

İlgili Kanun / Madde
5718 S. MÖHUK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8319
Karar No. 2026/1081
Tarihi: 10.02.2026

- HUKUK SEÇİMİNİN İŞÇİNİN BİLMEDİĞİ BİR DİLLE YAZILMIŞ SÖZLEŞMEYLE KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞU
- MUTAD İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANACAĞI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta davacı 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında davalı Şirkete ait Tataristan'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış ise de sözleşmenin dili Rusçadır. Davacı işçinin Rusça bildiğinin işverence ispat edilmediği de dikkate alındığında, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümlerinin geçersiz olduğu açıktır.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Somut uyuşmazlık bu çerçevede değerlendirildiğinde; davacının ücretinin ödendiği yerin Tataristan olması, davacı adına sigorta primlerinin Tataristan'da ve Tataristan'da uygulanan mevzuata göre ödenmesi, iş sözleşmesinin Rusça dilinde yapılması ve Tataristan'da imzalanmış olması dikkate alındığında mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili hukuk da bulunmadığından ilgili çalışma döneminde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

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 verilmiştir.

Davalı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10.02.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat Yılmaz Efe geldi. Karşı taraf adına duruşmaya gelen olmadı.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 21.01.2015 tarihinde davalı Şirketin işçisi olarak Tataristan'da *boru montaj ustası* olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini, ücretinin 1.800,00 USD olduğunu, LLC-OOO Gemont Ltd. Şti. ile davalı Şirket arasında organik bağ bulunduğunu, bu hususun davalıya karşı açılan emsal dosyalarla sabit olduğunu, davacının 07.30-22.00 saatleri arasında çalıştığını, hafta tatilini iki haftada bir kullanabildiğini, tüm ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını, yıllık ücretli izinlerin ise kullanılmadığını iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'i ileri sürerek davacının Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş olan Gemont LLC-OOO Gemont Ltd. Şti.nin işçisi olduğunu ve bu Şirketin müvekkili Şirketten tamamen ayrı tüzel kişiliği bulunduğundan husumet yönünden davanın reddinin gerektiğini, bu hususta emsal kararlar bulunduğunu, davacının iddia ettiği ücret ve çalışma şeklinin gerçeği yansıtmadığını, sigorta primlerinin çalıştığı ülke kanunlarına göre Tataristan'da ödendiğini, taraflar arasındaki ilişkide yabancılık unsuru bulunduğunu bu nedenle uygulanacak hukukun Türk hukuku değil Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti hukuku olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosyada mevcut davalı tarafça Anadolu 14. İş Mahkemesine sunulan beyan dilekçesinden iş görüşmelerinin davalı Şirketin adresinde yapıldığı, tanık beyanlarından çalışanların Tataristan'da kurulu dava dışı LLC OOO Gemont Şirketi çalışanı olduklarından haberdar olmadıklarının, emir ve talimatları davalı Şirketten aldıklarının anlaşıldığı, davalı tarafça sunulan sigorta primlerinin bireysel

kaydı adlı belge ve tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde her iki Şirket arasında organik bağ bulunduğu, davacının davalıya ait işyerinde 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında 1 yıl 9 ay 13 gün süre ile çalıştığı, ücretinin aylık net 1.800,00 USD olduğu, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı tarafça ispatlanmadığı, ödenmeyen yıllık izin ve diğer ücret alacaklarının bulunduğu gerekçeleriyle davanın kısmen 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; uyuşmazlığa daha sıkı ilişkili olan Türk hukukunun uygulanmasında hata olmadığı, İlk Derece Mahkemesi kararında usul ve esas yönden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esaslan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının işini sürekli yurt dışında yaptığının sabit olduğunu, bu nedenle uyuşmazlıkta işçinin mutaden işini yaptığı ülkenin hukukunun uygulanması gerektiğini,

2. Dosya kapsamına göre uyuşmazlığa Rus hukuku uygulanması gerektiğinden Rus hukukuna göre tüm taleplerin zamanaşımına uğradığını,

3. Davacı tanıklarının davacı ile menfaat birliği içinde olduğunu, bu nedenle beyanları esas alınarak fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının kabulünün hatalı olduğunu,

4. Davacının yıllık ücretli izin alacağını bulunmadığını,

5. Husumet itirazlarının değerlendirilmediğini,

6. Davacının ücret miktarının hatalı tespit edildiğini,

5. Davacının tüm haklarının ödendiğini, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulünün hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, davalıya husumet yöneltilip yöneltilemeyeceği, dava konusu alacakların ispat ve hesaplanması ile zamanaşımına uğrayıp uğramadığı noktalarına ilişkindir.

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 Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 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 tâbüyeti, sözleşmenin dili ve

imzalandığı yer, işçinin tâbî 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.

Somut uyuşmazlıkta davacı 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında davalı Şirkete ait Tataristan'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış ise de sözleşmenin dili Rusçadır. Davacı işçinin Rusça bildiğinin işverence ispat edilmediği de dikkate alındığında, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümlerinin geçersiz olduğu açıktır.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Somut uyuşmazlık bu çerçevede değerlendirildiğinde; davacının ücretinin ödendiği yerin Tataristan olması, davacı adına sigorta primlerinin Tataristan'da ve Tataristan'da uygulanan mevzuata göre ödenmesi, iş sözleşmesinin Rusça dilinde yapılması ve Tataristan'da imzalanmış olması dikkate alındığında mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili hukuk da bulunmadığından ilgili çalışma döneminde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

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,

10.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.