

Yönetici Durumunda Çalışanlar Fazla Mesai Alabilirler mi?

Genel Müdür, Genel Koordinatör, CEO gibi üst düzey bir konumda çalışan personel, çalışma saatlerini kendisi belirliyorsa ve mesai saatlerini denetleyen bir üstü yok ise fazla mesai ücreti alamaz...

Hukukumuzda fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Fazla çalışma İş Kanunumuzun 41. Maddesinde düzenlenmiştir. Fazla çalışma yapılması durumunda kanunun öngördüğü şekilde, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücreti ödenir. Fazla çalışma ücretleri ödenmeyen işçiler, İş Mahkemelerinde açacakları bir alacak davası ile bu ücretlerinin hüküm altına alınmasını isteyebileceklerdir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2011/19237 E. 2013/19630 K. Sayılı ve 25.06.2013 tarihli kararında çalışma alanında önemli bir yere sahip olan genel müdürlerin fazla çalışma ücreti hakkı olup olmadıkları konusunu değerlendirmiştir.

Karara konu dava da davacı, iş sözleşmesinin yeterli pazarlama yapılamayıp otelin doldurulamadığı ve talimatlara aykırı davranıldığı gerekçesiyle işverence feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarıyla fazla çalışma ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Yerel mahkemece, fazla çalışma ücretine hükmedilirken davacının fazla çalışmaları dikkate alınmış, fazla çalışma süresine dair olarak ise genel müdür olarak çalıştığı ve mesaisini kendisinin belirleyecek durumda olduğu gerekçesiyle bu süre için istemi reddedilmiştir. Her iki taraf da kararı temyiz etmiştir. **Temyiz incelemesi neticesinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise kararında şu değerlendirmeyi yapmıştır:**

“Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına dair kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

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 halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar.

O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi

Yönetici Durumunda Çalışanlar Fazla Mesai Alabilirler mi?

tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilir verilmediğinin de 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 olayda, yerel mahkemece, fazla çalışma ücretine hükmedilirken davacının 18.7.2006 tarihi ile 9.8.2006 tarihleri arasındaki fazla çalışmaları dikkate alınmış, 18.7.2006 tarihinden önceki fazla çalışma süresine dair olarak ise genel müdür olarak çalıştığı ve mesaisini kendisinin belirleyecek durumda olduğu gerekçesiyle bu süre için istemi reddedilmiştir.

Dosyada bulunan delillerle maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının, 18.7.2006 tarihinden önce mesaisini tek başına belirleyen bir personel olmadığı ve mesaisini denetleyen üstünün olduğu anlaşılmış olup davacının bu tarihten önceki fazla çalışmalarının da belirlenerek gerekli ara dinlenmelerin düşümü ve hakkın özünü etkilemeyecek şekilde hakkaniyet indirimi de yapılarak fazla mesai alacağına hükmedilmesi gerekirken, yanlış nitelendirme ile 18.7.2006 öncesine ait fazla çalışma ücretine hükmedilmemesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Doğal olarak burada ödenen ücretin yüksek olması (asgari ücret civarı bir ücret için bu değerlendirme söz konusu olamaz) ve iş sözleşmesinin de bu kapsamda düzenlenmesi gerekir.

Sonuç

1- Genel müdürlük gibi üst düzey bir konumda çalışan işçi, mesai saatlerini tek başına belirleyen bir personel ise ve mesai saatlerini denetleyen bir üstü yok ise fazla mesai ücreti alacağı olmayacaktır.

2- Ancak mesai saatlerini belirleyen ve denetleyen bir üstü var ise ve de fazla çalışma yapmış ise fazla çalışma ücreti alacağı doğacaktır.

Canpolat CERAN

Em. İş Baş müfettişi