

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41
MÖHUK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6517
Karar No. 2025/9197
Tarihi: 04.12.2023

- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİ
- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN SÖZLEŞMEYE DAYALI DAVADA HUKUK SEÇİMİ
- DAVACININ DAVA DİLEKÇESİNDE FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİ “EN AZ” İFADESİYLE BELİRTMİŞ OLDUĞU
- TANIKLARIN DAVACININ FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİ DAVACIDAN DAHA NET BİR ŞEKİLDE TANIMLAYAMAYACAĞI
- DAVA DİLEKÇESİNDEKİ “EN AZ” İFADESİNİN DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda, uyumsuzlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyumsuzlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

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

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili işçinin 21.04.2012-23.01.2016 tarihleri

arasında davalı işverenliğin Tiflis, Gageti ve Batum şantiyelerinde havalandırma ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverenlikçe haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, tazminat ve sair işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacı işçinin müvekkili işverenlik nezdinde farklı dönemlerde yurt dışı şantiyelerinde çalıştığını, çalışmalarının kesintili ve belirli bir işin tamamlanması olgusuna dayalı proje bazlı olduğunu, proje bitiminde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğini, önceki çalışmalarının da istifa ile son bulduğunu, tüm bu nedenlerle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığını, hizmet süresi ve ücretin resmî kayıtlardaki gibi olduğunu, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının, davalı işyerinde istifa ile neticelenen çalışma süresi hariç olmak üzere 21.04.2012-06.09.2012 ve 16.11.2013-23.01.2016 tarihleri arasında 2 yıl 6 ay 23 gün çalışmasının bulunduğu, son ücretinin aylık net 2.000,00 USD (6.041,20 TL), giydirilmiş brüt 2.200,00 USD olduğu, davalı işverenin davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde son bulduğunu ve davacıya ihbar önellerini kullandığını ispat edemediği, yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını veya ücretinin ödendiğinin de davalı tarafından ispat edilemediği, tanık beyanlarına göre fazla çalışma yaptığı, ayda 2 hafta tatilinde çalıştığı, dinî bayramların yarısı ve yılbaşı tatili hariç olmak üzere ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı karşılığı ücretin ödenmediği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararının dosya kapsamına uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının proje bazlı çalıştığını, belirli süreli sözleşme olup iş bitimi nedeniyle sona erdiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığını,
2. Ücretin 2.000,00 USD olarak belirlenmesi ve aylık 200,00 USD yemek ve barınma gideri eklenilmesi ile ücretin brütleştirilmesinin hatalı olduğunu, Gürcistan ile Türkiye arasında çifte vergilendirmeyi önleme anlaşması bulunduğunu,
3. Davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığını,
4. Davacı tanığının 2011-2015 yılları arasında çalıştığının gözetilmediğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyumsuzluk; iş sözleşmesinin feshi, aylık ve giydirilmiş ücret miktarı, talep edilen alacakların ispat ve hesaplanması hususlarındadır.

1. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımnî olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda, uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnî seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

2. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukukî nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda ve yukarıda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

3. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Tanıkların beyanlarına kendi çalışma dönemleriyle sınırlı değer vermek gerekir. Aynı ilkeler hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil hakkında da geçerlidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili dava dilekçesinde haftanın 6 günü 08.00-19.00 saatleri arasında ayda en az 3-4 gün 22.00'ye kadar ve ayda en az bir hafta tatilinde çalıştığını iddia ederek fazla çalışma ve hafta tatili ücreti talebinde bulunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının haftanın 4 günü 08.00-19.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme kullanarak günlük 10 saat ve haftanın 2 günü ise 08.00-22.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme kullanarak günlük 12,5 saat ve ayda 2 hafta tatilinde 08.00-19.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenme kullanarak çalıştığı, hafta tatili çalışmasında günlük 7,5 saat çalışma süresi düşüldüğünde kalan kısmın fazla çalışma alacağı olarak değerlendirildiği, buna göre haftada 21,5 saat fazla çalışma yaptığı ve ayda iki hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır.

Dava dilekçesinde "en az" olduğu ifade edilerek yapılan çalışma süresine ilişkin açıklama, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 25. maddesine uygun bir vakıa açıklaması mahiyetinde değildir. Böyle bir durumda davacının ancak haftanın 6 günü 08.00-19.00 saatleri arasında, ayda 3-4 gün 22.00'ye kadar ve ayda bir hafta tatilinde çalıştığını iddia ettiği kabul edilebilir. Davacı tarafından net bir biçimde açıklanamayan çalışma şeklinin, tanıklarca davacıdan daha net ve somut bir şekilde bilinmesi mümkün olmadığına göre dosya kapsamına uygun olan davacının, haftanın 5 günü 08.00-19.00 saatleri arasında, haftanın 1 günü 08.00-22.00 saatleri arasında ve ayda 1 hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmasıdır.

Ayrıca davacı tanığı A.G'nin 25.04.2011-01.05.2015 tarihleri arasında davacı ile birlikte çalıştığı gözönüne alındığında, davacının fazla çalışmalarını bu tarihler arasında ispat ettiği gözetilmeden hesaplamaların 30.06.2015 tarihine kadar yapılması da doğru olmamıştır.

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,

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,

26.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.