

Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışmasında Yeni Karar

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 02.03.2026

Kaynak: Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.06.2025 tarihli ve 2025/3431 E., 2025/5386 K. sayılı kararı

Kısa Cevap

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, şantiye şefi olarak çalışan ve çalışma düzenini kendisi belirleyen işçinin **fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğine** hükmetmiş; bu yönden ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur. Belirleyici ölçüt ücretin yüksekliği değil, **işçi üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amirin bulunup bulunmadığıdır**. Aynı yerde görev ve talimat veren başka bir yönetici ya da şirket ortağı varsa, yasal sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar.

Kararın Künyesi

Bilgi	Değer
Daire	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Esas / Karar	2025/3431 E., 2025/5386 K.
Karar tarihi	25.06.2025 (oy birliği)
Bölge Adliye Mahkemesi	Ankara BAM 5. Hukuk Dairesi — 2025/219 E., 2025/432 K.
İlk derece mahkemesi	Ankara 58. İş Mahkemesi — 2024/95 E., 2024/481 K.

Somut Olay

Davacı inşaat mühendisidir; **17.05.2016 tarihinden itibaren şantiye şefi** olarak çalışmış, **2020 Ocak ayından itibaren de genel koordinatör yardımcısı** olarak görevlendirilmiştir. İş

sözleşmesinin feshi üzerine kıdem ve ihbar tazminatı ile manevi tazminat, bakiye ücret, prim, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Dava dilekçesinde davacı, sorumlu olduğu **altı şantiyenin** işlemlerini bizzat takip ederek yürüttüğünü, şantiye sahalarında çalıştığını ve bu nedenle iş seyahatlerinin ayda iki haftayı geçtiğini ileri sürmüştür. Davacı tanıkları da davacının şantiye şefi, son olarak saha müdürü/koordinatör yardımcısı olarak çalıştığını beyan etmiştir.

İlk derece mahkemesi davayı kısmen kabul etmiş, Bölge Adliye Mahkemesi davalıların istinaf başvurularını esastan reddetmiştir. Temyiz üzerine uyuşmazlık Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gelmiştir.

Yargıtay'ın Belirlediği Ölçüt

Daire, üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücretine ilişkin ölçütleri şöyle ortaya koymuştur:

“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.”

Ölçüt üç aşamalıdır: işçinin üst düzey yönetici sayılıp sayılmadığı, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretin ödenip ödenmediği, son olarak da işçi üzerinde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağının bulunup bulunmadığı.

Ölçütün Somut Olaya Uygulanması

Daire, şantiye şefinin konumunu şu gerekçelerle değerlendirmiştir:

- Şantiye şefi **çalışma düzenini kendisi belirlemektedir.**
- Dosya kapsamına göre davacının çalıştığı şantiyede, **çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amiri bulunmamaktadır.**

- Davacı, **projeyi sevk ve idare eden kişidir.**

Bu nedenle Daire, davacının **2020 Ocak ayından önce şantiye şefi olarak çalıştığı dönem yönünden** fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerektiğini, mahkemenin yanılığlı değerlendirme ile aksi yönde karar vermesinin bozmayı gerektirdiğini belirtmiştir. Daire bu değerlendirmenin **yerleşik uygulaması** olduğunu, 06.03.2024 tarihli ve 2024/1303 E., 2024/4311 K. ile 05.12.2023 tarihli ve 2023/15202 E., 2023/18910 K. sayılı kararlarına atıf yaparak ifade etmiştir.

Bozmanın kapsamı dardır: davalı vekillerinin **bu paragrafın dışında kalan diğer bütün temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.** Yani organik bağ tespiti, hizmet süresi, feshin niteliği, prim, yıllık izin, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilişkin itirazlar reddedilmiş; bozma yalnızca fazla çalışma ücreti yönünden gerçekleşmiştir.

Hüküm Fıkrası

Daire, 25.06.2025 tarihinde oy birliğiyle;

- İstinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin **Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,**
- **İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,**
- Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine

karar vermiştir.

Kanuni Çerçeve

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesine göre fazla çalışma, "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır" ve "her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir". Haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle kırk beş saatin altında belirlendiği hâllerde, bu süreyi aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışma** olup zam oranı **yüzde yirmi beştir.**

Karar, bu genel kurala işçinin konumundan kaynaklanan bir sınır getirmekte; çalışma saatlerini fiilen kendisi belirleyen üst düzey yöneticinin, kendi belirlediği saatler için ayrıca ücret talep edemeyeceğini kabul etmektedir.

İşverenler Açısından Ne Anlama Geliyor

- **Unvan tek başına yeterli değil.** Belirleyici olan kâğıt üzerindeki unvan değil, işçinin çalışma gün ve saatlerini fiilen kimin belirlediğidir. Aynı unvanı taşıyan iki çalışan, farklı hiyerarşik konumları nedeniyle farklı sonuca varabilir.

- **Organizasyon şeması ve görev tanımı önem taşıyor.** Şantiye, şube, bölge gibi birimlerde görev yapan yöneticilerin üzerinde günlük çalışma düzenini belirleyen bir amir bulunup bulunmadığı, uyumsuzluk çıktığında ispat konusudur.
- **Talimat kaydı.** Fazla çalışma yönünde verilen talimatların yazılı olması, hem işçi hem işveren bakımından ispat kolaylığı sağlar.
- **Ücretin karşılığı.** Ölçüt, görev ve sorumlulukların gerektirdiği ücretin ödenmiş olmasını da içerir; bu nedenle yönetici ücretlerinin emsal düzeyle ilişkisi ayrıca değerlendirilmelidir.
- **Görev değişiklikleri dönemsel değerlendirilir.** Bu kararda olduğu gibi, aynı işçinin çalışma süresi içinde konumu değiştiğinde her dönem kendi koşullarına göre ele alınmaktadır.

Sık Sorulan Sorular

Üst düzey yönetici hiçbir hâlde fazla çalışma ücreti alamaz mı?

Hayır. Aynı yerde kendisine görev ve talimat veren başka bir yönetici ya da şirket ortağı bulunuyorsa, yasal sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar.

Belirleyici ölçüt ücretin yüksekliği mi?

Ücret ölçütün bir parçasıdır; karar “görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda” ifadesini kullanır. Ancak asıl belirleyici olan, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirleyip belirlemediğidir.

Şantiye şefi bu karara göre hangi kategoride?

Somut olayda davacının çalıştığı şantiyede üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen başka bir amir bulunmadığı ve projeyi sevk ve idare eden kişi olduğu tespit edilmiş; bu nedenle şantiye şefliği dönemi yönünden fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerektiği kabul edilmiştir.

Karar davanın tamamını mı bozdu?

Hayır. Davalı vekillerinin fazla çalışma dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir; bozma yalnızca fazla çalışma ücreti yönündendir.

Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki fark nedir?

Fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır ve saat ücreti yüzde elli zamlı ödenir. Haftalık süre sözleşmeyle kırk beş saatin altında belirlenmişse, bu süreyi aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır; zam oranı yüzde yirmi beştir.

Karar Dairenin ilk kararı mı?

Değil. Daire, bu değerlendirmenin yerleşik uygulaması olduğunu belirterek 2024/1303 E., 2024/4311 K. ve 2023/15202 E., 2023/18910 K. sayılı kararlarına atıf yapmıştır.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay Karar Arama — 9. Hukuk Dairesi, 2025/3431 E., 2025/5386 K., 25.06.2025
- 4857 sayılı İş Kanunu (41'inci madde — fazla çalışma ücreti)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirkülerleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	---

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/ust-duzey-yoneticinin-fazla-calismasinda-yeni-karar/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 03:46 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net