

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN İŞ KANUNU'NDAN KAYNAKLANAN HAKLARIYLA İLGİLİ YARGITAY UYGULAMASININ İNCELENMESİ

1. ÜST DÜZEY YÖNETİCİ KAVRAMI VE KONUYA YARGININ BAKIŞI

Hukukumuzda üst düzey yönetici kavramının kanuni bir tanımı bulunmamaktadır.

Buna karşın Yüksek Mahkeme konuyla ilgili içtihatlarıyla kimlerin üst düzey yönetici olduğuna ilişkin olarak birtakım kriterler geliştirmiştir.

Üst düzey yöneticiler özel bir işveren vekili grubudur.

Üst düzey yöneticilik kavramı özellikle işletme veya işyeri hiyerarşisinde belirli bir seviyenin üzerinde, çoğu zaman ücret seviyeleri de diğer işçilerin açıkça üzerinde olan işveren vekilleri için kullanılmaktadır.¹

Yüksek Mahkemeye göre üst düzey yönetici kavramı salt hukuki bir kavram olmayıp, işletme organizasyonu ile de yakından ilgili bir kavramdır.

Çalışan işyeri veya işletmenin organizasyon şemasında üst konumda bulunmakta ve kendisine emir veren bir yönetici ya da görevlendiren genelge, talimatname veya benzeri bir yazılı düzenleme bulunmamakta ise üst düzey yöneticidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin dördüncü fıkrasında işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler "işveren vekili" olarak tanımlanmıştır.

Üst düzey yönetici kavramı "işveren vekili" kavramı ile ilişkili olmasına karşın işveren vekili kavramını da kapsayan bir konumu ifade etmektedir.

Üst düzey yöneticilik sıfatı için işveren vekilliği gereklidir ancak tek başına yeterli değildir.

Üst düzey yöneticiler İş Kanunu kapsamındaki işveren vekilleridir ve aynı zamanda işçidirler. Ancak her üst düzey yönetici, işveren vekili iken her işveren vekili üst düzey yönetici değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde ise işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacakları belirtilmiştir.

Üst düzey yöneticiler, diğer işveren vekillerine göre işletmesel hiyerarşide daha yukarıda olup işin yürütümü açısından daha geniş bir otonomiye sahiptirler. Ayrıca diğer işveren vekillerine nazaran üst düzey yöneticilerin daha yüksek ücret almaları beklenir.²

Yargıtay'a göre üst düzey yönetici, ilke olarak işyerinde işveren vekili sıfatını taşımanın ötesinde iş yerinin bütününe sevk ve idare eden, işçilerin çalışmalarını ve çalışma saatlerini düzenleyerek onlara emir ve talimat veren, duruma ve işyeri düzenine göre işe alma ve işçi çıkarma yetkisini de taşıyabilen kimse olarak tanımlanmaktadır.



¹ H. Mollamahutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 238

² Canan Ünal Adınır, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 32

Ancak aynı yerde kendisine görev ve talimat vererek denetleyen, çalışma saatlerini belirleyen başka bir yönetici veya şirket ortağının bulunması hâlinde kişinin üst düzey yönetici olmadığı kabul edilmektedir. Çalışma gün ve saatlerinin bizzat belirlenebilmesi yetkisi de üst düzey yöneticilik sıfatının benimsenebilmesi için kabul edilen kriterlerden biridir.

Yargıtay uygulamasında; işletme müdürü³,fabrika müdürü⁴, genel müdür, bölge müdürü⁵,proje müdürü⁶,şantiye şefi⁷, mağaza müdürü⁸, banka müdürü⁹, otel müdürü¹⁰, haber müdürü olan gazeteci¹¹, genel koordinatör¹², başhekim-mesul müdür¹³ gibi konumlarda çalışanlar üst düzey yönetici sayabilmektedir.

Ancak Yargıtay uygulamasında kimlerin üst düzey yönetici olduğu noktasında tam bir uyum olduğu da söylenemez.¹⁴

Yargıtay her somut uyuşmazlıkta konuyla ilgili olarak geliştirdiği kriterleri göz önünde bulundurarak ve denetime tabi tutarak çalışanın üst düzey yönetici olup olmadığına karar vermektedir.

Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, genel müdür yardımcısına bağlı çalışan satış departman bölüm başkanının üst düzey yönetici olduğunu kabul ederek fazla çalışma ücreti alamayacağını kabul etmiştir.¹⁵

Söz konusu kararda işçiye ödenen aylık ücretin yüksek oluşuna da dikkat çekilerek ve işçinin çalışma saatlerini kendisinin belirlediği açıklanarak sonuca gidilmiştir. İdari işler müdürü üst düzey yönetici sayılmamıştır.¹⁶

Yargıtay başka bir kararında ise, genel müdür yardımcısını üst düzey yönetici olarak kabul ederek, işyerinde çalıştığı süre içinde fazla çalışma ücreti isteyemeyeceğini kabul etmiştir.¹⁷

Antalya BAM 10. Hukuk Dairesi, otelde genel müdür olarak çalışan işçinin fazla çalışma ücretine hak kazandığını tespit ettiği kararında; davalı otel sahibinin otelde kaldığı ve davacının otel sahibinin talimat ve gözetiminde çalıştığını ortaya koymuştur. Mahkeme bu durumda, davacının çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğini, dolayısıyla davacı işçinin çalışma gün saatlerini kendisi belirleyen üst düzey yönetici niteliğinde olmadığını belirtmiştir.¹⁸

Konuyla ilgili Yüksek Mahkeme uygulamasına göre; aynı yerde emir ve talimat veren daha üst konumda bir çalışan veya yönetici varsa işçinin üst düzey yönetici olmadığı kabul edilmektedir.

³ Y.22.HD.29.12.2016 gün, E.2016/30065, K.2016/29571

⁴ Y.9HD.12.12.2017 gün, E.2017/7826, K.2017/21102

⁵ Y.7.HD.17.03.2016 gün, E.2015/660, K.2016/6576

⁶ Y.9.HD.03.10.2017gün, E.2015/27922, K.2017/14778

⁷ Y.9.HD.08.05.2017gün, E.2017/4780, K.2017/8123

⁸ Y.9.HD.20.01.2014 gün, E.2011/50634, K.2014/590

⁹ Y.9.HD.24.09.2013 gün, E.2012/11165, K.2015/23723

¹⁰ Y.9.HD.07.03.2012 gün, E.2009/48672, K.2012/7657

¹¹ Y.9HD.26.09.2006 gün, E.2006/20167, K.2006/24890

¹² Y.22.HD.07.03.2013 gün, E.2012/15189, K.2013/4742

¹³ Y.9.HD.28.09.2021 gün, E.2021/6100, K.2021/13143

¹⁴ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 161

¹⁵ Y.9.HD.09.11.2017, E.2015/15267, K.2017/17953

¹⁶ Y.9.HD.19.02.2019 gün, E.2016/22460, K.2019/4074

¹⁷ Y.22.HD.15.06.2017 gün, E.2017/28002, K.2017/14548

¹⁸ Canan Ünal Adınır , İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 162



2. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN İŞ KANUNU'NDAN DOĞAN HAKLARI

2.1. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Yüksek Mahkeme üst düzey yönetici olarak tanımladığı bir grup işçinin iş görme biçimleri itibariyle fazla çalışma yapsalar bile fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerine karar vermektedir.

Yargıtaya göre işyerinde üst düzeyde/konumda çalışan işçi görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin kendisine ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz.

Buna karşın yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğacaktır.¹⁹

Üst düzey yönetici ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin niteliğini ve bu anlamda iş görme borcunun kapsamını da belirleyen güven ilişkisi üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin gerekçesini oluşturmaktadır.²⁰

Yüksek Mahkeme üst düzey yöneticilerle ilgili işçilik alacakları yönünden önüne gelen uyuşmazlıklarda,

-İşletme veya işyerinde en üst düzey/yetkili yönetici olmak (Üst düzey yöneticinin üzerinde denetleyen bir amirin olmaması)

-Görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi Yüksek ücret alınması²¹,

-Çalışma saat ve düzenini kendisi belirleyebilecek konumda olmak (Fazla çalışma yapma konusunda kendisine açık bir talimat veren şahsın bulunmaması),

- İşletmenin veya işyerinin tamamını yönetmek (Sevk ve idare etmek),

-İş Güvencesi Kapsamı Dışında İşveren vekili olmak,

-İşe Alma ve İşçi Çıkarma Yetkisinin Bulunması²²,

¹⁹ Y.9.HD.01.07.2020 gün, E.2017/12818, K.2020/8377

²⁰ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1317

²¹ Üst düzey yöneticiye ödenen ücretin yüksekliği de fazla çalışma ücreti talebine ilişkin durumlarda bir kriter niteliği taşır. İşveren karşısındaki konumu ve sahip olduğu görev ve yetkilerin derecesine göre orantılı yüksek bir ücret alan ve çalışma süresini bizzat belirleyen üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi kural olarak mümkün değildir. (H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1317)

²² Karşı Görüş. "Yargıtay kararlarındaki üst düzey yöneticilik sıfatının kazanılması için işe alma ve işçi çıkarma yetkisinin taşınması unsuru mutlak olmayıp, duruma ve işyeri düzenine göre mevcut olabilecektir. Üst düzey yöneticinin çalışma süresini kendisinin belirlemesi ile işe alma ve çıkarma yetkisi arasında doğrudan bir bağ bulunmamaktadır. Fazla çalışma ücreti talepleri bakımından üst düzey yöneticiliğin tespitinde işçi alma ve çıkarma yetkisi aramak isabetli değildir." (Canan Ünal Adınır, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 200)

kriterlerinin bulunup bulunmadığını göz önüne almakta, somut uyuşmazlıklarda söz konusu kriterlerin bulunması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti hakkının bulunmadığına karar vermektedir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili önüne gelen bir uyuşmazlıkta, "...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 tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip 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."²³ biçiminde hüküm kurmuştur.

Yüksek Mahkeme kararlarına göre işçi ile aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması hali işçinin üst düzey yönetici olmasını engellemektedir. Bu kişilerin üst yönetici sıfatı pozisyon itibariyle olup bu yöneticiler, çalışma sürelerini kendileri belirlemediği için çalışma süreleri bakımından üst düzey yönetici değildir.²⁴

Yüksek Mahkeme genel koordinatör olarak çalışan bir işçinin fazla çalışma ücreti talebini de "...Davacı, davalı şirkette genel koordinatör olarak çalışmış olup, üst düzey yönetici konumundadır. Davacının bu görevi itibariyle çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediği, aynı yerde davacıya görev ve talimat veren bir yönetici bulunmadığı dikkate alınarak bu görev süresi ile ilgili fazla mesai alacağına hükmedilmemesi gerekir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."²⁵şeklinde hüküm kurarak, kabul etmemiştir.

2.2. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN ÇALIŞILAN HAFTA TATİLİ VE UBG T ÜCRETİ

Üst düzey yöneticilerin hafta tatili günlerinde ve ulusal bayram ve genel tatil (UBGT) günlerinde çalışmaları halinde ise ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca ilave ücrete hak kazanırlar.

Yüksek Mahkeme'ye göre, "...işyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçinin, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretin ödenmesi durumunda ayrıca fazla mesai ücretine hak kazanamayacağı kuralı hafta tatili ve genel tatil alacaklarını kapsamamaktadır."²⁶

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2022 yılında da hem hafta tatili hem de ulusal bayram ve genel tatil ücreti talepleri bakımından işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesinin dinlenme hakkının kullanılmasına engel teşkil etmeyeceği yönünde kararlar vermiştir. Bahsedilen kararlarda üst düzey yöneticinin çalışması halinde hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretine hükmedilmesi gerektiği belirtilmiştir.²⁷

²³ Y.9.HD.13.01.2020, E.2017/13141, K.2020/68

²⁴ Canan Ünal Adınır, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 195

²⁵ Y.22.HD.07.03.2013 gün, E.2012/15189, K.2013/4742

²⁶ Y.9.HD.02.02.2021 gün, E.2019/3227, K.2021/3106

²⁷ Canan Ünal Adınır, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 259 (Y.9.HD.27.06.2022 gün, E.2022/7450, K.2022/8328, Y.9.HD.04.10.2022, E.2022/8398, K.2022/11906)



2.3. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE AKDİN FESHİNDE İZİN ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin 6 ncı fıkrası ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 20 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli iznin kullanıldığı ya da kullanılmayan izin hakkının karşılığı yıllık izin ücretinin ödendiğinin ispat yükümlüğü işverene aittir.

Yargıtay'ın 2020 yılında verdiği kararda, davacının üst düzey yönetici olmasının yıllık izin kullanılmasıyla ilgili işverenin ispat yükünü ortadan kaldırmayacağı açıkça belirtilmiştir.²⁸

İşçinin işyerinde üst düzey yönetici olması, yıllık izin ücreti talepli davalarda işverene ait olan ispat yükünü değiştirmedigi gibi ispat konusunu da değiştirmemektedir.²⁹

3. SONUÇ

Hukukumuzda üst düzey yönetici kavramının kanuni bir tanımı bulunmamaktadır.

Yargıtay'a göre üst düzey yönetici, ilke olarak işyerinde işveren vekili sıfatını taşımanın ötesinde iş yerinin bütününe sevk ve idare eden, işçilerin çalışmalarını ve çalışma saatlerini düzenleyerek onlara emir ve talimat veren, duruma ve işyeri düzenine göre işe alma ve işçi çıkarma yetkisini de taşıyabilen kimse olarak tanımlanmaktadır.

Ancak aynı yerde kendisine görev ve talimat vererek denetleyen, çalışma saatlerini belirleyen başka bir yönetici veya şirket ortağının bulunması hâlinde kişinin üst düzey yönetici olmadığı kabul edilmektedir.

Yüksek Mahkeme üst düzey yöneticilere ilgili içtihatlarında; işletme veya işyerinde en üst düzey yönetici olmak, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi, çalışma saat ve düzenini kendisi belirleyebilecek konumda bulunmak, işletmenin veya işyerinin tamamını yönetmek, iş güvencesi kapsamı dışında işveren vekili olmak ve işe alma ve işçi çıkarma yetkisinin bulunması kriterlerini göz önüne almakta, somut uyuşmazlıklarda söz konusu kriterlerin bulunması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti hakkının bulunmadığına karar vermektedir.

Yüksek Mahkeme yukarıda belirtilen kriterleri göz önünde bulundurarak verdiği kararlarla, üst düzey yöneticilerin iş görme biçimleri itibariyle fazla çalışma yapsalar bile ayrıca fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerine hükmetmektedir.

Yüksek Mahkeme kararları uyarınca, üst düzey yöneticiler hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde ise İş Kanunu hükümleri uyarınca ilave ücrete hak kazanmaktadırlar.

Hem hafta tatili hem de ulusal bayram ve genel tatil ücreti talepleri bakımından işçinin ücretinin yüksek olması veya çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi dinlenme hakkının kullanılmasına engel teşkil etmemektedir.



²⁸ Y.9.HD.15.01.2020 gün, E.2016/11882, K.2020/365

²⁹ Canan Ünal Adınır, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023, sayfa 297

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin 6 ncı fıkrası ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 20 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli iznin kullanıldığına ya da kullandırılmayan izin hakkının karşılığı yıllık izin ücretinin ödendiğinin ispat yükümlüğü işverene aittir.

Konuyla ilgili Yargıtay uygulaması da üst düzey yönetici olmanın yıllık izin kullandırılmasıyla ilgili işverenin ispat yükünü ortadan kaldırmayacağı yönündedir.

İşçinin işyerinde üst düzey yönetici olması, yıllık izin ücreti talepli davalarda işverene ait olan ispat yükünü değiştirmedeği gibi ispat konusunu da değiştirmemektedir

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

