

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/32  
5718 S. MÖHUK/40

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/13330

Karar No. 2022/1792

Tarihi: 15.02.2022

●ORGANİK BAĞ  
●MÖHUK KURALLARINA GÖRE SEÇİLEN  
HUKUKUNUN UYGULANMASI

**ÖZETİ:** Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için sadece “şirketler arasında organik bağ” dan söz edilerek işçilik alacaklarının aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmaları için sadece birinin sorumluluğunun yeterli görülmesi de mümkün olmayacaktır. Kaldı ki aynı gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması da olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak bu gibi durumlarda işçilik alacakları hesabı noktasında hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumlulukların belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, hizmet sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunduğu gerekçesi, çalışma

döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Türk uyruklu kişilerin yabancı ülkelerde o ülke vatandaşları ya da şirketleriyle birlikte kurdukları şirketler aracılığıyla aldıkları işler kapsamında çalıştırdıkları Türk işçilerinin alacaklarından yabancı kişinin şirketteki pay durumuna göre Türk firmasının sorumluluğu irdelenmelidir. Yabancı kişinin ortaklığı gerçek bir ortaklık olmayıp, o ülkede iş yapabilmek amacıyla salt bir formalitenin yerine getirilmesinden ibaret olduğunda, işçilik alacaklarına karşı tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınmak hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. Bu durumda Türk firmasının sorumluluğu söz konusu olur.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)'un 40. maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iç hukukun yer itibariyle yetki kuralları belirler. Aynı Kanun'un 44. maddesi ise, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini tayin eden özel bir yetki kuralı getirmiştir. Buna göre, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15/02/2022 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına vekili Avukat Emine Müjgan Şahin ile karşı taraf adına vekili Avukat Cemal Cihan Talay geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik

Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı isteminin özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin 14.4.2012 tarihinden itibaren önce Ic İctaş Astaldi Ica İnş. A.Ş. tarafından yapımı üstlenilen “Sen Petersburg havaalanı inşaatı” projesinde, ardından davalılardan Ica Astaldi–Ic İctaş Whsd İnş. A.Ş. tarafından yapımı sürdürülen “Sen Petersburg yüksek hızlı batı çevre yolu inşaatı” işinde iş makinası tamir ustası olarak çalışmakta iken iş sözleşmesinin 31.10.2016 tarihinde feshedildiğini , fazla çalışma ücretinin yanında hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin de ödenmediğini, en son aylık net 1.335 Avro ücretinin bir kısmının Rusya'daki hesaptan bir kısmının da Türkiye'deki banka aracılığı ile ödendiğini beyan ederek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı IC İctaş Havalimanı İnşaatları A.Ş. (Eski ticaret ünvanı:IC İctaş-Astaldi İnşaat A.Ş.) vekili, davaya cevap dilekçesini ıslah ettiğini, davacının müvekkil şirket nezdindeki çalışmasını banka kayıtlarında da görüleceği üzere 31.07.2014 tarihinde sona erdiğini, dava konusu alacak talepleri zamanaşımına uğradığını, diğer davalı şirket ile müvekkil şirket arasında organik bağ ya da birlikte istihdam ilişkisi bulunmadığını, davacının sonradan çalışmış olduğu yol projesini yürütmediğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş. vekili, davalı şirket tarafından davacıya çalıştığı dönemde hak kazandığı her türlü alacak kalemleri ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin olarak imzalanan ikale sözleşmesinde taahhüt edilen bedellerin eksiksiz olarak ödendiğini, dava konusu uyuşmazlığa Rus Hukukunun uygulanması ve davanın Rusya'da görülmesi gerektiğini, davanın bu nedenle usulden reddi gerektiğini, davacının fazla mesai yaptığı aylara ilişkin olarak fazla mesai ücretlerinin ödendiğini, davacının fazla mesai talebinin reddi gerektiğini, davacının ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatillerinde yaptığı çalışmaların karşılığının kendisine eksiksiz olarak ödendiğinden söz konusu taleplerinin hukuki dayanaktan yoksun olup reddi gerektiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı, davalı IC İctaş Havalimanı İnşaatları A.Ş. (Eski ticaret ünvanı:IC İctaş-Astaldi İnşaat A.Ş.), davalı ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş. ile taraf olmaktan çıkarılan IC İctaş Astaldi ICA İnş. A.Ş. vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davacı, davalı IC İċtaş Havalimanı İnşaatları A.Ş. (Eski ticaret ünvanı:IC İċtaş-Astaldi İnşaat A.Ş.), davalı ICA Astaldi-IC İċtaş WHSD İnş. A.Ş. ile taraf olmaktan çıkarılan IC İċtaş Astaldi ICA İnş. A.Ş. vekillerinin istinaf başvurularının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

### **Temyiz:**

Karar yasal süresi içerisinde davacı vekili ve davalı IC İċtaş Havalimanı İnşaatları A.Ş. (Eski ticaret ünvanı:IC İċtaş-Astaldi İnşaat A.Ş.), davalı ICA Astaldi-IC İċtaş WHSD İnş. A.Ş. ile taraf olmaktan çıkarılan IC İċtaş Astaldi ICA İnş. A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

### **Gerekçe:**

#### **I-Davacı Temyizi Yönünden;**

Karar tarihinde yürürlükte bulunan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na yapmış olduğu atıf nedeni ile, iş mahkemesinden verilen kararlar tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin hakime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir.

İki haftalık süre içinde temyiz edilmeyen, temyiz defterine kaydı yapılmayan veya verilen kesin süre içinde temyiz harç ve gideri yatırılmayan kararlar kesinleşmiş olur.

Somut uyuşmazlıkta gerekçeli kararın davacı vekiline usulüne uygun olarak 13.11.2021 tarihinde tebliğ edilmesine göre iki haftalık kanuni temyiz süresinin son günü 29.11.2021 pazartesi günüdür. Bununla birlikte davacı vekili mahkeme kararını kanuni süre geçtikten sonra olmak üzere 30.11.2021 tarihinde temyiz ettiği anlaşıldığından, 6100 sayılı Kanun'un 366. maddesi ile uygulanmasına devam olunan 6100 sayılı Kanun'un 345. maddesi gereğince temyiz isteminin REDDİNE, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

#### **II-Davalılar Temyizi Yönünden;**

1-Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında grubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için sadece "şirketler arasında organik bağ" dan söz edilerek işçilik alacaklarının aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmaları için sadece birinin sorumluluğunun yeterli görülmesi de mümkün olmayacaktır. Kaldı ki aynı

gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması da olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak bu gibi durumlarda işçilik alacakları hesabı noktasında hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumlulukların belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, hizmet sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunduğu gerekçesi, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan işçinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Türk uyruklu kişilerin yabancı ülkelerde o ülke vatandaşları ya da şirketleriyle birlikte kurdukları şirketler aracılığıyla aldıkları işler kapsamında çalıştırdıkları Türk işçilerinin alacaklarından yabancı kişinin şirketteki pay durumuna göre Türk firmasının sorumluluğu irdelenmelidir. Yabancı kişinin ortaklığı gerçek bir ortaklık olmayıp, o ülkede iş yapabilmek amacıyla salt bir formalitenin yerine getirilmesinden ibaret olduğunda, işçilik alacaklarına karşı tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınmak hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. Bu durumda Türk firmasının sorumluluğu söz konusu olur.

Somut uyuşmazlıkta, davacının 14.04.2012-31.07.2014 tarihleri arasında St. Petersburg Pulkova Havalimanı inşaatında, 16.10.2014-25.10.2016 tarihleri arasında ise St. Petersburg yüksek hızlı batı çevre yolu inşaatında çalıştığı, banka hesap dökümlerinin incelenmesinde davacı hesabına 31.07.2014 tarihine kadar “IC ICTAS ASTALDI INSAAT ANONIM” açıklaması ile 20.11.2014 tarihi sonrasında ise “ICA ASTALDI-IC ICTAS WHSD INSAAT” açıklaması ile ödemeler yapıldığı, yine davacı vekilinin ibraz ettiği 16.10.2014 tarihli sözleşmede davalı ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş. işveren olarak gösterildiği, davalı IC İctaş Havalimanı İnşaatları A.Ş.’nin (Eski ticaret ünvanı:IC İctaş-Astaldi İnşaat A.Ş.) ; Ankara Ticaret Sicil Müdürlüğüne 296186 sicil numarası ile 22.04.2013 tarihinde tescil edildiği ve şirketin başlıca amacının; “Pulkovo Havalimanında var olan işletmelerde tasarım mühendislik, rekonstrüksiyon, yenileme ve geliştirme çalışmaları yanında yeni işletmelerin inşaatı buna yeni bir yolcu terminali de dahil yapmak” şeklinde düzenlendiği, davalı IC İctaş Havalimanı İnşaatları A.Ş.’nin (Eski ticaret ünvanı:IC İctaş-Astaldi İnşaat A.Ş.) diğer davalı ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş.’den ayrı bir tüzel kişiliğinin bulunduğu ve davalıların işçilik alacaklarına karşı tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınmak amacıyla kurulmadığı anlaşılmış olup İlk Derece Mahkemesince dava konusu talepler yönünden her bir davalının kendi çalışma dönemi ile sınırlı sorumlu olduğu gözetilerek karar

verilmesi gerekirken davalılar arasında organik bağ bulunduğundan bahisle davalıların yazılı şekilde sorumluluğuna hükmedilmesi isabetli olmayıp kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

2-Taraflar arasında iş sözleşmesine uygulanacak hukuk konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yabancılık unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğundan söz edilir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)'un 40. maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iç hukukun yer itibariyle yetki kuralları belirler. Aynı Kanun'un 44. maddesi ise, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini tayin eden özel bir yetki kuralı getirmiştir. Buna göre, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir.

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrasında hâkimin, Türk kanunlar ihtilâfı kurallarını ve yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygulayacağı ve yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde taraflardan yardım isteyebileceği belirtilmiştir. Yabancı hukukun içeriğinin tespiti, özel ve teknik bir bilgiyi gerektirdiğinden, hâkim gerekirse bilirkişi incelemesine de gidebilir. Yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde, Türk hukuku uygulanır (MÖHUK m. 2(2)).

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 5. maddesine göre, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnâ niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlâlini gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlâlî halinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlâlî halinde veya her emredici hükmü ihlâl eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin hükümler iç hukukumuz bakımından emredici nitelikte olmakla birlikte, bunlara dair yabancı hukukun farklı düzenlenmeleri, sırf farklılıkları

nedeniyle somut uyuşmazlıkta ortaya çıkan durum değerlendirilmeden Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un m. 5 uyarınca kamu düzeni müdahalesine neden olmaz. Keza uygulanması gereken yabancı hukukun işçiye Türk hukukundan daha az koruma getirmesi de tek başına kamu düzeni müdahalesi için yeterli bir sebep değildir. Kanunlar ihtilâfı hukukundaki kamu düzeni anlayışı, iç hukukun kamu düzeni anlayışından farklı ve daha dar kapsamlıdır.

Bir yabancı hukuk kuralı Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına ve hukuk siyasetine, Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklere milletlerarası alanda geçerli ortak ve kabul görmüş hukuk prensiplerine, ikili anlaşmalara, gelişmiş toplumların ortak benimsedikleri ahlak ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine aykırı olması halinde kamu düzenimize aykırılığı söz konusu olabilir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin yabancı hukukun, küçük çocukların çalışmasına ya da ücret ve diğer haklarda ırka dayalı ayrımcılık yapılmasına izin vermesi kamu düzenimize aykırıdır.

Yabancı hukukun uygulanmasını engelleyen diğer bir durum ise, doğrudan uygulanan kurallardır (müdahaleci normlar). Bu kurallar, taraflardan ziyade, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu açıdan vatandaş yabancı ayrımı gözetilmeden, yabancılık unsuru taşısın taşısın, hukuk seçimi yapılsın yapılsın, uygulama alanına giren her ilgili olay ve hukukî ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır (ŞANLI, Cemal/ESEN, Emre/ATAMAN-FİGANMEŞE, İnci, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2019, s. 7; ÇELİKEL, Aysel/ERDEM, B. Bahadır, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2020, s. 155). İş hukukunda işçiyi koruyan her emredici kural, doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirilmez; ayrıca devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini de koruması gerekir. Bununla birlikte, emredici hükümler ile doğrudan uygulanan kuralların ayırt edilmesi her zaman kolay değildir ve tartışmalıdır. Doğrudan uygulanan kurallara, kamu hukuku nitelikli iş güvenliği hükümleri, özel işçi gruplarını koruyucu hükümler ve yasal greve ilişkin hükümler ve asgarî ücrete ilişkin düzenlemeler örnek olarak gösterilebilir (ELÇİN, Doğa, Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Ankara 2012, s. 189-195). Devlet organizasyonunun korunması, çoğu olayda ülke ile belirli bir şekilde irtibatlı ya da ülkede gerçekleştirilen iş sözleşmelerinde söz konusu olur. Örneğin, tamamen yurt dışından ifa edilen bir iş ilişkisinde Türk hukukundaki asgarî ücrete ilişkin kuralın uygulama alanına giren bir olay ya da ihtilâf söz konusu olmaz (AYGÜL, Musa, “Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilâfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, (Editörler, TANRIBİLİR, Feriha Bilge/GÜMÜŞLÜ TUNÇAĞI) Gülce, 10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Ankara 2017, s. 525-526; VURAL ÇELENK,

Belkis, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017/1, s. 286).

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un m. 27(1) uyarınca iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilirler. Ancak tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri hukuku uygulanır. Bu durumda, seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmalıdır (DOĞAN, Vahit, “5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, C. XI, S. 1-2, s. 153; BÜYÜKALP SARIÖZ, A. İpek, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3’ün Uygulanması Sorunu”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 8, S. 2, s. 211-212; ELÇİN, s. 89-100). Mutad işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeridir. Başka bir anlatımla, mutad işyeri, işçinin işini fiilen yaptığı yerdir. İşçinin ücretinin ne şekilde ve hangi para biriminden ödendiği mutad işyerinin belirlenmesi açısından belirleyici değildir. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması, örneğin montaj için yurt dışında görevlendirilmesi durumunda, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacaktır. Geçici çalışmanın ne kadar olacağı her olayın özelliğine göre hâkim tarafından belirlenmelidir. İşçi sadece yabancı ülkede çalışmak için işe alınmışsa ya da işveren çalışmak üzere yabancı ülkeye gönderdiği işçisini geri alma niyetinden veya işçi geri dönme niyetinden vazgeçerse, yabancı ülkeye gönderilen işçinin fiilen çalıştığı yer, mutad işyeri hâline gelir (AYGÜL, Musa/ÇOBAN, Nazlı, “Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti”, Terazi Hukuk Dergisi, 2020, S. 169, s. 1822-1824; ELÇİN, s. 118-137; BÜYÜKALP SARIÖZ, s. 217).

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz (MÖHUK m. 27(2)). İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de, mutad işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu hâlde mutad işyeri, Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere, işçinin işini ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği yer, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer, işçinin işini ifa etmek üzere hangi ülkede daha çok zaman geçirdiği, işin organize edildiği yer, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün yapıldığı yer gibi kriterlerden hareket edilebilir (Yargıtay 22. HD, E. 2016/9339 K. 2019/16564, T. 18.09.2019; AYGÜL/ÇOBAN, 1822-1824). Ancak işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke



hukukuna tâbidir (MÖHUK m. 27(3)). Esas işyeri ile kastedilen, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir. Örneğin açık denizlerde görev alan gemi adamları bakımından esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku önem taşır. Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukuk uygulanabilir (MÖHUK m. 27(4)). Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsur, işçinin menfaatidir (ELÇİN, s. 147). Örneğin, işçinin sosyal çevresinin Türkiye’de bulunması, Türkiye’nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye’de ve Türk Lirası üzerinden ödenmesi, işverenin Türk olması, iş sözleşmesinin Türk hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, Türk hukukuna tâbi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı hâlinde, iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir (ELÇİN, 152).

Sözleşmenin belirli süreli olarak yapılıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatlar, fazla çalışma, yıllık izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususlar Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’unun m. 27 uyarınca tayin edilen hukuka göre değerlendirilmelidir. Hafta tatili, dinî ve millî bayram günleri ve ücretlerini düzenleyen hükümler, doğrudan uygulanan kuraldır; ancak uygulama alanına giren iş ilişkilerine uygulanır. Örneğin tamamen yurt dışında ifa edilen bir iş ilişkisinde, dinî ve millî bayram günleri Türk hukukuna göre belirlenemez (AYGÜL, s. 528; ERDOĞAN, Ersin/ERDOĞAN, Canan, “Türkiye’den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s. 971-972).

Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf davalı işverenlere ait Rusya’da bulunan işyerlerinde çalıştığını, ücretinin Avro olarak bir kısmının Türk bankaları bir kısmının ise Rus bankaları aracılığıyla ödendiğini ileri sürerek ödenmeyen işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş, davalı işverenler ise davacı işçinin Rusya’da bulunan şantiyelerde çalıştığını taraflar arasındaki iş sözleşmelerinde uyuşmazlık halinde Rusya Hukuku’nun uygulanacağına dair hüküm bulunduğunu savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davalıların bu savunmasına değer verilmeksizin, uyuşmazlığa Türk Hukuku uygulanmak suretiyle yargılamanın sonuçlandırıldığı ve istinaf kanun yolu incelemesinde de davalıların bu yöndeki istinaf başvurusunun reddedildiği anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamında göre davacı işçi davalıların Rusya’daki işyerlerinde 14.04.2012-31.07.2014 ve 16.10.2014-25.10.2016 tarihleri arasında çalışmıştır. Davacının tüm çalışma döneminde yabancılık unsuru mevcuttur ancak 14.04.2012-31.07.2014 tarihleri arası geçen dönem yönünden taraflar arasında hukuk seçimi

anlaşması yapıldığına dair iş sözleşmesi hükmü bulunmadığından 14.04.2012-31.07.2014 tarihleri arası dönemde Türk hukukunun ve 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasında bir isabetsizlik olmasa da 16.10.2014-25.10.2016 tarihleri arası döneme ilişkin olarak davacı ile davalı işveren ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş. arasında orijinali Rusça ve İngilizce olan 16.10.2014 tarihli 1630 sayılı “Fixed Employment Contract” başlıklı iş sözleşmesinin düzenlendiği anlaşılmiş olup yeminli tercüman tarafından çevirisi yapılan 16.10.2014 tarihli sözleşmenin 8.4 maddesinde açıkça bu sözleşmelerden doğacak uyuşmazlıklara Rusya Federasyonu Kanunlarının uygulanacağı ifade edilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesi ile tarafların bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Davacı, 16.10.2014-25.10.2016 tarihleri arasında geçen çalışma döneminde, davalı işveren ICA Astaldi-IC İctaş WHSD İnş. A.Ş.’ye ait Rusya’da bulunan işyerinde çalışmış olup, bu durumda mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı yer olan Rusya olduğu sabittir.

Tüm bu hususlar dikkate alındığında, MÖHUK’un 27/1. hükmü kapsamında davacının 16.10.2014-25.10.2016 tarihleri arasındaki çalışma dönemi yönünden bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, dava konusu alacakların ait olduğu söz konusu çalışma dönemi hakkında Rusya Hukuku’nun uygulanması gerekmektedir. Hal böyle olunca, gerekirse Rusya Hukuku’nda uzman bir bilirkişiden de rapor alınmak suretiyle, dava konusu uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılması ve dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Kabule göre; davacının 14.04.2012-31.07.2014 tarihleri arası dönemdeki çalışması yönünden talep ettiği fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarına dair iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır. Dinlenen davacı tanıkları ise davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıklarını beyan etmişlerdir. Husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden ve davacı iddiasını ispat amacıyla husumetli tanık beyanı dışında başkaca delil de sunmadığından, 14.04.2012-31.07.2014 tarihleri arası döneme dair ispatlanamayan fazla çalışma, hafta ve genel tatili ücreti taleplerinin reddi yerine, kabulü de hatalıdır.

### III-Davanın Tarafı Olmaktan Çıkarılan Temyizi Yönünden;

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124/4 maddesi “Dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanlışlığa dayanıyorsa, hâkim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir. Bu durumda hâkim, davanın tarafı olmaktan çıkarılan ve aleyhine dava açılmasına sebebiyet vermeyen kişi lehine yargılama giderlerine hükmeder.” şeklinde düzenlenmiştir.

Somut olayda davacı, davasını “İC İçtaş Astaldi İCA İnş. A.Ş.”yi hasım göstererek açmış ancak yargılama aşamasında 6100 sayılı Kanunu'nun 124. maddesi gereğince taraf değişikliği talebi ile davasını doğru hasma yöneltmiştir. İlk Derece Mahkemesi 6100 sayılı Kanunu'nun 124. maddesi uyarınca “İC İçtaş Astaldi İCA İnş. A.Ş.”nin taraf olmaktan çıkarılmasına hükmetmiştir. Bu karara karşı taraf olmaktan çıkarılan şirketçe lehine yargılama giderlerine hükmedilmediğinden bahisle istinaf başvurusunda bulunulmuş, Bölge Adliye Mahkemesince taraf olmaktan çıkarılan şirketin istinaf başvurusu “tarafın yanlış gösterilmesinin kabul edilebilir bir yanlışlığa dayandığı” gerekçe gösterilerek reddedilmiş ise de taraf olmaktan çıkarılan “İC İçtaş Astaldi İCA İnş. A.Ş.”nin aleyhine dava açılmasına sebebiyet vermediği gözetilerek dava açısından taraf sıfatı kalmasa da 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 124/4. maddesi gereğince lehine vekalet ücretine hükmedilmesi gerekmekte olup bu hususun gözetilmemesi de hatalı olmuştur.

### Sonuç:

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz nedenleri incelenmeksizin dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalılar yararına takdir edilen 3.815,00 TL duruşma vekalet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.