

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13392

Karar No. 2025/1011

Tarihi: 03.02.2025

- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN BELİRLENEBİLİR HALE GELMESİ
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN TAMAMI İÇİN DAVA AÇILMIŞ OLMASI
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA TALEP ARTIRIMI YAPILMAYAN BAKİYE ALACAKLAR İÇİN EK DAVA AÇILMAYACAĞI
- BELİRSİZ ALACAK DAVASI TÜM ALACAK İÇİN DERDEST DAVA BULUNDUĞU ANLAMINA GELDİĞİ

ÖZETİ: 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler Dairemizce şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hâle gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir. Ayrıca Kanun'un gerekçesinde de bu sürenin, alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin mümkün olduğu anda hâkim tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeple, belirsiz alacak davasının şartlarını taşıyan bir davada Kanun'da belirtilen an hâkim tarafından resen gözetilerek davacıya kesin süre verilmelidir. Davacının verilen süreye rağmen geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmemesi durumunda davanın, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanacağı 107/2 hükmünün son cümlesinde düzenlenmiştir.

Belirsiz alacak davası açan davacının talep artırımı yahut ıslah suretiyle geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi mümkün olup bu durum davanın açılması ile alacağın tamamının dava konusu edilmesinin bir sonucudur. Diğer bir anlatımla belirsiz alacak davasında geçici talep sonucunun kesin talep sonucuna dönüştürülmesi imkânının varlığı alacağın tamamının dava konusu edilmediği anlamına gelmez. Dolayısıyla belirsiz alacak davasının açılmasıyla alacağın tamamı dava konusu edilmiş olduğundan aynı dava konusu ile ilgili ek dava açılması hâlinde derdestlik söz konusu olur.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

1. Davacı vekili 23.07.2020 tarihli asıl davaya ilişkin dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde yurt dışı iş sözleşmesi kapsamında 31.12.2016-29.05.2020 tarihleri arasında mekanik tesisat ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafça feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davacı vekili 10.02.2022 tarihli birleşen davaya ilişkin dava dilekçesinde; taraflarınca aynı davalıya karşı açılan 23.07.2020 tarihli asıl davada İlk Derece Mahkemesince ıslah dilekçesi sunulmak üzere verilen kesin süre içerisinde ıslah dilekçesi sunulmadığını, müvekkilinin hak kaybına uğramaması için söz konusu asıl davada belirlenen işçilik alacaklarına ilişkin olarak işbu davanın ikame edildiğini, bu davanın asıl dava ile birleştirilmesine karar verilerek ihbar tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili asıl davaya ve birleşen davaya ilişkin cevap dilekçelerinde; davacının müvekkili Şirket çalışanı olmadığını, davanın yurt dışında kurulu bulunan şirkete yöneltilmesi gerektiğini, zamanaşımı def'i ve husumet itirazında bulunduklarını, davacının dava konusu ettiği alacak kalemlerinin çalıştığı ülke mevzuatına göre değerlendirilmesi gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı nezdinde 07.09.2017-29.05.2020 tarihleri arasında toplam 2 yıl 8 ay

22 gün süre ile çalıştığı, son ücretinin net 2.000,00 USD olduğu, davacının Türk vatandaşı olması, iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunma ilkesi uyarınca kamu düzeni de dikkate alınarak somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanması gerektiği; buna göre davacının iradesi sakatlanarak alınan istifa dilekçesine itibar edilmeyerek davalı işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde haklı nedenler ispat edilmediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kabulü gerektiği; dinlenilen tanık beyanları uyarınca davacının davalıya ait işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışmasının bulunduğunu, iki haftada bir hafta tatilinde çalıştığını, dinî bayramlarda birer gün ile yılbaşı dışında diğer ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını ispatlamasına rağmen söz konusu çalışmaların karşılığının davalı tarafça ödendiğinin ispatlanmadığı gerekçesiyle usul ve yasaya uygun, denetime ve hüküm kurmaya elverişli bilirkişi raporunda yapılan hesaplamalar doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili ve ihbar olunan vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; ihbar olunanın davanın tarafı olmadığı ve aleyhine karar verilmediği dikkate alındığında istinaf hakkı bulunmadığından istinaf başvuru dilekçesinin reddine; davalının husumet itirazının yerinde olmadığı, davacının çalışma süresinin tespiti somut olaya uygun düştüğü, ücret tespiti yerinde olduğu, davalı tarafça proje bitimi nedeni ile iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği bildirilmiş ise de dosyaya davacının çalışma hizmet süresini kapsar belirli süreli iş sözleşmesi sunulmadığı ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirir objektif esaslı unsurların bulunduğu kanıtlanmadığı, feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, davacının fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günlerinde çalıştığını tanık anlatımları ile kanıtladığı, fazla çalışma ve hafta tatili ücretlerine ilişkin yapılan ödemelerin mahsup edildiği, hesaplama dönemleri alacakların muaccel olduğu tarihler, dava ve ıslah tarihleri dikkate alındığında alacakların zamanaşımına uğramadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davanın Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda belirlenen 1 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde açılmadığını,
2. Davacı yabancı şirket çalışanı olduğundan müvekkil Şirketin işçilik alacaklarından sorumluluğunu bulunmadığını,
3. Hizmet süresine ilişkin tespitin hatalı olduğunu,

4. Ücretin hatalı tespit edildiğini ve çalışılan tüm süre bakımından davacının aynı ücreti aldığı kabulü ile yapılan hesaplamanın hatalı olduğunu, imzalı ücret bordrolarına göre ücretin belirlenmesi gerektiğini,

5. Net ücretinin brütleştirilmeye tâbi tutulmaması gerektiğini,

6. Davacının iş sözleşmesi iş bitimi nedeni ile feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanamadığını,

Bu belge 5070 sayılı Yasa hükümlerine göre elektronik olarak imzalanmıştır.

Esas No : 2024/13392 Karar No : 2025/1011

7. Davacıya çalışmış olduğu hafta tatillerinin ve fazla çalışmaların karşılığının ödendiğini,

8. Yabancı bir ülkede çalışılması hâlinde ulusal bayram ve genel tatil alacağı talebinin kabul edilemeyeceğini,

9. Menfaat birliği içindeki tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğini,

10. Davacı taleplerinin zamanaşımına uğradığını,

11. Tanık beyanına göre yapılan hesaplamalardan %30 oranında indirim yapılması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, uygulanacak hukuk, zamanaşımı, davacının ücretinin tespiti, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanması noktalarında toplanmaktadır.

1.Yabancılık unsuru, bir hukuki 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 bulunduğu söz edilir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 40. maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iç hukukun yer itibarıyla 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.

5718 sayılı Kanun'un 2/1 hükmünde hâkimin, Türk kanunlar ihtilafı kurallarını ve yetkili olan yabancı hukuku resen 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.

5718 sayılı 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 istisnai niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlalinin gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlali hâlinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlali hâlinde veya her emredici hükmü ihlal eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 10.02.2012 tarihli ve 2010/1 Esas, 2012/1 Karar sayılı karar). Örneğin; ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin hükümler iç hukukumuz bakımından emredici nitelikte olmakla birlikte, bunlara dair yabancı hukukun farklı düzenlenmeleri, sırf farklılıkları nedeniyle somut uyumsuzlukta ortaya çıkan durum değerlendirilmeden 5718 sayılı Kanun'un 5. maddesi 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 ihtilafı 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 ahlâk anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına ve hukuk siyasetine, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda yer alan temel hak ve özgürlüklere, milletlerarası alanda geçerli ortak ve kabul görmüş hukuk prensiplerine, ikili anlaşmalara, gelişmiş toplumların ortak benimsedikleri ahlâk ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine aykırı olması hâlinde Kamu düzenimize aykırılığı söz konusu olabilir (YİBBGK, 2010/1 E., 2012/1 K.). 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 olarak adlandırılan bu kurallar, taraflardan ziyade, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu açıdan vatandaş yabancı ayrımı gözetilmeden, yabancılık unsuru taşıyın taşımasın, hukuk seçimi yapılsın yapılmıyın, uygulama alanına giren her ilgili olay ve hukuki ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır (Cemal Şanlı, Emre Esen, İnci Ataman Fıganmeşe, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul, 2019, s.7; Aysel Çelikel, B. Bahadır Erdem, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul, 2020, s.155). İş hukukunda işçiye 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 asgari ücrete ilişkin düzenlemeler örnek olarak gösterilebilir (Doğa Elçin, *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 asgari ücrete ilişkin kuralın uygulama alanına giren bir olay ya da ihtilaf söz konusu olmaz (Musa Aygül, “Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilâfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Feriha Bilge Tanrıbilir, Gülce Gümüşlü Tunçağı (Editörler), 10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Ankara, 2017, s.525-526; Belkıs Vural Çelenk, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanacak Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2017/1, s. 286).

Gerek mülga 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (2675 sayılı Kanun) 24. maddesi gerekse 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü 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 asgari korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri hukuku uygulanır. Bu durumda, seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmalıdır (Vahit Doğan, “5718 sayılı Kanunu'na Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XI, 2007, Sayı 1-2, s.153; A. İpek Büyükalp Sarıöz, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3'ün Uygulanması Sorunu”, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, 2018, Sayı 2, s.211-212; Elçin, 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 (Musa Aygül, Nazlı Çoban, “Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 2020, Sayı 169, s.1822-1824; Elçin, s.118-137; Büyükalp Sarıöz, 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. 5718 sayılı Kanun'un 27/2 hükmü gereğince işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. 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 (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 18.09.2019 tarihli ve 2016/9339 Esas, 2019/16564 Karar sayılı kararı; Aygöl, Çoban, s.1822-1824). Ancak aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Esas işyeri ile kastedilen, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir. Örneğin açık denizlerde görev alan gemi adamları bakımından esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku önem taşır. Maddenin dördüncü fıkrasında ise 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 hukukun uygulanabileceği ifade edilmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsur, işçinin menfaattir (Elçin, 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 (Elçin, s.152). Sözleşmenin belirli süreli olarak yapıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatlar, fazla çalışma, yıllık izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususlar 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesi 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 (Aygöl, s. 528; Ersin Erdoğan, Canan Erdoğan, "Türkiye'den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 13, 2016, Sayı 50, s.971-972).

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi; davalı Şirkete ait projelerde Rusya'da çalıştığını, ücretinin USD olarak ödendiğini ileri sürerek ödenmeyen bir kısım işçilik altına alınmasını istemiş; davalı işveren ise davacının yurt dışı şantiyelerinde

çalışması sebebiyle uyumsuzluğun yabancı hukuka göre çözümlenmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davacının Türk vatandaşı olması, iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunma ilkesi uyarınca kamu düzeni de dikkate alınarak somut uyumsuzluğa Türk hukukunun uygulanması gerektiği gerekçesiyle yargılama sonuçlandırılmıştır. Davalı vekilinin ve ihbar olunan Şirketin istinaf başvurusu üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalı vekilinin başvurusunun esastan reddine; ihbar olunanın ise davanın tarafı olmadığı ve aleyhine karar verilmediği dikkate alındığında istinaf hakkının bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç, dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Nitekim davacı 07.09.2017-21.01.2018, 01.02.2018-30.07.2019, 17.09.2019-29.05.2020 tarihleri arasında davalı şirketin Rusya'daki işyerlerinde çalışmış olup taraflar arasındaki 05.02.2018 imza tarihli bireysel iş sözleşmesinin fazla çalışmaya ilişkin 8. ve hafta tatili ile diğer tatillere ilişkin 9. maddelerinde, çalışılan ülkenin mevzuatının geçerli olduğu ifade edilmiş; sözleşmenin 16. maddesinde de sözleşme maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması hâlinde Türk mevzuatının uygulanacağı belirtilmiştir. Davacının ikinci çalışma dönemi için bireysel iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yapıldığı açıktır. Davacı işçi, dava konusu alacakların ait olduğu bu çalışma döneminde davalıya ait Rusya'da bulunan işyerinde çalışmış olup ilgili dönemde ... işyerinin işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu da sabittir. Şu hâlde 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü uyarınca hukuk seçimi anlaşması bulunan ikinci çalışma dönemi bakımından somut uyumsuzluğa iş sözleşmesi ile seçilen hukuk uygulanmalıdır.

Diğer yandan tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Mutad işyeri hukuku, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuktur. 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukuk ise bir istisna hükmü olup bu hükmün iş sözleşmelerinde dar yorumlanması gerekir (Beyza Çağla Şahin, Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, İstanbul, 2021, s. 74, 89).

Davacı işçi talep konusu birinci ve üçüncü çalışma dönemlerinde de davalı Şirketin Rusya'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkede yerine getirilmiş olup mutad işyeri de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya'dır. Davacıya çalıştığı bu dönemlerde ücreti USD olarak ödenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Buna göre, hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve

daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan ilgili çalışma dönemlerinde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

Tüm bu hususlar dikkate alındığında, dava konusu tüm çalışma dönemi için mülga 2675 sayılı Kanun'un 24. maddesi ile 5718 sayılı Kanun'un 27/1 ve 2 hükümleri kapsamında Rusya hukukunun uyuşmazlıkta uygulanması gerekmektedir. Hâl böyle olunca, uzman bir bilirkişiden de denetime elverişli rapor alınmak suretiyle dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek dava konusu alacaklar hakkında, usuli kazanılmış haklar da gözetilerek bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

2. Kabule göre ise bilindiği üzere, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Karşı tarafın verdiği bilgi ve tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebinin artırabilir." şeklindeki 107/2 hükmü; 7251 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la (7251 sayılı Kanun) yapılan değişiklik sonrasında "Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden verilecek iki haftalık kesin süre içinde davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini tam ve kesin olarak belirleyebilir. Aksi takdirde dava, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanır." şeklinde düzenlenmiştir.

7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler Dairemizce şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hâle gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir. Ayrıca Kanun'un gerekçesinde de bu sürenin, alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin mümkün olduğu anda hâkim tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeple, belirsiz alacak davasının şartlarını taşıyan bir davada Kanun'da belirtilen an hâkim tarafından resen gözetilerek davacıya kesin süre verilmelidir. Davacının verilen süreye rağmen geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmemesi durumunda davanın, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanacağı 107/2 hükmünün son cümlesinde düzenlenmiştir. Belirsiz alacak davası açan davacının talep artırımı yahut ıslah suretiyle geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi mümkün olup bu durum davanın açılması ile alacağın tamamının dava konusu edilmesinin bir sonucudur. Diğer bir anlatımla belirsiz alacak davasında geçici talep sonucunun kesin talep sonucuna dönüştürülmesi imkânının varlığı alacağın tamamının dava konusu edilmediği anlamına gelmez. Dolayısıyla belirsiz alacak davasının açılmasıyla alacağın tamamı dava konusu edilmiş olduğundan aynı dava konusu ile ilgili ek dava

açılması hâlinde derdestlik söz konusu olur.

Somut uyuşmazlıkta; fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin 23.07.2020 tarihli dava belirsiz alacak davası türünde açılmış olup davacı vekilince, İlk Derece Mahkemesince verilen kesin süre içerisinde ıslah dilekçesi sunulmadığı gerekçesiyle 10.02.2022 tarihli ek dava ile bakiye fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları talep edilmiştir. Yukarıda yapılan açıklamalara göre sözü edilen alacakların tamamı, belirsiz alacak davası olarak açılan asıl davada dava konusu yapılmış olup bu alacaklar bakımından ek dava açılmayacağı dikkate alındığında; fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları için açılan ek davanın derdestlik nedeni ile usulden reddi gerektiği gözetilmeden hüküm kurulması da hatalı olmuştur.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Bozma sebebine göre davalı vekilinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.02.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.