



ÜST DÜZEY YÖNETİCİNİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

SENIOR MANAGER'S OVERTIME PAYMENT

Duygu ÇELEBİ DEMİR

Özet

Hukukumuzda İş Kanunu'nun 41 ve devamı maddelerinde fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışma olarak tanımlanmıştır. İşçinin fazla çalışma yaptığı durumda, işveren, her bir fazla çalışma saati için işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasını ödemekle yükümlü kılınmıştır. Mevzuatımızda çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler incelendiğinde fazla çalışma uygulamasında üst düzey yöneticiye ilişkin bir istisnanın getirilmediği gözlenmektedir. Yasal düzenleme personeli çalışmış olduğu pozisyon bakımından herhangi bir ayrıma tabi tutmamış ve fazla çalışma bakımından beyaz yaka personel, mavi yaka personel, yönetici gibi sınırlamalar getirmemiştir. Buna karşın Yargıtay içtihatlarında üst düzey yönetici kavramına yer verilmekte ve söz konusu kişilerin çalışma saatlerini kendilerinin belirlemesi ve yüksek ücretle çalışmaları kriterlerine dayanılarak fazla çalışmaya hak kazanamayacağı belirtilmektedir. Bu bağlamda çalışmamızda çalışma sürelerine ilişkin yasal mevzuatımız çerçevesinde Yargıtay'ın konuya ilişkin içtihatları ışığında üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edip edemeyeceği hususunu değerlendireceğiz.

Anahtar Kelimeler

Üst Düzey Yönetici, Fazla Çalışma, Yargıtay İctihatları, Yüksek Maaş, Çalışma Saatleri

Abstract

In our law, regulations regarding overtime are included in Article 41 and the following articles of the Labor Law. In this context, overtime is defined as work exceeding forty-five hours per week in Article 41 of the Labor Law. In case the worker works overtime, the employer is obliged to pay fifty percent more than the normal working wage of the worker per hour for each overtime hour. When the regulations regarding working hours in our legislation are examined, it is observed that there is no exception for senior managers in the practice of overtime. The legal regulation personnel did not make any discrimination in terms of the position they worked and did not impose limitations such as white-collar personnel, blue-collar personnel, and managers in terms of overtime work. On the other hand, the concept of senior manager is included in the case law of the Court of Cassation and it is stated that the persons in question cannot be entitled to overtime work based on the criteria that they determine their own working hours and work with high wages. In this context, in our study, we will evaluate whether the senior manager can demand overtime wages in the light of the Supreme Court's case-law on the subject within the framework of our legal legislation regarding working hours. Because the legal regulation personnel did not discriminate in terms of the position they worked in and did not impose limitations such as white collar personnel, blue collar personnel, managers and managers in terms of overtime work. On the other hand, the concept of senior manager is included in the case law of the Court of Cassation and it is stated that the persons in question cannot be entitled to overtime work based on the criteria that they determine their own working hours and work with high salary. In this context, in our study, we will evaluate whether a senior manager can demand overtime payment in the light of the Supreme Court's case-law on the subject within the framework of our legal regulations regarding working hours.

Keywords

Senior Manager, Overtime Work, Supreme Court Practices, High Salary, Working Hours

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)