020-15.12.2021 tarihleri arasında çalıştığını, davacının ilk çalışma dönemi sonunda 16.09.2019 tarihinde kendi rızası ile istifa ettiğini, ilk çalışma döneminde kalite güvence şefi olarak çalıştığını, bu dönemde fazla çalışma, ulusal bayram ve

genel tatil ile hafta tatili alacaklarının ödenmediğini, ikinci çalışma döneminde aylık 17.037,77 TL ücret aldığını, gıda mühendisi olan davacının ilk önce kalite güvence şefi daha sonra kalite güvence müdürü olarak çalıştığını, ikinci çalışma dönemi olan 05.06.2020-15.12.2021 tarihleri arasında da ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerine ek olarak iş sözleşmesinin haksız şekilde ve eşit davranma yükümlülüğü ihmal edilerek feshedilmesi sebebiyle kıdem, ihbar tazminatı ve ayrımcılık tazminatı taleplerinin bulunduğunu ileri sürerek kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ayrımcılık tazminatı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını, davacı tarafından delil olarak sunulan 13.12.2021 tarihli e-postada davacının gebelik durumundan ilk defa şirket insan kaynakları koordinatörüne bahsettiği, işverenin 13.12.2021 tarihli e-posta içeriğinden davanın açılmasından sonra haberdar olduğunu, davacının hamileliğinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasından yaklaşık 3 hafta sonra davacının 07.01.2022 tarihinde gönderdiği e-postadan öğrenildiğini, iş sözleşmesinin sona ermesinin tek nedeninin istifa dilekçeleri olduğunu, davacının hamileliği ile hiçbir ilgisi olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işyerinde iki dönem hâlinde çalıştığı, ilk dönem çalışmasının istifa ile son bulduğuna dair ihtilaf olmayıp, ikinci dönem çalışmanın sona erme şeklinin ihtilaflı olduğu, her ne kadar davalı, davacının 15.09.20 21... .10.2021 tarihli istifa dilekçeleri bulunduğunu savunmuş ise de dosyada davacının en son 13.10.2021 tarihli istifa dilekçesini sunduğu, davacının anılan tarihler sonrasında çalışmasına devam ettiğine dair taraflar arasında ihtilaf bulunmadığı, taraflarca sunulan delillerden davacının bu tarihten sonra ihbar süreleri dolmasına rağmen çalışmaya devam ettiği, davalının bu hususta sessiz kalarak sözleşmenin devamı hususunda iradesi bulunduğu, hatta davacının 3. kişilerle e-posta suretiyle yaptığı görüşmelerde iş sözleşmesinin devam edeceği hususunda beyanda bulunduğu, davacının 13.12.2021 tarihli e-posta ile hamileliğini işverene bildirdiğini, akabinde 15.12.2021 tarihinde iş sözleşmesine son verildiğini iddia ettiği, dosya kapsamı, tanık ... ile ...'nün beyanları ve dosya kapsamı gözetilerek iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiğinin kabul edildiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacının kalite kontrol yöneticisi olduğu, doğrudan genel müdürün emir ve talimatlarına bağlı olduğu, davacının çalışma düzenini kendisinin belirlediği, projeyi sevk ve idare eden kişi olması ve işyerinde üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmadığı gözetilerek fazla çalışma ücreti talebinin reddine karar verildiği, diğer yandan karşılığı ödenmeyen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hüküm altına alındığı, davacı hamile olduğu yönünde işverene bildirimde bulunduktan sonra işverence haksız şekilde işten çıkarıldığından davacının kıdemi dikkate alınarak 3 aylık brüt ücreti tutarında ayrımcılık tazminatına hükmedildiği 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; İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğu gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının mesai saatlerini kendisi belirleyen üst düzey yönetici olmadığını, kararın usule de aykırı olduğunu,

b. Davacının ilk dönem çalışmasında müdür dahi olmadığını şef olarak çalıştığını ve üstünde bir sürü birim amiri bulunduğunu, ikinci çalışma dönemi içinde 01.04.2021'de kalite güvence müdürü olduğunu, dolayısıyla tüm dönemde müdürlük yapmadığını, emir ve talimat aldığı birden çok koordinatör ve amir bulunduğunu,

c. Davacının istifa dilekçelerinde dahi üstünde bulunan tedarik koordinatörünün baskıları, mobbingi (psikolojik taciz) nedeniyle ayrılmak istediğini ve bu durumun dahi üzerinde amirleri olduğunu gösterdiğini,

d. Amirlerinin izni olmadan seyahate bile çıkamadığını, sadece küçük bir birimin önce şefi sonra müdürü olduğunu, davalı yargılama aşamasında üst düzey yönetici savunmasına dayanmadığından bu hususun tanıklara da detaylı sorulmadığını, davacı ile aynı birimde dahi çalışmayan bir davalı tanığının beyanıyla üst düzey yönetici kabul edilmesinin hukuka aykırı olduğunu, fazla çalışma ücreti talebinin kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının iş sözleşmesinin son istifa tarihi olan 13.10.2021 tarihinden itibaren süreli bildirim yoluyla feshedildiğini, davacının 13.10.2021 tarihli istifaya yönelik e-postasında ihbar süresinin sonunda operasyonların durumuna göre işveren isterse operasyonun bitimine kadar süreçlerin aksamaması ve şirketin zarar görmemesi adına görevini devam ettirebileceğini ve operasyon bitiminde ayrılabileceğini bildirdiğini, davacı tarafından istifa talebinde davalıya tanınan bu seçimlik hakkı, davalının kullanarak bu istifa doğrultusunda 15.12.2021 tarihinde çıkış işlemlerini tamamladığını, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını,

b. Davacının 13.12.2021 tarihli e-postalarda Şirket yetkililileri ile görüştüğü ve ayrılmaktan vazgeçtiğine dair beyanlarının ispata muhtaç olduğunu, davacının yeniden çalışmasına dair kararına ve bunun kabulüne dair hususların davacı tarafça ispatı gerektiğini, ayrıca insan kaynakları koordinatörü veya başkaca bir kişinin istifayı kabul etmeme iradesi olmadığını, davacının istifa e-postasındaki operasyon bitimine kadar kalabileceği beyanı nedeniyle istifanın 15.12.2021 tarihinde işleme konulduğunu,

c. Müvekkili Şirketin kurumsal bir firma olup davacının hamileliğini subjektif şekilde değerlendirerek fesih sebebi yapılmadığını, ayrımcılık tazminatı talebinin reddi gerektiğini, iddianın ispatlanamadığını, davacı tanık beyanlarının görgüye dayalı olmadığını, bu beyanlara itibar edilemeyeceğini,

d. Davacının hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması yapmadığını, tatil günlerinde çalışırsa karşılığı ücretlerin ödendiğini, taleplerin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin sona erme şekline göre davacının kıdem, ihbar tazminatı ile ayrımcılık tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmadığı ve davacının görevi itibarıyla üst düzey yönetici vasfının bulunup bulunmadığı, sonucuna göre fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacağı noktasındadır.

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. 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 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.

Somut uyuşmazlıkta davacı dava dilekçesinde, davalı işyerinde fazla çalışma yaptığını karşılığı ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek fazla çalışma ücretlerinin davalıdan tahsilini talep etmiş, davalı işveren ise davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davacının kalite kontrol yöneticisi olduğu, doğrudan genel müdürün emir ve talimatlarına bağlı olduğu, davacının çalışma düzenini kendisinin belirlediği ve işyerinde üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirinin olmadığı gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talebinin reddine karar verilmiştir. Ne var ki bu kabul eksik incelemeye dayanmaktadır.

Dosyada yer alan bilgi ve belgelere göre, davacı işçi 01.04.2021 tarihinden itibaren üretim kalite kontrol müdürü olarak çalışmış, bu tarih öncesinde ise kalite güvence şefi/kalite kontrol sorumlusu sıfatıyla görev yapmıştır. Davalı Şirketin grup şirket olarak dava dışı ... Holding bünyesinde yer aldığı, davalının bir ... Tarım Kuruluşu olduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı vekili tarafından istinaf ve temyiz dilekçelerine ekli olarak sunulan organizasyon şemasına göre

davacının tedarik zinciri departmanında çalıştığı görülmektedir. Davacı vekili tarafından davacının çalışma dönemini de kapsadığı anlaşılan ... Holding İnsan Kaynakları Tekdüze Yöntemi başlıklı uygulama esasları sunulmuş olup, bu uygulamanın amacının, ... Holding AŞ ve Grup Şirketleri (... Grubu) bünyesinde, insan kaynakları süreçlerinin yönetilmesi ile ilgili çalışma usul ve esaslarını düzenlemek olduğu açıklanmış, ardından Üst Yönetici, Yönetici, Bölüm Yöneticisi, Birim Yöneticisi gibi ve daha başkaca kavramların açıklaması yapılarak devamında holding ve grup şirketleri için ayrı ayrı Unvanlar hiyerarşi düzeninde açıklanmıştır.

Yargılama aşamasında dinlenen taraf tanıklarının; davacının, çalışma şekli, mesaisini kendisinin belirleyip belirlemediği, davacının üstünde emir ve talimat veren bir amiri bulunup bulunmadığı başka bir anlatımla davacının üst düzey yönetici olup olmadığı yönünden detaylı şekilde beyanları alınmamıştır.

Şu hâlde söz konusu ... Grubu uygulama esasları ile davacı tarafından sunulan davalı Şirkete ait organizasyon şeması da değerlendirilerek, eğer varsa davacının yetki ve sorumluluklarını gösterir görev tanımına dair belgeler, işyerindeki çalışma düzenini gösterir talimatname, yönetmelik, mesai çizelgeleri vb. sair belgeler getirtilmeli, 01.04.2021 tarihi öncesi kalite güvence şefi, bu tarih sonrasında üretim kalite kontrol müdürü olarak çalıştığı anlaşılan davacının işyerindeki konumu, üst düzey yönetici olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu esnada taraf tanıkları tekrar dinlenmeli, dosya kapsamı bir bütün hâlinde değerlendirilerek davacının çalışma saatlerini kendisinin belirleyip belirlemediği şüpheye yer vermeyecek şekilde ortaya konulmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde fazla çalışma ücreti talebinin reddi 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 İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

01.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.