

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM
KARAR****ALİ ÇETİN BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası : 2024/48855

Karar Tarihi : 29/7/2025

Başkan : Basri BAĞCI
Üyeler : Yıldız SEFERİNOĞLU
Kenan YAŞAR
Ömer ÇINAR
Metin KIRATLI
Raportör : Eren Can BENAKAY
Başvurucu : Ali ÇETİN
Vekili : Av. Özge TEKİN GÜLER

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işçilik alacaklarının tazmini davasının zamanasına bağlı olarak reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 23/8/2024 tarihinde yapılmıştır. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

III. OLAY VE OLGULAR

4. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle olaylar özetle şöyledir:

5. Başvurucu, R. H. A.Ş. (Şirket) bünyesinde 2013-2015 yılları arasında Şirketin yurt dışında yer alan şantiyelerinde aylık net 1.500 USD'ye çalışırken iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız ve bildirimsiz olarak 26/7/2015 tarihinde feshedildiğini belirterek alacaklarının tahsili amacıyla Şirket ile birlikte R.U.İ.Y. San. Tic. A.Ş. ve yabancı uyruklu R.C. ZAO'ya karşı 28/5/2018 tarihinde dava açmıştır.

6. Ankara 24. İş Mahkemesi (Mahkeme) 12/3/2019 tarihinde davayı kabul etmiştir. Kararda, başvurunun 16/7/2013-26/7/2015 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde 2 yıl 11 gün çalıştığı belirtilmiştir. Başvurucunun 30 gün için gydirilmiş brüt ücretinin 1.550 USD olduğu ifade edilmiştir. Şirketin başvurunun iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine dair dosyaya herhangi bir delil ibraz edememesi nedeniyle sözleşmenin işverence haklı nedenle feshedilmediği değerlendirilmiştir. Bilirkişi incelemesi sonucunda düzenlenen rapor doğrultusunda başvurunun işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmiştir.

7. Davalı Şirket 24/4/2019 tarihinde karara karşı istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Dilekçesinde; davalı olarak kendisine husumet yöneltilemeyeceğini zira başvurunun Rusya'da bulunan bir işyerinde çalıştığını, kendisi ile bir bağlantısının bulunmadığını belirtmiştir.

8. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 19/4/2021 tarihinde Mahkeme kararını kaldırarak yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın Mahkemeye gönderilmesine karar vermiştir. Kararda, Şirketin 21/2/2019 tarihli dilekçe ekinde sunduğu imzalı puantaj belgelerinin bilirkişi tarafından değerlendirilmediği ifade edilmiştir.

9. Mahkemece 27/7/2021 tarihinde dava kısmen kabul edilmiştir. Kararda; çalışmanın ispatı konusunda özellikle işyerine giriş-çıkışı gösteren kayıtlar, işyeri içi yazışmalar, puantaj kayıtları ve görevlendirme yazıları gibi işyeri kayıtlarının delil niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Dava dosyasında puantaj kayıtları ve diğer işyeri kayıtları bulunmadığı gibi mevcut ücret bordrolarında ulusal bayram ve genel tatil günü sütununun da olmadığı ifade edilmiştir. Öte yandan Şirket ile başvurunun yurt dışında çalıştığı R.C. ZAO arasında organik bağ bulunduğu değerlendirilmiştir. Yargıtay yerleşik içtihatları gereği iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca yabancılık unsuru taşıyan bu tür uyumsuzluklarda Türk vatandaşı olan işçinin kamu düzeni de dikkate alınarak işçiyi yurt dışına gönderen Şirketin yabancı R.C. ZAO ile organik bağı değerlendirildiğinde Türk iş hukuku uygulandığı ve organik bağ içinde olan Şirketin işveren kabul edilerek sorumlu tutulduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle Şirketin uygulanması gereken hukuk ve yetkili mahkeme yönündeki itirazlarının yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır.

10. Davalı Şirket 20/8/2021 tarihinde karara karşı istinaf kanun yoluna başvurmuştur ve ısrarla davanın husumetli olarak kendisine yöneltilemeyeceğini belirtmiştir. Başvurucunun Rusya'da çalıştığını ve işin orada gerçekleştiğini vurgulayarak kendisinin hukuken sorumlu tutulamayacağını ileri sürmüştür.

11. Başvurucu karara karşı 9/9/2021 tarihinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Dilekçesinde özetle alacaklarının hesaplanmasında hata bulunduğunu ve eksik hesaplama yapılarak davanın kısmen reddedildiğini belirtmiştir.

12. Bölge Adliye Mahkemesince 18/10/2022 tarihinde istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir. Kararda, Mahkemenin vakta ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varıldığı belirtilmiştir.

13. Başvurucu, karara karşı 23/11/2022 tarihinde temyiz kanun yoluna başvurmuştur. İstinaf başvuru dilekçesinde belirttiği hususları yinelemiştir. Davalı Şirket de aynı tarihte temyiz kanun yoluna başvurmuş ve istinaf başvuru dilekçesinde belirttiği unsurları tekrar etmiştir.

14. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24/5/2023 tarihinde Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararın ortadan kaldırılmasına ve Mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir. Kararda şu hususlar yer almıştır:

i. 27/11/2007 tarihli ve 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27. maddesinin (1) numaralı fıkrası uyarınca iş sözleşmesinin taraflarının sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilecekleri belirtilmiştir. Ancak tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin işçinin mutata işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumanın altında kalması hâlinde mutata işyeri hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. Bu durumda seçilen hukuk ile mutata işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılması gerektiği değerlendirilmiştir. Mutata işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeri olarak tanımlanmıştır.

ii. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse işçinin işini mutata olarak yaptığı işyerinin hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (2) numaralı fıkrası gereğince işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyerinin mutata işyeri sayılmayacağı ifade edilmiştir. İşin birden fazla ülkede ifa edilmesi hâlinde mutata işyerinin; 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 hareketle belirleneceği değerlendirilmiştir. Maddenin (4) numaralı fıkrasında ise hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye mutata işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukukun uygulanabileceği düzenlemesine yer verildiği aktarılmıştır. Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsurun işçinin menfaati olduğu vurgulanmıştır.

iii. Sözleşmenin belirli süreli olarak yapıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatların fazla çalışma, yıllık izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususların 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca tayin edilen hukuka göre değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

iv. Somut olayda taraflar arasında 24/12/2013-24/6/2014 tarihleri arasındaki çalışma dönemi için onaylı yurt dışı iş sözleşmesi düzenlendiği belirtilmiştir. Bu sözleşmenin tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlülüklerine ilişkin çalışma süresi, fesih, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretine dair maddelerinde *çalışılan ülke mevzuatının* uygulanacağını belirtildiği ifade edilmiştir. Sözleşmenin 18. maddesinde de anlaşmazlık hâlinde uygulanacak mevzuata ilişkin olarak *çalışılan ülke mevzuatının* geçerli olduğunun belirtildiği bilgisine yer verilmiştir. İhtilafların çözümünde öncelikle *çalışılan ülke mevzuatının*, *çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması hâlinde Türk mevzuatının* uygulanacağı değerlendirilmiştir. Bu nedenle yurt dışı işi için imzalanan sözleşmenin içeriğinde yer alan çalışma döneminde iş sözleşmesi ile *seçilen hukukun* uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

v. Başvurucunun 24/6/2014 tarihinden sonraki çalışmalarının yurt dışında geçtiği belirtilmiştir. 24/6/2014 tarihinden 26/7/2015 tarihine kadar olan döneme ilişkin olarak taraflar arasında yurt dışı iş sözleşmesi düzenlenmemiş ise de yurda giriş ve çıkış kayıtlarında da görüleceği üzere çalışmasının tamamı yurt dışında geçen başvurucu bakımından mutat işyeri hukukunun çalışılan ülke hukuku olduğu kabul edilmiştir. Bu sebeple başvurucunun çalışma döneminde mutat işyerinin neresi olduğu araştırılıp tespit edilerek ilgili dönem için uyumsuzluğa uygulanacak hukukun belirlenmesi ve usuli kazanılmış haklar da gözetilerek sonuca gidilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde sonuca gidilmesinin hatalı olduğu sonucuna varılmıştır.

15. Mahkeme 21/3/2024 tarihinde bozmaya uyarak davayı hak düşürücü süre nedeniyle reddetmiştir. Kararda;

i. Son dönemdeki yerleşik Yargıtay kararlarında kabul edildiği üzere tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yaptıkları hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine kural olarak işçinin işini mutat olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bu hususun 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (2) numaralı fıkrasında genel bir kural olarak düzenlendiği ifade edilmiştir. Burada yetkili kılınan hukukun işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukuku olduğu değerlendirilmiştir. Mutat işyeri hukuku, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuk olarak tanımlanmıştır. 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun ise bir istisna hükmü olduğu ve bu hükmün iş sözleşmelerinde de yorumlanması gerektiği bilgisine yer verilmiştir.

ii. Başvurucunun 16/7/2013-26/7/2015 tarihleri arasında Şirketin Rusya'daki şantiyesinde çalıştırıldığı belirtilmiştir. Başvurucunun iş görme edimini fiilen söz konusu ülkede yerine getirdiği ve mutat işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu değerlendirilmiştir. Başvurucunun ücretinin USD olması konusunda ve yurt dışı hizmet sözleşmesinde de uyumsuzluk hâlinde çalışılan ülke mevzuatı hükümlerinin, bunun bulunmaması hâlinde de 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması konusunda anlaşmaya varıldığı ifade edilmiştir. Buna göre çalışma dönemi için iş sözleşmesiyle bir hukuk seçimi anlaşması yapıldığı, bu nedenle Rus hukukunun uygulanması gerektiği kanaatine varılmıştır.

iii. 31/12/2001 tarihli ve 197-FZ 2001 mevzuat numaralı Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda zamanaşımı süresinin düzenlendiği belirtilmiştir. Düzenlemeye göre çalışanın hakkının ihlal edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği günden itibaren üç ay içinde mahkemeye başvurması gerektiği ifade edilmiştir. Somut olayda Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun zamanaşımı ve hak düşürücü süre yönündeki düzenlemelerinin uygulanmasının 5718 sayılı Kanun'un 2. ve 8. maddeleri gereği olduğu değerlendirilmiştir. Başvurucunun 26/7/2015 tarihine kadar çalıştığı ve eldeki davayı da 28/5/2018 tarihinde açtığı bilgisine yer verilmiştir. Davanın açıldığı tarih itibarıyla Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392. maddesine göre başvurucunun mahkemeye başvurma süresi olan üç aylık sürenin dolduğu değerlendirilmiştir.

16. Başvurucu karara karşı 6/5/2024 tarihinde temyiz kanun yoluna başvurmuştur. Dilekçesinde; çalışmanın gerçekleştiği ülkelerle hiçbir bağlantısı bulunmadığını, işin gerçekleştiği ülkenin işçiler bakımından herhangi bir önem arz etmediğini belirtmiştir. İşçilerin davalı firmaların isteğine bağlı olarak çalışma dönemleri boyunca gerek yurt içi gerek yurt dışında çeşitli şantiyelerde görev aldığını, bir işçinin davalı firmada gerçekleştirdiği çalışması boyunca 10'u aşkın ülkede çalışması dahi bulunduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla somut uyuşmazlıkta bir Türk işveren tarafından Türk işçinin çalıştırılmasının söz konusu olduğunu ve doğrudan bir yabancılik unsuru bulunmadığını vurgulamıştır. Öte yandan Türk hukukuna göre davası kabul edilebilecek bir işçinin başka bir ülke mevzuatına göre davasının reddedilmesinin sosyal devlet ilkesinin ihlali anlamına geleceğini de ileri sürmüştür.

17. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 3/7/2024 tarihinde Mahkeme kararını düzelterek onamıştır. Kararda, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun bireysel iş uyuşmazlığının çözümü için mahkemeye başvurma sürelerinin düzenlendiği 392. maddesinde sözü edilen sürelerin *zamanaşımı* süresi niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Dava tarihi itibarıyla üç aylık zamanaşımı süresinin dolduğu ve Şirket tarafından da usulüne uygun şekilde zamanaşımı definde bulunulduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamakta ise de Mahkemece söz konusu sürenin hak düşürücü süre olarak nitelendirilmesinin hatalı olduğu, davanın zamanaşımı nedeniyle reddedilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu hatanın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden kararın düzeltilerek onanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

18. Başvurucu, nihai hükmü 30/7/2024 tarihinde öğrendikten sonra 23/8/2024 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

19. 5718 sayılı Kanun'un "*İş sözleşmeleri*" başlıklı 27. maddesinin Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E.2023/158, K.2024/187 sayılı kararı ile iptal edilmeden önceki hâli şu şekildedir:

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

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.

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

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

20. Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E.2023/158, K.2024/187 sayılı kararı ile iptal edilen 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"İş sözleşmeleri, işçinin mutat işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir."

21. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392. maddesi şöyledir:

"Çalışan hakkının ihlal edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği günden itibaren üç ay içinde bireysel iş uzmanlığının çözümü için mahkemeye başvurma hakkına sahiptir; ancak işten çıkarma konusundaki uyumsuzluklarda bu süre işten çıkarma emrinin bir kopyasının kendisine verildiği veya iş sicili defterinin düzenlendiği tarihten itibaren bir aydır.

İşveren, çalışanın işletmeye verdiği zararın tazminine ilişkin uyumsuzluklarda, zararın tespit edildiği tarihten itibaren bir yıl içinde mahkemeye gitme hakkına sahiptir.

Bu maddede belirtilen sürelerin geçerli bir nedenle kaçırılması durumunda, bu süreler mahkeme tarafından tekrar başlatılabilir."

B. Yargıtay Kararları

22. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 6/11/2012 tarihli ve E.2012/23286, K.2012/36425 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Buna göre, 5718 sayılı Kanunda iş sözleşmesi konusunda hukuk seçimi imkânı, iş sözleşmelerinin niteliği gereği, ancak işçi lehine ve sınırlı olarak tanınmıştır. Çünkü taraflarca hukuk seçimi uygulanacak hukukun işçiyi koruyan hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi hâlinde mümkün değildir.

Maddede mutat işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümleri asgari koruma standardı olarak kabul edilmekte ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesi engellenmektedir. Böylece seçilen hukukun işçiyi koruyucu hükümlerinin mutat işyeri hukukunun işçiye sağladığı korumadan daha az koruma sağlaması hâlinde, hukuk seçimi nazara alınmayacaktır.

İşçinin işini tek bir devlette yürütmediği, sürekli olarak farklı devletlerde çalıştığı ve bu nedenle mutat bir işyerinin bulunmadığı durumlarda, işverenin merkezinin bulunduğu yer hukuku uygulanacaktır.

Tarafların aralarındaki ilişkiye uygulanacak hukuk konusunda anlaşma yapmamları veya yaptıkları anlaşmanın herhangi bir sebepten dolayı geçersiz olması hâlinde, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili olan yer hukuku uygulanacaktır.

'Sıkı ilişki'nin tespitinde tarafların vatandaşlığı, işverenin ikametgâhı, sözleşmenin dili, ücretin ödendiği para, sözleşmenin yapıldığı yer, tarafların ikametgâhı gibi ölçütler dikkate alınabilir.

Yurt dışında hizmet alanında faaliyet yürütmek için bulunduğu ülke mevzuatına göre işyeri açan ve işveren olan Türk vatandaşlarının, bu işyerinde çalışmak üzere Türkiye'den çalışmak üzere Türk vatandaşı gerçek kişileri işçi sıfatı ile götürdükleri ve bunun genelde Türkiye İş Kurumu vasıtası ile yapıldığı bilinmektedir.

Ancak çoğu zaman Türk vatandaşı işçiler Türkiye bağlantılı şirketler vasıtası ile kurum kayıtları yerine getirilmeden turist vizesi ile çalıştırmak üzere götürülmekte ve yurt dışındaki ülke mevzuatı ile kurulan şirket işçisi olarak çalıştırılmaktadır.

İş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca yabancılık unsuru taşıyan bu tür uyumsuzluklarda açıklandığı gibi Türk vatandaşı olan işçinin kamu düzeni de dikkate alınarak yurt dışına gönderilmesinde gönderen kişi ya da şirketin yurt dışındaki yabancı şirket ile organik bağı delillendirildiğinde Türk İş Hukuku uygulanmakta ve organik bağ içinde olan Türkiye'de kişi veya kişiler işçinin işvereni kabul edilerek sorumlu tutulmaktadır.

...

Somut bu delillere göre yurt dışı işyerinde çalışma nedeni ile yabancılık unsuru içeren taraflar arasındaki uyumsuzlukta davacının Türk vatandaşı olması, yurt dışında çalıştığı işin davalı Ferruh tarafından yürütülmesi, ücretin ödendiği yer, yurt dışına davalı şirket veya bağlı bulunduğu grup tarafından götürülmesi gibi olgular dikkate alındığında davalılardan Ferruh'un yurt dışındaki işyeri ve yabancı ülke hukukuna göre kurulan işyerini işleten işveren ile organik bağ içinde olduğu anlaşıldığından, maddi olgulara ve emredici kurallara göre uyumsuzluğun Türk Hukuk mevzuatına göre çözümlenmesi gerekir."

23. Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 28/9/2015 tarihli ve E.2015/16473, K.2015/25517 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Buna göre, 5718 sayılı Kanunda iş sözleşmesi konusunda hukuk seçimi imkânı, iş sözleşmelerinin niteliği gereği, ancak işçi lehine ve sınırlı olarak tanınmıştır. Çünkü taraflarca hukuk seçimi uygulanacak hukukun işçiyi koruyan hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi hâlinde mümkün değildir.

Maddede mutat işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümleri asgari koruma standardı olarak kabul edilmekte ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesi engellenmektedir. Böylece seçilen hukukun işçiyi koruyucu hükümlerinin mutat işyeri hukukunun işçiye sağladığı korumadan daha az koruma sağlaması hâlinde, hukuk seçimi nazara alınmayacaktır.

İşçinin işini tek bir devlette yürütmediği, sürekli olarak farklı devletlerde çalıştığı ve bu nedenle mutat bir işyerinin bulunmadığı durumlarda, işverenin merkezinin bulunduğu yer hukuku uygulanacaktır.

Somut bu delillere göre yurt dışı bağlantılı işveren nezdinde çalışma yapılması ve mutat yer olarak Türkiye sınırları içinde İhsu Barajı yapımında çalışan davacının, MÖHUK m. 27 uyarınca yabancılık unsuru içeren taraflar arasındaki uyumsuzlukta "işçinin işini mutat olarak yaptığı işyeri hukuku" uygulanması gereken hukuk olmaktadır. Davacı Türkiye'de çalışmış olduğu dönemden kaynaklanan alacaklarını talep etmektedir. Ayrıca hukuk sistemimizde, işçi ve işveren arasındaki bu nevi işçilik alacaklarına ilişkin davaların yargılaması kamu düzeni ile ilgilidir. Maddi olgulara ve emredici kurallara göre uyumsuzluğun Türk Hukuk mevzuatına göre çözümlenmesi gerekir. Bu nedenlerle uygulanması gereken hukukun Türk Hukuku olması gerektiği gözetilmeden işin esasına girerek karar verilmesi gerekirken, yetkisizlik kararı verilmesi bozmayı gerektirmiştir."

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25/5/2022 tarihli ve E.2022/5356, K.2022/6537 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

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 seçimi yapmış oldukları bu hukuk düzeninin, işçinin mutat işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumanın altında kalması hâlinde mutat işyeri hukuku uygulanır. Bu durumda, seçilen hukuk ile mutat işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmalıdır (DOĞAN, Vahit, "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XI, 2007, S. 1-2, s. 153; BÜYÜKALP SARIÖZ, A. İpek, "Mutat İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3'ün Uygulanması Sorunu", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, 2018, S. 2, s. 211-212; ELÇİN, s. 89-100). Mutat işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeridir. Başka bir anlatımla, mutat işyeri, işçinin işini fiilen yaptığı yerdir. İşçinin ücretinin ne şekilde ve hangi para biriminden ödendiği mutat işyerinin belirlenmesi açısından belirleyici değildir. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması, örneğin montaj için yurt dışında görevlendirilmesi durumunda, bu işyeri mutat 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, mutat işyeri hâline gelir (AYGÜL, Musa/ÇOBAN, Nazlı, "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutat İşyerinin Tespiti", Terazi Hukuk Dergisi, 2020, S. 169, s. 1822-1824; ELÇİN, s. 118-137; BÜYÜKALP SARIÖZ, s. 217).

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse, işçinin işini mutat olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutat işyeri sayılmaz. İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de, mutat işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu hâlde mutat 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, 18/9/2019 tarihli ve 2016/9339 Esas, 2019/16564 Karar sayılı kararı; AYGÜL/ÇOBAN, 1822-1824). Ancak aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre işçinin işini belirli bir ülkede mutat olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işveren esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Esas işyeri ile kast edilen, 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 mutat işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukukun uygulanabileceği ifade edilmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsur, işçinin menfaatidir (ELÇİN, s. 147). Örneğin, işçinin sosyal çevresinin Türkiye'de bulunması, Türkiye'nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye'de ve Türk lirası üzerinden ödemesi, 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 (ELÇİN, 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 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; ERDOĞAN, Ersin/ERDOĞAN, Canan, "Türkiye'den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, 2016, S. 50, s. 971-972).

...

Dosya kapsamındaki iş sözleşmeleri ve POLNET kayıtları birlikte değerlendirildiğinde, davacının çalışmasının tamamında yabancılık unsuru mevcut olmakla birlikte, fasıllı çalışmada çalışmaya ara verilen dönemler de dikkate alındığında davacının 24/7/2009 tarihinden sonraki çalışma dönemi yönünden taraflar arasında iş sözleşmesi ile hukuk seçimi yapıldığının kabulü gerekmektedir. Buna göre davacının 24/7/2009 tarihinden sonraki fasıllı çalışma dönemi ve çalışma aralıkları dikkate alındığında tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Davacı işçi, dava konusu alacakların ait olduğu ikinci çalışma döneminde davalılara ait Rusya'da bulunan işyerinde çalışmış olup bu durumda ilgili dönemde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir."

25. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25/10/2023 tarihli ve E.2023/9875, K.2023/16062 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi; davalının yurt dışında bulunan şantiyelerinde çalıştığını, ücretinin USD olarak ödediğini ileri sürerek ödenmeyen kıdem tazminatı, fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş; davalı işveren ise davacının yurt dışı şantiyelerinde çalışması sebebiyle uyuşmazlığın yabancı hukuka göre çözümlenmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davalı vekilinin bu savunmasına değer verilmeksizin uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanmak suretiyle yargılama sonuçlandırılmış ve istinaf kanun yolu incelemesinde de davalının bu yöndeki istinaf başvurusu; Türk hukukunun olaya uygulanmasında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Ne var ki varılan sonuç, dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi; 13/10/2013-25/6/2015, 7/12/2015-18/10/2016 ve 4/11/2016-15/6/2017 tarihleri arasında davalı Şirketin yurt dışındaki projelerinde üç dönem fasıllı olarak çalışmıştır. Davacının üçüncü çalışma dönemi için taraflar arasında belirsiz süreli yurt dışı iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmenin; tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlüklerine ilişkin çalışma süresi, fesih, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı belirtilmiş, yine sözleşmenin 16 ncı maddesinde de anlaşmazlık hâlinde uygulanacak mevzuata ilişkin olarak 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 ifade edilmiştir. Buna göre davacının üçüncü çalışma dönemi için tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Davacı işçi, dava konusu alacakların ait olduğu üçüncü çalışma döneminde davalıya ait Rusya'da

bulunan işyerinde çalışmış olup bu durumda ilgili dönemde mutata işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Bu nedenle yurt dışı iş sözleşmesi imzalanan üçüncü çalışma döneminde, iş sözleşmesi ile seçilen hukuk uygulanmalıdır."

26. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23/1/2024 tarihli ve E.2023/16379, K.2024/874 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutata olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasında genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Mutata işyeri hukuku, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuktur. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrasında 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).

Somut olayda davalı işverenin yurt dışı projelerinde çalıştırılmak üzere istihdam edilen davacı işçi; tüm çalışma döneminde Cezayir'de bulunan davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkelerde yerine getirilmiş olup ilgili dönemlerde mutata işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Cezayir olduğu sabittir. Davacıya çalıştığı bu dönemlerde ücreti de 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 çalışma dönemindeki uyumsuzluğa mutata işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır."

27. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 6/2/2024 tarihli ve E.2024/1216, K.2024/1563 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Başvuru konusu kararlara ait davalarda; iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi üzerine, davacıların feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemli dava açtıkları anlaşılmaktadır. Bu davaların sonucunda Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesince; taraflar arasında Kuveyt hukuku uygulanacağına yönelik sözleşme bulunduğu gibi davacının Kuveyt ülkesinde davalıya ait işyerinde çalıştığı, davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkede yerine getirilmiş olup ilgili dönemlerde mutata işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kuveyt olduğu, davalı vekilinin Kuveyt hukukunun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunduğu, hâl böyle olunca uyumsuzluğa Kuveyt hukuku yerine Türk hukukunun uygulanmasının hatalı olduğu gerekçesiyle sonuca ulaşıldığı hâlde; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. ve 30. Hukuk Dairelerince; uyumsuzluğa Türk hukukunun uygulanmasının isabetli olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi kararına göre, davacının çalışma dönemleri için tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları anlaşılmaktadır. Davacı işçi, dava konusu alacaklara konu bu dönemlerde Kuveyt'te bulunan işyerinde çalışmış olup bu durumda ilgili dönemde mutata işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kuveyt olduğu sabittir. Bu nedenle yurt dışı iş sözleşmesi imzalanan çalışma dönemi için, iş sözleşmesi ile seçilen hukukun uygulanması yerindedir.

Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutat olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasında genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. ve 30. Hukuk Dairelerinin kararlarında, taraflar arasında hukuk seçimi anlaşması yapılmadığı ya da yapılan hukuk seçiminin geçerli olmadığı kabul edildiği; ancak davalı işverenin yurt dışı projelerinde çalıştırılmak üzere istihdam edilen davacı işçinin, tüm çalışma döneminde Kuveyt'te bulunan davalıya ait işyerinde çalıştığı, davacı tarafından iş görme ediminin fiilen söz konusu ülkede yerine getirildiği, tüm çalışma döneminde mutat işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kuveyt olduğu anlaşılmaktadır. Davacıya çalıştığı dönemde ücreti de Kuveyt Dinari olarak ödenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Buna göre davacının hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olmadığı ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan çalışma döneminin tümü için 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında mutat işyeri hukuku olan Kuveyt hukukunun uygulanması gerekir.

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, iş sözleşmesine Kuveyt hukukunun uygulanmasına dair Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 13/10/2022 tarihli kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır."

C. Anayasa Mahkemesi Kararı

28. Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E.2023/158, K.2024/187 sayılı kararının 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (1) numaralı fıkrasına yönelik kısmı şöyledir:

"17. Anayasa'nın 49. maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir./Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." denilmek suretiyle sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatındaki görünümü olan devletin çalışanları koruma yükümlülüğüne ilişkin özel güvence öngörülmüştür.

18. Danışma Meclisinin anılan maddeye ilişkin kabul ettiği metnin gerekçesinde devletin işçi-işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisi olması ile çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması gerektiği ve bu durumun devletin taraf tutması anlamına gelmediği belirtilmiştir. Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun değişiklik gerekçesinde ise devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak amacıyla gerekli tedbirleri alacağına öngörüldüğü ifade edilmiştir. Anayasa'nın söz konusu maddesinde 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un 19. maddesiyle yapılan değişikliğin gerekçesinde de devlete çalışanların yanı sıra işsizleri de koruma görevi verildiği belirtilmiştir.

19. Bu itibarla iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunmasına yönelik düzenlemelerin öngörülmesi suretiyle işçi-işveren ilişkilerinde dengenin sağlanması devletin çalışma hakkına ilişkin pozitif yükümlülüklerinin bir gereğidir.

20. Kuralda iş sözleşmelerinin, işçinin mutat işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak şartıyla tarafların seçtikleri hukuka tabi olacağı öngörülmüştür.

21. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinin tabi olacağı hukukun, başka bir deyişle bu sözleşmeler bakımından bağlama hükmünün belirlenmesi kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında kalmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması da kanun koyucunun takdirindedir. Bununla birlikte yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka yönelik düzenleme içeren kuralın devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmemesi gerekir.

22. Bu bağlamda iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek nitelikte düzenlemeler bulunmalıdır. Başka bir ifadeyle iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmasının işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek güvencelerin mevcut olmaması devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmayacaktır.

23. Mülga 20/5/1982 tarihli ve 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. maddesinde sözleşmeden doğan borç ilişkilerinin tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tabi olduğu, tarafların açık şekilde bir hukuk seçmemiş olmaları hâlinde borcun ifa yeri hukukunun, borcun ifa yerinin birden fazla olması durumunda borç ilişkisinin ağırlığını teşkil eden edimin ifa yeri hukukunun, bu yerin de tespit edilemediği durumlarda ise sözleşmeyle en yakın ilişkili yerin hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. Buna karşın mülga 2675 sayılı Kanun'da yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmesi ve iş ilişkilerinde uygulanacak hukuka ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

24. Kuralda ise yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin özel bir hüküm öngörülmüştür. Bununla birlikte kuralda tarafların seçtiği hukukun, işçiye mutata işyeri hukukunun emredici hükümlerinden daha düşük seviyede bir koruma sağlaması durumunda uygulanmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla kuralın mutata işyeri hukukunun emredici hükümlerinin işçiye sağladığı korumayı güvence altına aldığı anlaşılmaktadır.

25. Nitekim kuralın gerekçesinde, borç sözleşmeleri alanındaki genel yaklaşıma uygun olarak bireysel iş sözleşmelerinde de hukuk seçimine imkân tanındığı ancak iş sözleşmelerinin niteliği gereği anılan imkânın işçi lehine ve sınırlı olarak kabul edildiği, taraflarca seçilen hukukun objektif bağlama hükmüne göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan düzenlemelerinden daha elverişsiz hükümler içermesi durumunda uygulanmasının mümkün olmadığı, dolayısıyla mutata işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edildiği ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesinin engellendiği ifade edilmiştir.

26. Kuralda mutata işyeri hukuku asgari koruma ölçütü olarak belirlenmiş ise de iş sözleşmesinin mutata işyeri hukukunun yanı sıra başka bir hukukla da ilişkisinin bulunabileceği açıktır.

27. 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye anılan maddenin (2) ve (3) numaralı fıkralarında öngörülen hukukun yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir.

28. Bu itibarla iş sözleşmesinin taraflarınca hukuk seçimi yapılmaması hâlinde bu sözleşmenin mutata işyeri hukukunun yerine daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınması mümkündür. Buna karşın iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları durumunda sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmamıştır.

29. Maddenin gerekçesinde iş hukukunun kamu hukuku karakterli yönlerinin de bulunması ve işçinin iş görme edimini mutat işyerinin bulunduğu ülkede yerine getirmesi nedeniyle söz konusu ülke hukukunun iş ilişkisinde objektif bağlama hükmü olarak öngörüldüğü, bu çerçevede bireysel iş sözleşmelerinde en sıkı ilişkili hukuk olarak mutat işyeri hukukunun kabul edildiği ifade edilmiştir.

30. Buna göre iş sözleşmelerinin ilke olarak mutat işyeri hukukuyla sıkı ilişki içinde olacağı değerlendirilmek suretiyle bu hukukun objektif bağlama hükmü olarak öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte maddenin (4) numaralı fıkrasında iş sözleşmesinin mutat işyeri hukukundan başka bir hukukla daha sıkı ilişkili olmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Başka bir deyişle söz konusu fıkrada mutat işyeri hukukunun her durumda iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili hukuk olmayabileceği kabul edilmiştir.

31. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

32. Anılan hususlar dikkate alınmak suretiyle tespit edilen daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutat işyeri hukuku veya sözleşmeyle belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceği açıktır. Başka bir ifadeyle sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceği kuşkusuzdur.

33. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması mümkün ise de işçi ile işveren arasındaki menfaatler dengesinin korunmasına yönelik tedbir alınması devletin pozitif yükümlülükleri kapsamındadır. Bu çerçevede hukuk seçimi yapılmaması durumunda işçinin sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engelleyecek nitelikte düzenlemelerin öngörülmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle daha sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek hükümlerin bulunması gerekir.

34. Nitekim anılan Kanun'un genel gerekçesinde "...Avrupa Birliğine üye devletler arasında uygulanmak üzere yapılmış çeşitli sözleşmeler vardır. Bunlar arasında milletlerarası özel hukukta çok önemli bir yeri olan 'Avrupa Topluğunda Borç Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Sözleşme' ile 'Mahkemelerin Yetkisi ve Mahkeme Kararlarının Tanınması ve Tenfizine İlişkin Sözleşme' de bulunmaktadır. Sözleşmelerden ikincisi Avrupa Topluluğu Tüzüğü hâline getirilmiş, ilkinin de Avrupa Tüzüğü hâline getirilmesine çalışılmaktadır. Özellikle borç sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin Roma Sözleşmesi (Roma I) diye de anılan Sözleşmenin hükümleri, üçüncü devlet vatandaşlarının Avrupa Birliği üyesi olan devlet vatandaşları ile ilişkilerinde de çoğu kez uygulanma alanı bulabilmektedir. Türkiye Avrupa Birliğine girdiği takdirde, o zamana kadar tüzük hâline getirilecek olan sözleşme zaten müktesebata dahil olacaktır. Bu itibarla anılan hükümlerle uyumlu bir kanunun kabulü ile ona ilişkin tatbikatın gelişmesinin, bazı zorlukları aşmada yardımcı olacağı muhakkaktır..." denilmiştir. 17/6/2008 tarihli ve 593/2008/EC sayılı Sözleşme Yükümlülüklerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Tüzüğü'nün (Roma I) 8. maddesinde de bireysel iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına imkân tanınmış, ayrıca işçinin hukuk seçimi yapılmaması durumunda sahip olacağı korumadan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engellemeye yönelik bir güvence öngörülmüştür.

35. Bu bağlamda iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde anılan sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesi mümkün iken hukuk seçimi yapılan sözleşmelerin daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınmaması nedeniyle bu seçimin işçinin aleyhine sonuç doğurabileceği anlaşılmaktadır.

36. Nitekim sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin işveren karşısında hukuk seçimine ilişkin pazarlık imkânının ilke olarak sınırlı olduğu açıktır. Başka bir ifadeyle işçinin lehine olan hukukun seçilmesi konusunda işverenle pazarlık yapabilmesi ilke olarak güçtür.

37. Kaldı ki yabancı hukukun içeriğinin tespitinde ciddi zorlukların yaşanabileceği değerlendirilmek suretiyle Kanun'un 2. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde hâkimin yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde tarafların yardımını isteyebileceği, (2) numaralı fıkrasında ise yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde Türk hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin, iş hukuku gibi teknik bir alanda hâkim tarafından dahi tespit edilmesi güç olan yabancı hukukun içeriğine ilişkin olarak kendi çabasıyla yeterli düzeyde bilgi edinebilmesi ve bu hukukun uygulanmasının lehine sonuç doğurup doğurmayacağını öngörebilmesi de oldukça zordur.

38. Buna göre hukuk seçimi yapılması suretiyle işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulabileceği ve bu durumda işçinin söz konusu hukukun sağladığı korumadan mahrum kalabileceği açıktır. Başka bir ifadeyle sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin hukuk seçimi yapılmaması olmasında durumunda sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle yararlanamayabileceği anlaşılmaktadır.

39. Bu itibarla hukuk seçimi yapılmaması hâlinde işçinin sahip olacağı hakların anılan seçimle bertaraf edilmesini mümkün kılan kuralın işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığı ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

40. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 49. maddesine aykırıdır. İptali gerekir."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

29. Anayasa Mahkemesinin 29/7/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

30. Başvurucu, söz konusu uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanması gerektiğini zira ödemelerin Türkiye'de bulunan bankalara yapıldığını belirtmiştir. Ailesinin Türkiye'de yaşadığını, ayrıca Şirket merkezinin Türkiye'de bulunduğunu, bu nedenle Türk hukukunun sıkı ilişkili hukuk olduğunu ifade etmiştir. Yargılama devam ederken Yargıtay tarafından içtihat değiştirilmesi nedeniyle haksız olarak davasının reddedilmesinden yakınmıştır. Rusya hukukunu bilme şansının olmadığını, buna rağmen içtihat değişikliği nedeniyle olumsuz etkilendiğini belirterek adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

31. Bakanlık görüşünde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünden temin edilen görüş ve ilgili belgeleri göndermiştir. Ayrıca başvurucunun temel hak ve hürriyetlerinin ihlal edilip edilmediği konusunda yapılacak incelemede Anayasa ve ilgili mevzuat hükümleri ile somut olayın kendine özgü koşullarının da dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

32. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında ilgili üniversitelerin ana bilim dalları başkanlıklarından mütalaa alınmasını talep etmiştir.

B. Değerlendirme

33. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

34. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurucunun şikâyeti mahkemeye erişim hakkı kapsamında incelenmiştir.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

35. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Hakkın Kapsamı ve Müdahalenin Varlığı

36. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddiada bulunma ve savunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla mahkemeye erişim hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğünün bir unsurudur. Diğer yandan Anayasa'nın 36. maddesine "*adil yargılanma*" ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerce de güvence altına alınan adil yargılanma hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni (Sözleşme) yorumlayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşme'nin 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının mahkemeye erişim hakkını içerdiğini belirtmektedir (*Özbakım Özel Sağlık Hiz. İnş. Tur. San. ve Tic. Ltd. Şti.* [2. B.], B. No: 2014/13156, 20/4/2017, § 34).

37. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, bir temel hak olmanın yanında diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmayı ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bakımdan davanın bir mahkeme tarafından görülebilmesi ve kişinin adil yargılanma hakkı kapsamına giren güvencelerden faydalanabilmesi için ilk olarak kişiye iddialarını ortaya koyma imkânının tanınması gerekir. Diğer bir ifadeyle dava yoksa adil yargılanma hakkının sağladığı güvencelerden yararlanmak mümkün olmaz (*Mohammed Aynosah* [1. B.], B. No: 2013/8896, 23/2/2016, § 33). Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında yaptığı değerlendirmelerde mahkemeye erişim hakkının bir uyumsuzluğu mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyumsuzluğun etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına geldiğini ifade etmiştir (*Özkan Şen* [2. B.], B. No: 2012/791, 7/11/2013, § 52).

38. Somut olayda davanın zamanaşımı dolayısıyla reddedilerek esasının incelenmemesi nedeniyle başvuru hukukunun mahkemeye erişim hakkına yönelik bir müdahalenin bulunduğu görülmektedir.

b. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadığı

39. Anayasa'nın 13. maddesi şöyledir:

"Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."

40. Yukarıda anılan müdahale Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşullara uygun olmadığı takdirde Anayasa'nın 36. maddesinin ihlalini teşkil edecektir. Bu sebeple müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen; kanun tarafından öngörülme, haklı bir sebebe dayanma ve ölçülülük ilkesine aykırı olmama koşullarına uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

i. Kanunilik

41. Somut olayda yargılama mercileri, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi uyarınca uygulanacak hukukun da seçilmiş olduğunu değerlendirmiş ve 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca uygulanacak hukukun Rusya Federasyonu İş Kanunu olması gerektiğini belirtmiştir. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392. maddesinde belirtilen üç aylık zamanaşımı süresi içinde başvuru hukukunun davasını açmaması nedeniyle dava reddedilmiştir. Dolayısıyla başvuru hukukunun mahkemeye erişim hakkına yönelik müdahalenin kanuni dayanağının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

ii. Meşru Amaç

42. Dava açmanın bir süreye bağlanmasının meşru amacının ne olduğu hususu benzer nitelikteki başvurularda Anayasa Mahkemesi tarafından müteaddit defa incelenmiştir. Anayasa Mahkemesi bu incelemelerinde, idari işlem ya da eylemlere karşı açılacak davalarda süre koşulu öngörülmesinin en genel ifadesiyle Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesinin bir gereği olan idari istikrarın sağlanması şeklinde bir meşru amacı bulunduğuna işaret etmiştir (daha ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Ayşe Yıldırım* [1. B.], B. No: 2014/5, 25/10/2017, §§ 54, 55; *Fatma Altuner* [2. B.], B. No: 2014/17714, 26/10/2017, §§ 48, 49; *Çölbeyi Lojistik Nakliyat Gümrükleme Denizcilik İnşaat Turizm Sanayii ve Ticaret Limited Şirketi* [1. B.], B. No: 2014/12354, 9/11/2017, § 52).

iii. Ölçülülük

(1) Genel İlkeler

43. Dava açma sürelerini düzenleyen, son derece karışık ve dağınık olan bir mevzuatın aşırı şekilci (katı) yorumu mahkemeye erişim hakkını ihlal edebilir. Özellikle başvuru mercii ve süresi gösterilmeyen işlemlerle ilgili davalarda mahkemelerin usul kurallarını yorumlarken mahkemeye erişim hakkını aşırı sınırlandıracak şekilde katı yorumdan kaçınmaları gerekir (*Mohammed Aynosah*, § 40).

44. Dava açmayı imkânsız kılacak ölçüde kısa olmadıkça dava açma ya da kanun yollarına başvuru için belli sürelerin öngörülmesi, hukuki belirlilik ilkesinin bir gereğidir ve tek başına bu durum mahkemeye erişim hakkına aykırılık oluşturmaz (*Remzi Durmaz* [2. B.], B. No: 2013/1718, 2/10/2013, § 27). Bu nedenle mahkemelerin usul kurallarını uygularken yargılamanın hakkaniyetine zarar getirecek ölçüde katı şekilcilikten kaçınmaları gerektiği gibi kanunla öngörülmüş usul şartlarının ortadan kalkmasına neden olacak ölçüde aşırı esneklikten de kaçınmaları gerekir (*Kamil Koç* [1. B.], B. No: 2012/660, 7/11/2013, § 65).

45. Dava açma süresinin hangi tarihte başlayacağını belirlemek ve mevzuatı bu yönüyle yorumlamak görevi esasen yargı mercilerine aittir. Bireysel başvurunun ikincilik ilkesi gereği, dava açma süresinin başlatılacağı tarihin belirlenmesi noktasında Anayasa Mahkemesinin bir görevi bulunmamaktadır. Anayasa Mahkemesinin bu hususta üstleneceği rol, dava açma süresinin hangi tarihten itibaren başlatılması gerektiğiyle ilgili olarak mahkemelerin yorumlarının mahkemeye erişim hakkına etkisini somut olayın koşulları ışığında incelemektir (*Ahmet Yıldırım* [1. B.], B. No: 2014/18135, 20/9/2017, § 46). Diğer taraftan başvurucuların yargısal süreçte dava ve başvurularını takip etmek için gerekli özeni göstermiş olması gerekir (*İsmail Buğra İşlek* [1. B.], B. No: 2013/1177, 26/3/2013, § 17).

46. Ölçülülük ilkesi; öngörülen müdahalenin ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını, ulaşılmak istenen amaç bakımından müdahalenin zorunlu olmasını ve bireyin hakkına yapılan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Öngörülen tedbirin olağan dışı ve aşırı bir yük altına sokması durumunda müdahalenin ölçülü olduğundan söz edilemez (*Mehmet Akdoğan ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2013/817, 19/12/2013, § 38). Müdahalenin ölçülülüğü değerlendirilirken ilgili yasal düzenlemelerle birlikte somut olayın koşulları ve başvurucunun tutumu da gözönünde bulundurulmalıdır (*Ahmet Ersoy ve diğerleri* [2. B.], B. No: 2014/4212, 5/4/2017, § 50).

47. Hukuki güvenlik ve istikrarın sağlanması bakımından dava açma hakkının belli bir süreyle sınırlandırılması tek başına mahkemeye erişim hakkını ihlal etmemekte ise de öngörülen sürenin makul olması, diğer bir ifadeyle haktan yararlanılmayı imkânsız kılacak veya aşırı derecede zorlaştıracak derecede kısa olmaması gerekir. Dava açma süresinin makul olup olmadığı değerlendirilirken dava ile elde edilecek hakkın niteliği, davanın konusu ve kişinin dava hakkının doğduğunu öğrenme imkânına sahip olup olmadığı gibi hususlar gözönünde bulundurulmalıdır. Öngörülen sürenin dava açmak için gerekli araştırma ve hazırlıkların yapılmasına, gerekiyorsa hukuki ve teknik yardım alınmasına yetecek ve hakkın önemiyle orantılı bir uzunlukta olmaması durumunda ölçüsüz olduğu söylenebilir (*Yaşar Çoban* [GK], B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 65).

48. Dava açma süresinin işlemeye başladığı an da mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin ölçülülüğü bağlamında büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda dava açma süresinin hak sahibinin henüz dava hakkının doğduğundan haberdar olmadığı ve somut koşullar çerçevesinde haberdar olduğunun kabulünü haklı kılan nedenlerin bulunmadığı bir dönemde işlemeye başlaması, dava hakkının varlığını anlamsız kılabileceğinden ölçülülük ilkesini zedeleyebilir (*Yaşar Çoban*, § 66).

49. Öte yandan mahkemeler, dava açma süresi öngören kanun hükümlerini yorumlarken sınırlamanın istisna olduğu ilkesini gözeterek aşırı şekilcilikten kaçınmalı ve yorum kurallarının imkân verdiği ölçüde davayı ayakta tutma yolunda bir yaklaşım

benimsemelidir. Bununla birlikte mahkemelerin sürenin varlık sebebinin anlamsız kılma pahasına yorum kurallarının sınırlarını zorlayarak kanunda öngörülen dava açma süresini bertaraf etmesi hukuki güvenlik ve istikrar ilkesinin zedelenmesine yol açabilir. Bu nedenle süreye ilişkin kanun hükümlerinin yorumunda hukuki güvenlik ve istikrar ilkesi ile mahkemeye erişim hakkı arasındaki hassas denge gözözetilmelidir (*Yaşar Çoban*, § 67).

(2) İlkelerin Olaya Uygulanması

50. Başvurucu, iş sözleşmesi feshedildikten sonra Rusya'da çalıştığı işine karşılık işçilik alacaklarının tahsili amacıyla dava açmıştır. Mahkeme, işveren ile başvurucu arasında doğrudan uygulanacak hukuk konusunda anlaşma olmamasına rağmen iş sözleşmesinin akdedilmesi ile uygulanacak hukuk konusunda anlaşma yapıldığının kabul edilmesi gerektiğini değerlendirmiştir. 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca da Rusya hukukunun uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392. maddesinde dava açabilmek için üç aylık zamanaşımı süresi düzenlendiği ancak başvurunun sözleşmesinin feshedilmesinden itibaren üç ay içinde dava açmadığını belirterek hak düşürücü sürenin geçmesine bağlı olarak davayı reddetmiştir. Yargıtay, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392. maddesinde belirtilen sürenin hak düşürücü değil zamanaşımı süresi olduğunu ifade etmiş ve davanın zamanaşımı süresi nedeniyle reddedilmesi gerektiğini belirtmek suretiyle Mahkeme kararını düzelterek onamıştır.

51. Hukuk kurallarının ne şekilde yorumlanacağı veya birden fazla yorumunun mümkün olduğu durumlarda bu yorumlardan hangisinin benimseneceği mahkemelerin yetkisinde olan bir husustur. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuruda mahkemelerce benimsenen yorumlardan birine üstünlük tanınması veya mahkemelerin yerine geçerek hukuk kurallarını yorumlaması bireysel başvurunun amacıyla bağdaşmaz (*Mehmet Arif Madenci* [2. B.], B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81).

52. Yabancı bir ülkede çalışan işçilerin alacakları için açtığı davada hangi hukukun uygulanacağı sorunu Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi önceden verdiği kararlarda, öncelikle işçi ile işverenin yaptıkları anlaşmayla uygulanacak yer hukukunu belirleyip belirlemediğini dikkate almıştır. Tarafların aralarındaki ilişkiye uygulanacak hukuk konusunda anlaşma yapmamaları veya yaptıkları anlaşmanın herhangi bir sebepten dolayı geçersiz olması hâlinde, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili olan yer hukukunun uygulanacağını ifade etmiştir. Sıkı ilişkinin tespitinde ise tarafların vatandaşlığı, sözleşmenin dili, ödenen ücret, sözleşmenin yapıldığı yer, tarafların ikametgâhı gibi ölçütleri önemli kabul etmiştir. Türk vatandaşı olan işçinin kamu düzeni de dikkate alınarak yurt dışına gönderilmesinde gönderen kişi ya da şirketin yurt dışındaki yabancı şirket ile organik baği delillendirildiğinde Türk hukukunun uygulanması gerektiğine karar vermiştir (bkz. §§ 22, 23).

53. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 1/10/2020 tarihi itibarıyla kapatılmış ve görevleri büyük oranda Yargıtay 9. Hukuk Dairesine devredilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu tarihten sonra verdiği kararlarda, dava konusu alacaklara konu dönemde işçi hangi ülkede çalışmışsa mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı yer olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Taraflar aralarında uygulanacak hukuk konusunda doğrudan anlaşma imzalamasa bile yapmış oldukları iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları, bu nedenle alacağa ilişkin davada da işin yerine getirildiği ülkenin hukukunun uygulanması gerektiğine dair istikrarlı bir şekilde karar vermiştir (bkz. §§ 24-26).

54. Somut olayda da yargılama mercileri tarafından Rusya'da gerçekleştirilecek bir işe yönelik iş sözleşmesinin başvuru ve işveren tarafından imzalanması ile uygulanacak hukukun da seçildiği yorumu yapılarak mutata işyeri hukuku olan Rusya hukukunun uygulanması gerektiği değerlendirilmiştir. Bu nedenle Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda belirtilen üç aylık zaman aşımı süresi içinde davanın açılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

55. Başvuruya konu olayda tarafların iş sözleşmesi yapması durumunda mutata işyeri hukukunun da belirlendiğine yönelik yorum mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin ölçülülüğünün tespitinde büyük önem taşımaktadır. Zira mutata işyerinin belirlenmesi olaya uygulanacak hukuku tamamen değiştirebileceğinden ve yapılacak yanlış bir belirleme dava açma hakkını anlamsız hâle getirebileceğinden ölçülülük ilkesini zedeleyebilecektir. Bu bakımdan 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında yer alan düzenleme de gözardı edilmemelidir.

56. 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye anılan maddenin (2) ve (3) numaralı fıkralarında öngörülen hukukun yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir. Bu itibarla iş sözleşmesinin taraflarınca hukuk seçimi yapılmaması hâlinde bu sözleşmenin mutata işyeri hukuku yerine daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınması mümkündür. Başka bir deyişle söz konusu fıkra mutata işyeri hukukunun her durumda iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili hukuk olmayabileceği kabul edilmiştir (AYM, E.2023/158, K.2024/187, 5/11/2024, § 30).

57. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür (AYM, E.2023/158, K.2024/187, 5/11/2024, § 31).

58. Anılan hususlar dikkate alınmak suretiyle tespit edilen daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutata işyeri hukuku veya sözleşmeyle belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceği açıktır. Başka bir ifadeyle sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceği kuşkusuzdur (AYM, E.2023/158, K.2024/187, 5/11/2024, § 32).

59. Somut olayda mahkemeler, mutata işyeri hukukunu tespit ederken taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi ile uygulanacak hukukun da belirlendiği değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu bağlamda mahkemeler sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması yerine mutata işyeri hukukunu uygulamışlardır. Hâlbuki iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasının işçi lehine sonuç doğurması da mümkündür.

60. Sıkı ilişkili hukuk tespit edilirken yukarıda belirtildiği üzere tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurlar dikkate alınabilecektir. Olayda ise yargı mercileri bu unsurları herhangi bir şekilde değerlendirmemiş, yalnızca iş sözleşmesinin imzalanması ile uygulanacak hukukun tespit edildiğini ifade etmiştir. Belirtilen unsurlar değerlendirilerek sıkı ilişkili hukukun da ortaya konulması işçi ile işveren arasındaki menfaatler dengesinin korunması bakımından önem arz eder. Bu çerçevede iş sözleşmesinde hukuk seçimi

yapılmaması durumunda işçinin sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engelleyecek nitelikte değerlendirme yapılması gerekir. Başka bir deyişle daha sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek değerlendirme yapılmalıdır.

61. Sonuç olarak işin mutad olarak yapıldığı yer tespit edilirken yalnızca tarafların iş sözleşmesi dikkate alınmıştır. Bunun dışındaki unsurların değerlendirilmemesi ve iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunup bulunmadığının irdelenmemesi hususları gözönüne alındığında başvurunun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin katlanması güç külfete sebep olduğu, bu itibarla yapılan müdahalenin ölçüsüz olduğu anlaşılmıştır.

62. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

Ömer ÇINAR bu sonuca katılmamıştır.

63. Başvurucunun mülkiyet hakkının, çalışma hakkının ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürdüğü görülmekte ise de mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden diğer ihlal iddiaları hakkında kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek olmadığına karar verilmesi gerekir.

VI. GİDERİM

64. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması ve 1.000.000 TL manevi, miktar belirtmeksizin maddi tazminat talebinde bulunmuştur.

65. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)* [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

66. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

VII. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE Ömer ÇINAR'ın karşıoyu ve OYÇOKLUĐUYLA,

C. Diğer ihlal iddialarının İNCELENMESİNE GEREK OLMADIĞINA OYBİRLİĞİYLE,

D. Kararın bir örneğinin mahkemeye erişim hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Ankara 24. İş Mahkemesine (E.2023/454, K.2024/90) GÖNDERİLMESİNE,

E. Başvurucunun tazminat talebinin REDDİNE,

F. 3.518,70 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 33.518,70 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

G. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

H. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 29/7/2025 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2024/48855

Karar Tarihi : 29/7/2025

KARŞIOY

Başvurucu, iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle açılan işçilik alacaklarının tazmini davasının zamanaşımına bağlı olarak reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür, Sayın Mahkemece yapılan değerlendirmede çoğunluk tarafından başvuru Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıda belirttiğimiz gerekçelerle çoğunluk görüşüne katılmıyorum. Şöyle ki;

Somut olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, Bölge Adliye Mahkemesinin kararının kaldırılması ve yerel mahkeme kararını bozma gerekçesinde, taraflar arasında 24/12/2013-24/6/2014 tarihleri arasındaki çalışma dönemi için onaylı yurtdışı iş sözleşmesi düzenlendiği, bu sözleşmenin tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlülüklerine ilişkin çalışma süresi, fesih, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretine ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını belirtildiği, sözleşmelerin 18. maddesinde de anlaşmazlık hâlinde uygulanacak mevzuata ilişkin olarak çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği bilgisine yer verildiği, ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatının, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması hâlinde Türk hukukunun uygulanacağı, yurtdışı işi için imzalanan sözleşme içeriğinde yer alan çalışma döneminde, iş sözleşmesi ile seçilen hukukun uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Yine Yargıtay kararının gerekçesinde, başvuru 24/6/2014 tarihinden sonraki çalışmalarının yurt dışında geçtiği, 24/6/2014 tarihinden 26/7/2015 tarihine ilişkin olarak taraflar arasında yurtdışı iş sözleşmesi düzenlenmemiş ise de yurda giriş ve çıkış kayıtlarında da görüleceği üzere çalışmasının tamamı yurt dışında geçen başvuru bakımından mutata işyeri hukukunun çalışılan ülke hukuku olduğu, bu sebeple başvuru çalışılan dönemde mutata işyerinin neresi olduğu araştırılıp tespit edilerek ilgili dönem için uyuşmazlığa uygulanacak hukukun belirlenmesi ve usuli kazanılmış haklar da gözetilerek sonuca gidilmesi gerektiği, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde sonuca gidilmesinin hatalı olduğu sonucuna varılmıştır.

Yerel mahkeme 21/3/2024 tarihinde Yargıtay'ın bozma kararına uyarak davayı hak düşürücü süre nedeniyle reddetmiştir. Kararda, 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (2) numaralı fıkrasında genel bir kural olarak düzenlendiği üzere yetkili kılınan hukukun işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukuku olduğu, mutata işyeri hukukunun, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuk olarak tanımlandığı, başvuru 16/7/2013-26/7/2015 tarihleri arasında Şirketin Rusya'daki şantiyesinde çalıştırıldığı, buna göre, iş görme edimini fiilen söz konusu ülkede yerine getirdiği ve mutata işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu değerlendirilmiştir. Yine yerel mahkeme kararında başvuru ücretinin USD olması konusunda ve yurt dışı hizmet sözleşmesinde de uyuşmazlık hâlinde çalışılan ülke mevzuatı hükümlerinin, bunun bulunmaması hâlinde de 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması konusunda anlaşmaya varıldığı belirtilmiştir.

Yerel Mahkeme gerekçesinde, somut olayda Rusya Federasyonu İş Kanununun zamanaşımı ve hak düşürücü süre yönündeki düzenlemelerinin uygulanmasının 5718 sayılı Kanun'un 2. ve 8. maddeleri gereği olduğu, başvuru 26/7/2015 tarihine kadar çalıştığı ve eldeki davayı da 28/5/2018 tarihinde açtığı, davanın Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun

392. maddesinde düzenlenen 3 aylık hak düşürücü sürenin dolmasından sonra açıldığı belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay, söz konusu sürenin zaman aşımı süresi olduğunu belirterek yerel mahkeme kararını düzelterek onamıştır.

5718 sayılı Kanununun 27. maddesinin ilk fıkrasında işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbi olduğu, ikinci fıkrasında tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanacağı, işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacağı, aynı maddenin üçüncü fıkrasında işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesinin, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbi olduğu, son fıkrasında ise, ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukukun uygulanabileceği düzenlenmiştir.

Sözleşmeyle sıkı ilişkili hukukun nasıl belirleneceği 5718 sayılı Kanununun 24. maddesinin 4. (son) fıkrasında belirtilmiştir. Söz konusu fıkraya göre (5718 sayılı Kanun m.24/f.4), “Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde sözleşmeden doğan ilişkiye, o sözleşmeyle en sıkı ilişkili olan hukuk uygulanır. Bu hukuk, karakteristik edim borçlusunun, sözleşmenin kuruluşu sırasındaki mutad meskeni hukuku, ticarî veya meslekî faaliyetler gereği kurulan sözleşmelerde karakteristik edim borçlusunun işyeri, bulunmadığı takdirde yerleşim yeri hukuku, karakteristik edim borçlusunun birden çok işyeri varsa söz konusu sözleşmeyle en sıkı ilişki içinde bulunan işyeri hukuku olarak kabul edilir. Ancak hâlin bütün şartlarına göre sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşme, bu hukuka tâbi olur.” Bu fıkra uyarınca daha sıkı ilişkili hukuk her zaman Türk Hukuku olmayabilecektir. Öyle ki, işverenin işyerinin veya meskeninin Türkiye’de olmaması, işin Türkiye’de yapılmaması veya işçinin Türk vatandaşı olmaması hallerinde sözleşmeyle ilişkili hukuk Türk hukuku olmayabilecektir.

Somut olayda gerek yerel mahkeme gerekse Yargıtay’ın gerekçeleri değerlendirildiğinde sadece sözleşmede yazan hükümlere itibar edilerek mutad işyerinin belirlenmediği görülmektedir. Öyle ki, başvurunun USD üzerinden ücret aldığı, yurda giriş çıkış kayıtlarına bakıldığı ve başvurunun 16/7/2013-26/7/2015 tarihleri arasında Şirketin Rusya’daki şantiyesinde çalıştırıldığı, buna göre, iş görme edimini fiilen söz konusu ülkede yerine getirdiği ve mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu gerekçelerde ifade edilmiştir. Hal böyle olunca, çoğunluk gerekçesinde ileri sürüldüğünün aksine yerel mahkeme sadece sözleşmede işin yapıldığı yer hukukunun yetkili kılınması ile yetinilmediği, diğer unsurların da nazara alındığı görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi’nin yerleşik içtihatlarında belirttiği üzere, delillerin değerlendirilmesi ve hukuk kurallarının yorumlanması bireysel başvurunun ikincilliği ilkesi yargılamayı yapan derece mahkemelerinin görevidir. Anayasa Mahkemesinin görevi ise, derece mahkemelerinin yorumlarının açıkça keyfi veya bariz takdir hatası içerecek nitelikte olup olmadığını incelemektir. Buna göre, davaya bakan yerel mahkemenin ve temyiz incelemesini yapan Yargıtay ilgili Dairesinin kararında bariz takdir hatası veya keyfilik de mevcut değildir. Yerel mahkemenin ve bu kararı denetleyen Yargıtay ilgili Dairesinin kararı gerekçeli olup, keyfilik ya da bariz takdir hatası içermediğinden Anayasa’nın 36. maddesinin ihlal edilmesi söz konusu değildir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, başvurunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkı ihlal edilmediğinden aksi yöndeki çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

Üye
Ömer ÇINAR