



**T. C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLAMI**

Esas No :
Karar No :

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesi
TARİHİ : 08.03.2022
SAYISI :
DAVACI :
DAVALI :
DAVA TARİHİ :
KARAR : Davanın kabulü
KANUN YARARINA
TEMYİZ EDEN : Adalet Bakanlığı

Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesinde görülen alacak davasında davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde Tataristan/Nizhnekamsk'da 23.07.2014-19.01.2015 tarihleri arası inşaat kalıp ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, müvekkilinin ücretinin 1.800,00 USD olduğunu, Ltd. Şti. ile davalı Şirket arasında organik bağ bulunduğunu, bu hususun davalıya karşı açılan emsal dosyalarla sabit olduğunu ileri sürerek ihbar tazminatı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde, zamanaşımı def'ini ileri sürerek davacının Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş olan 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 ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 23.07.2014-19.05.2015 tarihleri arasında, davalı işyerinde işçi olarak brüt 2.250,25 USD ücretle çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı tarafça tazminata hak kazanamayacak şekilde feshedildiği ispatlanamadığından ihbar tazminatına hak kazandığı, yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarının, davacının yurt dışında davalı Şirket bünyesinde çalıştığını beyan ettikleri, yurt dışı giriş çıkış kayıtları ile de davacının yurt dışında çalıştığının sabit olduğu, Mahkemece davalı aleyhine görülen ve karara bağlanan dosyalarda verilen emsal kararlar ve dosyadaki bilgi ve belgeler ile Türk vatandaşı olan davacının çalışmak için davalı Şirket tarafından yurt dışında görevlendirildiği, ortakları aynı ve ünvanı benzer olan yurt dışında kurulu Şirket bünyesinde işe girişinin yapıldığı, Türk vatandaşı olan davacı işçinin kamu düzeni de dikkate alınarak yurt dışına gönderen Şirket olan davalı ile yurt dışındaki dava dışı yabancı şirket arasında organik bağ olduğunun kabulü ile uyumsuzluğa Türk hukukunun uygulanması ve davalı Şirketin davacının işvereni olarak kabulü gerektiği gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Yoluna Başvuran

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Adalet Bakanlığınca; davacının davalı işverenin yurt dışı projelerinde çalıştırılmak üzere istihdam edildiği, 23.07.2014-19.01.2015 tarihleri arasında Rusya'da bulunan davalıya ait işyerinde çalıştığı, iş görme ediminin fiilen söz konusu ülkede yerine getirildiği, mutad işyerinin işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu, taraflar arasında 25.07.2014 ve 01.01.2015 tarihli iş sözleşmelerinin imzalandığı, sözleşmelerin dilinin Rusça olduğu, davacı işçinin Rusça bilip bilmediği dosya kapsamından anlaşılamadığından söz konusu sözleşme içeriğinde hukuk seçimi yapılmış olsa dahi bu durumun davacı işçi için bağlayıcı olmadığı; ancak hukuk seçiminden söz edilemeyen durumlarda 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (5718 sayılı Kanun) uyarınca daha sıkı ilişkili hukuk bulunmadığı sürece mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiği, somut olayda da mutad işyeri hukuku Rusya Hukuku olduğundan bu konuda uzman bir bilirkişiden denetime elverişli rapor alınarak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı bulunduğu belirtilerek kararın kanun yararına bozulması talep edilmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, somut olayda iş sözleşmesine uygulanması gereken hukuka ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden



geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

2. Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar kanun yararına bozulur ve bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

3. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesi şöyledir:

" (1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir."

4. 5718 sayılı Kanun'un 2, 5, 8, 24, 40 ve 44 üncü maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Yabancılık unsuru, bir hukuki işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hale 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 hallerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğundan söz edilir.

2. 5718 sayılı Kanun'un 40 ıncı maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iş hukukun yer itibarıyla yetki kuralları belirler. Aynı Kanun'un 44 üncü 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.

3. 5718 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin birinci fıkrasında hakimin, 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, hakim gerekirse bilirkişi incelemesine de gidebilir. Yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi halinde Türk hukuku uygulanır.

4. 5718 sayılı Kanun'un 5 inci maddesine göre yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması halinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hallerde Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnai niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlalini gerektirecek haller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlali halinde



düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlali halinde 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 uyuşmazlıkta ortaya çıkan durum değerlendirilmeden 5718 sayılı Kanun'un 5 inci 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.

5. Bir yabancı hukuk kuralı Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak 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 ahlak ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine aykırı olması hâlinde Kamu düzenimize aykırılığı söz konusu olabilir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, 10.02.2012 tarihli ve 2010/1 Esas, 2012/1 Karar). Örneğin yabancı hukukun, küçük çocukların çalışmasına ya da ücret ve diğer haklarda ırka dayalı ayrımcılık yapılmasına izin vermesi kamu düzenimize aykırıdır.

6. 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 taşısın taşımamasın, hukuk seçimi yapılsın yapılmamasın, uygulama alanına giren her ilgili olay ve hukuki ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır (Cemal Şanlı, Emre Esen, İnci Ataman Figanmeşe, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul, 2019, s.7; Aysel Çelikel, B. Bahadır Erdem, 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 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 Aygöl, “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 Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017/1, s. 286).

7. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrası 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 halinde 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 hakim 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).

8. 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 nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması halinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de mutad işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu halde 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 karar; Aygül, Çoban, s.1822-1824). Ancak aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tabidir. 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 halin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması halinde 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 tabi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı halinde, iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir (Elçin, s.152).

9. Sözleşmenin belirli süreli olarak yapıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatlar, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususlar 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesi uyarınca tayin edilen



hukuka göre değerlendirilmelidir. Hafta tatili, dini ve milli 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, dini ve milli bayram günleri Türk hukukuna göre belirlenemez (Aygül, s. 528; Ersin Erdoğan, Canan Erdoğan, “Türkiye’den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 13, 2016, Sayı 50, s.971-972).

10. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi; davalının yurt dışında bulunan şantiyesinde çalıştığını, ücretinin USD olarak ödendiğini ileri sürerek ödenmeyen ihbar tazminatının hüküm altına alınmasını istemiş; davalı işveren ise davacının yurt dışı şantiyelerinde çalışması sebebiyle uyuşmazlığın yabancı hukuka göre çözülmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davalı vekilinin bu savunmasına değer verilmeksizin uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanmak suretiyle yargılama sonuçlandırılmış ve kesin olmak üzere karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç, dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

11. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işverenin yurt dışı projelerinde çalıştırılmak üzere istihdam edilen davacı işçi; 23.07.2014-19.01.2015 tarihleri arasındaki çalışma süresince Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti’nde çalışmıştır. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu Ülkede yerine getirilmiş olup mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti olduğu sabittir.

12. 5718 sayılı Kanun’un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası, Dairemizce davanın esasına girilinceye kadar tarafların hukuk seçimi yapmasının ya da değiştirmesinin mümkün olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Davanın esasına girilinceye kadar ifadesinden anlaşılması gereken, cevap dilekçesinde bu konuda bir itiraz ileri sürülmemiş ya da en geç ön inceleme aşamasında uygulanacak hukuk konusunda anlaşılmış olmasıdır. Davalı cevap dilekçesinde uygulanacak hukuka itiraz etmemiş ise ön inceleme duruşmasında ancak karşı tarafın açık muvafakati ile uygulanacak hukuk konusunda anlaşma yapılabilir. Somut uyuşmazlık bu bakımdan değerlendirildiğinde, davalı vekili cevap dilekçesi ile mutad işyeri hukukunun uygulanmasını talep etmek suretiyle uygulanacak hukuka itirazda bulunmuş olup taraflar arasında Türk hukukunun uygulanması konusunda en geç ön inceleme duruşmasında bir anlaşma da sağlanmış değildir.

13. Davacının 23.07.2014-19.01.2015 tarihleri arasındaki çalışması yönünden taraflar arasında 25.07.2014 ve 01.01.2015 tarihli iş sözleşmeleri imzalanmış olduğu görülmektedir. Ne var ki sözleşmelerin dili Rusça olup davacı işçinin Rusça bildiği ispatlanamadığına göre, iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmış olsa dahi bu durum davacı işçi bakımından bağlayıcı değildir.

14. Şu halde somut olayda geçerli bir hukuk seçimi bulunmamaktadır. Hukuk seçiminin olmadığı durumlarda, 5718 sayılı Kanun uyarınca daha sıkı ilişkili hukuk bulunmadığı sürece mutad işyeri hukukunun uyuşmazlığa uygulanması gerekmektedir. Dosya kapsamına göre daha sıkı ilişkili hukuk da ortaya konulmuş değildir. Bu nedenle hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan tüm çalışma döneminde uyuşmazlığa *mutad işyeri hukukunun* uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

15. Tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının 23.07.2014-19.01.2015 tarihleri arasındaki dava



Esas No : 2024/7673

Karar No : 2024/10230

konusu çalışması yönünden; 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca mutad işyeri hukuku olan Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti hukukunun uyuşmazlığa uygulanması gerekir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesi bağlamında yürürlükteki hukuka aykırı olduğundan kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın kanun yararına bozulması gerekmiştir.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere **KANUN YARARINA BOZULMASINA**,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

27.06.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

