

İlgili Kanun / Madde
5718 S. MÖHUK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7107
Karar No. 2025/9476
Tarihi: 03.12.2025

- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİ
- TARAFLARIN HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI YAPMAMIŞ OLMASI
- HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI BULUNMAYAN DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİNE, DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN VARLIĞI TESPİT EDİLMEDİĞİ SÜRECE, İŞÇİNİN İŞİNİ MUTAD OLARAK YAPTIĞI İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANMASININ GEREKTİĞİ
- DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN TESPİTİNDE SADECE İŞÇİ VE İŞVERENİN TÜRK OLMASININ TEK BAŞINA BELİRLEYİCİ KRİTER KABUL EDİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ Dosya kapsamına göre taraflar arasında yapılan açık ya da zımni bir hukuk seçimi anlaşması bulunmamaktadır. 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. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi

olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyuşmazlık konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlara göre somut uyuşmazlıkta davalı Şirketin Rusya/Tataristan'da bulunan şantiyelerinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, uyuşmazlık konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından, uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerekir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 02.06.2015 - 11.04.2017 tarihleri arasında davalı Şirketin Rusya / Tataristan'daki şantiyesinde formen olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini; en son aylık net 3.500,00 USD ücret aldığını, barınma, iâşe, günlük 3 öğün yemek ve tüm ulaşım masraflarının karşılandığını, haftada 7 gün 07.30 - 22.00 saatleri arasında çalıştığını, dinî bayramların ilk günleri hariç tüm ulusal bayram ve genel tatillerde de çalıştığını, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını; Tataristan Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş Gemont LLC-OOO Gemont Ltd. Şti.nin (Gemont Şti.) davalı Şirketle

arasında organik bağ bulunduğunu ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; husumet itirazında bulunduklarını, davacının müvekkilleri Şirketin işçisi olmadığını ve Rusya Tataristan Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş olan dava dışı Gemont Şti.nin işçisi olduğunu, bu Şirketle aralarında herhangi bir hukuki ve fiili ilişki bulunmadığını; bu Şirketin Türkiye'de bir irtibat bürosu bulunduğunu ve yabancı hukukun tatbiki gerektiğini; Tataristan mahkemelerinin davaya bakabileceğini; işyeri özlük dosyasının da bu dava dışı firmada bulunduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanarak hesap yapılan bilirkişi raporuna itibar edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraflar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 27. maddesinin 4. fıkrası gereğince hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye 2 ve 3. fıkra hükümleri yerine bu hukukun uygulanabileceği, eldeki davada davacı Türk vatandaşı olup davacının yerleşim yeri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke de Türkiye olduğundan davada sözleşmeyle daha sıkı ilişkili olduğu anlaşılan Türk hukukunun uygulanmış olmasında hukuka aykırılık bulunmadığı, mahkemece denetime elverişli bilirkişi raporuna göre davacının tazminat ve alacaklarına hükmedilmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Temel ücret ve brüt ücretin eksik hesaplandığını ücretin net 3.500,00 USD olarak kabulü gerektiğini,

b. Fazla çalışma alacağının eksik hesaplandığını, haftalık 32,5 saat olması gerektiğini, ara dinlenmenin 2 saat yerine 1,5 saat alınması gerektiğini,

c. Tüm çalışma dönemi için fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplanması gerektiğini,

d. Süresinde sunulmayan özlük dosyasındaki belgelere itibar edilemeyeceğini, yurt içinde bulunulan sürelerin hizmet süresinden dışlanmaması gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davada yabancılık unsuru bulunduğundan uyumsuzlukta Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun uygulanması gerektiğini, mutad işyerinin Tataristan olduğunu,

b. Husumet itirazının dikkate alınmamasının hatalı olduğunu,

c. Tanıkların davacıyla menfaat birliği içinde olduğunu, taleplerin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyumsuzluk; iş sözleşmesine uygulanacak hukuk ile dava konusu alacaklara hak kazanılıp kazanılmadığına ilişkindir.

1. Somut uyumsuzlukta davacı işçi, davalının yurt dışında bulunan şantiyelerinde çalıştığını ileri sürerek ödenmeyen işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş; davalı işveren ise yasal süresi içinde sunduğu cevap dilekçesinde davacının yurt dışı şantiyelerinde çalışması sebebiyle uyumsuzluğun yabancı hukuka göre çözümlenmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince uyumsuzluğa Türk hukuku uygulanarak varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Dosya kapsamına göre taraflar arasında yapılan açık ya da zımni bir hukuk seçimi anlaşması bulunmamaktadır. 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. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyumsuzluk konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlara göre somut uyumsuzlukta davalı Şirketin Rusya/Tataristan'da bulunan şantiyelerinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, uyumsuzluk konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından

davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından, uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerekir.

Hâl böyle olunca, mutad işyeri hukuku uygulanmak ve 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.

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 harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,

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

03.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.