

Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Anayasa Mahkemesi İptal Kararına İlişkin Değerlendirmeler (05.11.2024 Tarihli 2023/158 Esas sayılı Kararı)

Merve KUTLU MUTLUER¹

ORCID: 0000-0002-8327-6496

DOI: 10.54752/ct.1681522

Öz: Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye’den götürmek suretiyle istihdam etmektedir. Böylece yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gönderilmesi ve bu ülkelerde talep edilebilecek işçilik alacaklarının türü, zamanaşımı gibi hususların hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur. Hukukumuzda, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun yabancılık unsuru taşıyan ve özel hukuktan doğan işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukukun belirlenmesine dair kuralları düzenlemektedir. Anayasa Mahkemesi’nin

¹ Dr. Öğt.Üyesi. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mervekutlu@anadolu.edu.tr

KUTLU MUTLUER, M., (2025) “Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Anayasa Mahkemesi İptal Kararına İlişkin Değerlendirmeler (05.11.2024 Tarihli 2023/158 Esas sayılı Kararı)”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1231-1274

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Gelis Tarihi: 22.04.2025 -Makale Kabul Tarihi: 24.06.2025

Çalışma ve Toplum, 2025/3

05.11.2024 tarihli kararında da Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunu'nun iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Çalışmamızda, hukukumuzda yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti için öngörülen kurallar açıklanacak ve akabinde Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: yabancılık unsuru, iş sözleşmeleri, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, hukuk seçimi, yurtdışı hizmet sözleşmeleri.

The Applicable Law for Employment Contracts with Foreign Elements in Turkish Law and the Implications of the Constitutional Court's Decision (Decision dated 05.11.2024 and numbered 2023/158)

Abstract: Turkish employers hire many workers from Türkiye for employment in foreign companies they have established or partnered with abroad. Thus, determining the applicable law to labour contracts with a foreign element has become an important problem. Especially in recent years, the problem has become more complicated since Turkish workers are sent to work in developing countries, and the type of labour receivables that can be claimed in these countries and the statute of limitations significantly differ from our law. The Law on Private International Law and Procedural Law regulates the rules on determining the applicable law in transactions and relations arising from private law and having a foreign element. In the decision of the Constitutional Court dated 05.11.2024, it was examined whether the first and second paragraphs of Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law, which introduces a special binding rule regarding employment contracts, are unconstitutional or not, and the first paragraph of Article 27 was found unconstitutional and annulled. The regulations outlined in the Law on Private International Law and Procedural Law for determining the applicable law to employment contracts with foreign elements will be discussed in the article. Finally, the Constitutional Court's decision will be assessed.

Key Words: element of foreignness, labour contracts, Law on Private International Law and Procedural Law, choice of law, foreign service contract.

Giriş

Küreselleşme olgusu ülkeler arasında ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkilerin gelişmesine yardımcı olmuş ve bir ülkeden diğer bir ülkeye çalışmak üzere giden işçilerin de sayısının artması sonucunu doğurmuştur. Türkiye 1960'lı yılların başından itibaren yabancı ülkelere işçi gönderen ülkelerin başında gelmektedir. Son yıllarda ise 1960 ve 1980'li yıllardaki iş gücü göçünden farklı olarak, Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye'den götürmek suretiyle istihdam etmektedir. Böylece yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gönderilmesi ve bu ülkelerin iş hukukuna ilişkin düzenlemelerin hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur.

Hukukumuzda, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) yabancılık unsuru taşıyan ve özel hukuktan doğan işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukukun belirlenmesine dair kuralları düzenlemektedir. MÖHUK, Avrupa Birliği'ndeki düzenlemelerin de etkisiyle, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku düzenleyen bir maddeye yer vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli kararında da MÖHUK'un iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının doğru değerlendirilebilmesi için, çalışmamızda öncelikle MÖHUK'un 27. maddesi ile getirilen düzenleme ve yabancı hukukun uygulanmasını sınırlayan haller ele alınacaktır. Bundan sonra, öğretideki görüşlerle birlikte Yargıtay'ın yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin içtihatları değerlendirilecektir. Son olarak ise, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı değerlendirilerek yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin önerilerimiz sunulacaktır.

İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti

Genel Olarak

İrade serbestisi ilkesinden doğan sözleşme özgürlüğü ilkesi, milletlerarası özel hukukun temel prensiplerinden birisidir. Hukukumuzda özel hukuk sözleşmesinin

taraflarının sözleşmeye uygulanacak hukuku serbestçe belirleyebilmesi ilke olarak kabul edilmektedir. Kanun koyucu da bu prensibe uygun olarak sözleşmeden doğan borç ilişkilerine uygulanacak hukuka ilişkin MÖHUK'un 24. maddesinde düzenlemeler yapmıştır. MÖHUK'un 24. maddesi öncelikle tarafların seçtikleri hukukun uygulanacağını hükme bağlamış daha sonrasında da tarafların hukuk seçimi yapmadığı hallerde sözleşmeden doğan ilişkiye uygulanacak hukuka ilişkin esasları belirtmiştir. Kanun koyucu sadece genel bir bağlama kuralına yer vermekle yetinmemiş; belirli sözleşme tipleri için özel bağlama kuralına da yer vermiştir. Bu kapsamda, MÖHUK 25. maddesinde taşınmazlara ilişkin sözleşmeler, 26. maddesinde tüketici sözleşmeler, 27. maddesinde iş sözleşmeleri, 28. maddesinde fikri mülkiyet haklarına ilişkin sözleşmeler ve 29. maddesinde eşyanın taşınmasına ilişkin sözleşmeler için özel düzenlemeler getirmiştir.

Hukukumuzda yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde MÖHUK m.27'de özel bağlama kuralları öngörülmüştür. MÖHUK m.27'nin uygulanabilmesinin önkoşulu yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığıdır (Nomer, 2021: 335; Tarman, 2010: 526). İş sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği de *lex fori*ye (hakimin hukuku) göre tespit edilir (Tarman, 2010: 526). O halde Türk mahkemeleri nezdinde görülecek yabancı unsurlu uyuşmazlık bakımından, MÖHUK'un 27. maddesinin uygulanabilmesi için hakim Türk hukukuna göre sözleşmenin unsurlarını değerlendirerek iş sözleşmesi olup-olmadığını belirleyecektir. Türk iş hukukunda iş sözleşmesinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, iş sözleşmesini işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) da iş sözleşmesine ilişkin bir tanım yer almaktadır. TBK'nun 393. maddesinde, “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği*” sözleşme olarak düzenlenmiştir. Her iki tanımda da yer alan iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Belirtmekte fayda vardır ki, iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi terimleri arasında anlam bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Gerek İş Kanunu gerekse de, TBK bakımından iş sözleşmesinin varlığının kabulü için bu üç unsurun bir arada bulunması zorunludur (Çelik vd., 2023: 173 vd.; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 328 vd.; Süzek ve Başterzi, 2024: 237).

Hukuk Seçiminin Yapılışı

MÖHUK'un 27. maddesi hükmü, kural olarak tarafların iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku serbestçe belirleyebileceklerini düzenlemektedir. İlgili

düzenlemeye göre² iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. Söz konusu düzenlemede hukuk seçiminin şekline ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. O halde hukuk seçiminin şekline ilişkin genel hüküm niteliğindeki 24. madde hükmü uygulama alanı bulacaktır. Söze konu maddenin birinci fıkrasına göre; “*Sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tâbidir. Sözleşme hükümlerinden veya hâlin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilen hukuk seçimi de geçerlidir*”. Kanun hükmünün lafzına bakıldığında hukuk seçiminin hem yazılı hem de örtülü olarak yapılabileceği ifade edilmektedir (Güngör, 2022: 194; Nomer, 2021: 349).³ Bununla birlikte öğretide, işçinin korunması amacıyla hukuk seçiminin yazılı olarak yapılması gerektiğini belirten bir görüş de mevcuttur (Akyiğit, 1990: 19). Öğretideki bir diğer görüşe göre, söz konusu hukuk seçimi açık bir şekilde yapılabileceği gibi örtülü şekilde de yapılabilir (Bayata-Canyaş, 2011: 112-113; Elçin, 2012: 78; Tarman, 2010: 579).⁴ Yine öğretide yer alan bir başka görüşe göre seçilen hukukun uygulanabilmesinin ön koşulu bu hukukta işçiyi daha fazla koruyan hükümler olmasına bağlıdır. Bu sebeple hukuk seçiminin açık ya da zımni yapılmasının önemi bulunmamaktadır (Çelikel ve Erdem, 2017: 418). Kanaatimizce, hukuk seçiminin açıkça yapılması işçinin korunması bakımından önem arz ettiği gibi, işverenin koruma borcundan doğan bilgi verme yükümlülüğünün de bir gereğidir.

² 04.06.2025 tarihinde MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri 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 işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”

³ Bununla birlikte yazar, işçinin korunması temel amacını güden bu normda tarafların hukuk seçimlerini açıkça yapılmış olmasının aranmasının daha isabetli olacağını savunmaktadır. Bknz.; Nomer, 2021: 349.

⁴ Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, örtülü hukuk seçimi ancak işçiye mutad işyeri hukukunun sağlayacağı korumadan daha üst düzeyde bir koruma sağlıyorsa bu hukuk seçimi uygulanabilir. Aksi halde hukuk seçimi olmadığı kabul edilmelidir. Bknz.; Özel vd., 2022: 461.

Türkiye İş Kurumu Kanunu (TİKK)'na dayalı olarak 2008 yılında, yurtdışı istihdamını düzenlemek üzere çıkarılan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği'nin sekizinci maddesinde yurtdışında Türk işçi istihdam edecek firmalara, İŞKUR veya izin verdiği bürolar aracılığıyla ya da doğrudan temin ettikleri işçilerle örneği Kurum tarafından hazırlanan iş sözleşmesinin imzalanması ve Kuruma onaylatılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu sebeple Türk iş hukuku uygulamasında matbu bir sözleşme ve bu sözleşmede açıkça bir hukuk seçiminin yapıldığı görülmektedir.⁵ Yine iş sözleşmesi ile seçilen hukuka ilişkin de bir sınırlama öngörülmemiştir; taraflar uygulanmasını istedikleri hukuku sözleşme ile irtibatlı olmasa da seçebilecekler.

Son olarak, öğretide hukuk seçiminin toplu iş sözleşmeleri ile yapılıp-yapılamayacağı hususu da tartışılmıştır. Öğretide yer alan bir görüş hukuk seçiminin toplu iş sözleşmesi aracılığıyla yapılamayacağını; hukuk seçimine ilişkin bir anlaşmanın kanunlar ihtilafı açısından sonuç doğurabilmesi için belirli bir iş sözleşmesi hakkında yapılmasının gerekli olduğunu ileri sürmektedir (Öztürk, 1999: 793 vd.; Ekşi, 1997: 123-124). Gerekçe olarak da, MÖHUK m.27'nin uygulama alanının bireysel iş hukuku ile sınırlı olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla hukuk seçimi yapılmasının zayıf taraf olan işçinin korunması amacına hizmet ettiği, toplu iş sözleşmeleri yolu ile taraflara sözleşmeye uygulanacak hukuku tespit edebilme imkanının tanınmasının uygun olacağını ileri süren karşı bir görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre toplu iş sözleşmesi ile yapılabilecek hukuk seçimi, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunmasını sağlar. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında yapılmaktadır. Bu halde de işçi tarafı iş sözleşmesine nazaran daha güçlü konumdadır. Bu sebeple de toplu iş sözleşmesi ile hukuk seçimine imkân tanınması işçi lehine sonuç doğuracaktır. Hatta bu çözümün, farklı maddi iş hukuku hükümlerinin uygulanması sonucu işçiler arasında ortaya çıkabilecek farklılıkları da önleyeceği belirtilmiştir (Akyiğit, 1990: 20.; Tarman, 2010: 530). Bununla birlikte, MÖHUK'da yer alan düzenlemeler ve toplu iş sözleşmesinin tarafları da dikkate alındığı zaman, işçinin lehine de olsa toplu iş sözleşmeleri ile hukuk seçimi yapılabilmesi mümkün değildir.

⁵ Detaylı bilgi için bkz.; Erten, 2023: 95 vd.

Hukuk Seçimine İlişkin Sınırlar

Genel Olarak

İş sözleşmelerine uygulanacak hukuku düzenleyen MÖHUK 27. maddesinin birinci fıkra hükmüne göre, iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere burada amaç, işverenin işçiyi kendisinin belirlediği hukuk seçimi konusunda zorlamasını engellemektir. İşçiyi korumak için tarafların hukuk seçimi yetkisi sınırlandırılmıştır (Doğan, 2022: 426.; Nomer, 2021: 349.; Tekinalp, 2020: 331). O halde taraflarca seçilen yabancı hukuk işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma ile karşılaştırıldığında daha az koruyucu nitelikteyse seçilen hukuk uygulanmayacaktır.

Taraflarca seçilen hukukun mu yoksa mutad işyeri hukukunun mu uygulanacağı noktasında, hukuk sistemlerinin genel olarak karşılaştırılması değil, aksine o uyumsuzluk için uygulanacak hükümler belirlenerek karşılaştırma yapılacaktır (Şanlı vd., 2024: 366). Hakim, değerlendirmeyi yaparken makul bir kişi aynı şartlar altında hangi hükmün kendisine uygulanmasını tercih edecekse o hukuku uygulamalıdır (Doğan, 1995: 28-29; Tarman, 2010: 532).

Yabancı Hukukun Uygulanmayacağı Haller

Kamu Düzeni

Önceki bölümlerde de ele alındığı üzere, tarafların geçerli bir hukuk seçimi yaptığı hallerde o devletin maddi hukuka ilişkin normlarının uygulanacağı kabul edilmektedir. Bununla birlikte bazı hallerde iç hukuktan kaynaklanan kurallar yabancı hukukun uygulanmasına engel olabilmektedir. MÖHUK'un 5. ve 6. maddesi de bu hususu özel olarak düzenlemektedir.

MÖHUK m.5'te şu düzenleme yer almaktadır; “*Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır*”. Hukuki bir kavram olarak kamu düzeni, yer ve zamana göre anlamı ve içeriği değişkenlik gösteren kesin şekilde tanımlanması oldukça zor bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin de sınırlarından birini oluşturan kamu düzeni hakim tarafından belirlenecek olan ve önceden öngörülemeyen emredici bir alanın varlığına işaret eder (Doğan Yenisey, 2014: 153). Bununla birlikte, milletlerarası özel hukuk öğretisinde iç hukuktaki kamu düzeni kavramı ile milletlerarası hukuktaki kamu düzeni kavramının da birbirinden farklı olduğu ifade edilmektedir

(Doğan, 2022: 66; Nomer, 2021: 164; Şanlı vd., 2024: 86-87). Özellikle bu hususta milletlerarası özel hukuktaki kamu düzeni kavramının iç hukuktaki kamu düzeni kavramından daha dar kapsamlı olarak anlaşılması gerektiği, aksi halde yabancı hukukun uygulanmasını oldukça sınırlandıracağı da belirtilmiştir. Dolayısıyla iç hukukta emredici olarak öngörülen her kuralın doğrudan milletlerarası özel hukuk bakımından kamu düzeni sebebiyle müdahale gerektirmeyeceği önemli bir noktadır (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45).

Kamu düzeni müdahalesinden bahsedebilmek için, yabancı hukukun olaya uygulanması neticesinde verilecek kararın Türk hukukunun temel ilkelerine açıkça aykırı olması gerekmektedir (Tarman, 2010: 544). Bir başka ifade ile yabancı hukukun tatbiki sonucu verilen karar ülkenin hukuki, siyasi, sosyal ve ahlâki yapısını zedeleyecek nitelikte ise kamu düzenine aykırıdır (Doğan, 2022: 258-259; Nomer, 2021: 172; Tekinalp, 2020: 45). MÖHUK düzenlemesinde de yer alan “*açıkça aykırı olma*” ifadesi, kamu düzeni müdahalesinin istisnai hallerde uygulanması gerektiğini destekler niteliktedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 146). Bunun için de hakim, önce yabancı hukuktaki hükmü belirleyecek, bundan sonra kuralın somut uyumsuzluğa uygulanması ile kamu düzeni açısından katlanılamaz sonuçlar doğacaksa yabancı hukukta başka bir hüküm var mı araştırarak, eğer böyle bir hüküm bulamazsa da Türk hukukunu uygulayacaktır.

Öğretide iş hukukunun doğası gereği bu hukuk dalında emredici hükümlerin daha fazla yer aldığı ve bu sebeple yabancı unsurlu iş sözleşmelerine ilişkin uyumsuzluklarda kamu düzeni müdahalesinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Doğan, 2022: 132; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981-982; Gümrükçüoğlu, ve Beste Gemici, 2016: 615; Tarman, 2010: 544). Nitekim, yabancı hukuktaki düzenleme ile Türk hukukunun içerik olarak farklılık arz etmesinin kamu düzeni müdahalesi için yeterli olmadığına yönelik genel kabul, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmeleri açısından da geçerlidir (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Güngör, 2022: 97; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45). Yine öğretide, iş hukukunda kamu düzeni müdahalesine esas olarak, uygulanacak yabancı hukukun işçiye hiçbir koruma getirmemesi halinde başvurulabileceği belirtilmektedir (Tarman, 2010: 545).

Öğretide kamu düzeni müdahalesini gerektiren hâller açısından; yabancı hukukta işçiler arasında ırk, din, cinsiyet gibi mutlak ayırım sebeplerine dayanarak ayırım yapılması, işçiye fesih hakkının tanınmaması, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra makul sayılamayacak çalışma yasakları, tazminat ödenmesine ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmemesi, aşırı faiz hükümleri, aşırı ihbar süresi, fahiş cezai şart gibi örneklerle yer verilmektedir (Elçin, 2023: 196-197; Ekşi, 1997: 134; Tarman, 2010: 545). İş hukukunda kamu düzeni müdahalesinin gerektirdiği

kurallarının belirlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirisi'nde belirttiği hakların esas alınabileceği kanaatindeyiz. Bu temel haklara, bazı yazarlarca da çekirdek hak statüsü tanındığı başka bir ifade ile diğer haklardan hiyerarşik olarak üstün olduğu da ileri sürülmüştür. Gerçekten de söz konusu Bildirge, bu haklara özel bir statü tanımıştır. Bu Bildirgeye göre, üye ülkelerin bu hakları tanıyan sözleşmelere taraf olmasa dâhi, bu çekirdek hakları gerçekleştirmek zorunda olduğu ve bu hakların çalışma yaşamından doğan hakların temeli olduğu belirtilmiştir.⁶ Bildirgenin ilk halinde bu haklar; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, zorla çalıştırılma yasağı, çocuk işçiliğin yasaklanması ve çalışma hayatında her türlü ayrımcılığın önlenmesi olarak düzenlenmişti. Uluslararası Çalışma Örgütü 2022 yılında gerçekleşen 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda dönüm noktası niteliğinde bir karar alarak, çekirdek haklara çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma temel hakkını da eklemiştir. İşte bu haklar ve bu ilkelerden doğan hakların kamu düzeni çerçevesinde kabul edilebilecek olan kurallar olduğu kanaatindeyiz.

Doğrudan Uygulanan Kurallar

MÖHUK'un 6. maddesinde; *“Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanacağı”* düzenlenmiştir. Devletlerin ekonomik, sosyal ve toplumsal yapısının gereği olarak belirli kuralların, vatandaşlık şartı gözetilmeksizin herkese uygulanması söz konusu olabilir. Öğretide iç hukuktan doğan ve yabancı hukukun uygulamasına sınır getirerek, kanunlar ihtilafının uygulanmasını engelleyen emredici hükümler doğrudan uygulanan kurallar olarak tanımlanmıştır (Çelikel ve Erdem, 2017: 154; Doğan, 2022: 278; Güngör, 2022: 43-44; Nomer, 2021: 185; Özel vd., 2022: 133; Şanlı vd., 2024: 9; Tekinalp, 2020: 49). Bu kurallar, ilgili uyumsuzlukta taraflarca yapılmış hukuk seçimine bağlı olmaksızın tatbik edilen ve kanunlar ihtilafı kurallarının belirlediği bir objektif bağlam kuralı söz konusu olsa bile onun yerine geçerek uygulanırlar.⁷

⁶ Detaylı bilgi için bkz.; Langille, 2005: 409-437; aksi yöndeki görüş ise, bu hakların temel çekirdek hak olmadığı belirterek, 1998 Bildirisi ile dolaylı yoldan da olsa haklar arası bir hiyerarşi yaratılmasını eleştirmektedir. Bknz.; Alston 2004; 457-521; Bu tartışma ele alınan güncel gelişme ile önemini kaybetmiştir.

⁷ Bir başka tanıma göre; Doğrudan uygulanan kurallar, devletin sahip olduğu ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde, çoğunlukla kamu çıkarına hizmet etmek üzere konulan ve varlığını özel hukuk alanına müdahale ederek gösteren zorunlu hükümlerdir. Özdemir Kocasakal, 2001: 25.

Örnek vermek gerekirse, ihracat/ithalat düzenlemeleri, ambargo/kota kararları, kambiyo mevzuatı, rekabetin korunmasına yönelik düzenlemeler, kamu sağlığı/güvenliği ile kültürel varlıkların korunması, hava ve çevre temizliği gibi sosyopolitik çıkarları gözeten kurallar doğrudan uygulanan kurallardır (Nomer, 2021: 187). Kamu düzeni kavramı ile doğrudan uygulanan kural birbirinden farklı kavramlardır. Kamu düzeni iç hukuktaki temel ilkelerle açıkça bağdaşmayan yabancı hukukun uygulanmasını önler. Oysa doğrudan uygulanan kurallar ise, iç hukukta belirli bazı hükümlerin somut uyuşmazlığa doğrudan uygulanmasına işaret etmektedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 159-160; Özel vd., 2022: 137). İş hukukunda doğrudan uygulanan kurallara, engelli, eski hükümlü çalıştırma ve terör mağduru çalıştırma⁸, iş sağlığı ve güvenliğine⁹ ve kanuni greve ilişkin kurallar örnek gösterilmiştir (Aygül ve Uşan, 2007: 80 vd). O halde iş sözleşmesinin tabi olacağı hukuk ne olursa olsun bu kurallar doğrudan uygulama alanı bulacaktır.

Bu hususta kamu düzeni müdahalesinde ileri sürdüğümüz görüşe paralel şekilde, iş hukukunda doğrudan uygulanan kurallarının belirlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2022 yılında değişikliğe uğrayan 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirisi'nde belirttiği hakların esas alınabileceği kanaatindeyiz.

Hukuk Seçiminin Yokluğunda Uygulanacak Hukuk

İşçinin İşini Mutad Olarak Yaptığı İşyeri Hukuku

MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci fıkrası tarafların hukuk seçimi yapmadıkları hallerde, yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesine uygulanacak hukukun belirlenmesini düzenlemektedir. MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları veya hukuk seçiminin geçerli olmaması durumunda iş sözleşmesine *lex loci laboris* (işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku) uygulanır.¹⁰ Mutad işyeri kavramı ile anlatılmak istenen işin zaman ve içerik olarak esas ya da ağırlıklı olarak ifa edildiği yerdir (Ekşi, 1997: 126; Özel vd., 2022: 463; Şanlı vd., 2024: 367; Tarman, 2010: 534). Önemle belirtilmelidir ki, mutad işyeri hukuku işçinin iş görme edimini ağırlıklı olarak gerçekleştirdiği yerdir, yoksa işverenin işyeri merkezinin bulunduğu yer değildir (Ekşi, 1997: 126; Özel vd., 2022: 463; Şanlı vd., 2024: 367; Tarman, 2010: 534). İşçi

⁸ Bknz.; Ekşi, 1997: 129; Tekinalp, 2020: 332.

⁹ Bknz.; Özdemir Kocasakal, 2018, 52 vd. Karşı görüş için bknz. Çelikel ve Erdem, 2017: 420.

¹⁰ Yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanması gereken hukukun işyeri hukuku olduğuna ilişkin olarak bknz.; Centel, 2012: 235.

eğer işini sürekli olarak aynı ülkede ifa etmekte ise, mutad işyerinin tespitinde zorluk yaşanmayacaksa da, işin birden fazla ülkede yerine getirilmesi halinde ise, sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu hususta önemli gördüğümüz bir Yargıtay kararında şu ifadeler yer almaktadır; “Somut olayda olduğu gibi işin birden fazla ülkede ifa edilmesi durumunda, gerek Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları gerekse de doktrin görüşleriyle mutad işyeri tespiti bakımından birtakım kriterler geliştirilmiştir. Buna göre 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 mutad olarak yapıldığı yer gibi kriterler mutad işyeri tespitinde önem taşımaktadır.”¹¹

İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. Kanunda belirtildiği üzere işçinin geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde mutad işyeri değişmeyecekse de, öğretide bir görüş bu hallerde MÖHUK’un 33. maddesi gereği işçinin geçici olarak görevlendirildiği ülke hukukuna göre, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri vb. konularında önlemler alınması gerektiğini öne sürmektedir (Tarman, 2010: 536). Her ne kadar Kanunda işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacağı düzenlenmişse de, hangi hallerin ve sürenin geçici olacağına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. İş hukuku öğretisinde bir görüş, İş Kanunu’nda yer alan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeden hareket ederek, altı aya kadar olan sürelerin geçici olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Gümrükçüoğlu ve Beste Gemici, 2016: 610). Kanaatimizce, geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeden hareketle altı aya kadar olan sürelerin geçici olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bunun sebebi de, MÖHUK’ta özellikle hangi hallerin ve sürenin geçici olacağına ilişkin özellikle bir düzenleme getirilmemiştir. Somut olayın özelliği ve işin niteliğinin de dikkate alınarak bu hususun hakim tarafından belirlenmesi gerektiğinin daha doğru olduğunu ileri sürüyoruz.¹² Teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak atipik iş ilişkilerinin oldukça arttırdığı günümüzde hangi hallerin geçici olduğunu hakim takdir edecektir.

İşçinin Mutad Bir İşyeri Bulunmaması Halinde İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk

İşçinin iş görme edimini devamlı olarak farklı ülkelerde ifa etmesi halinde artık mutad bir işyerinin bulunduğu bahsedilemeyecektir. İşte bu hallerde MÖHUK m.27/3, özel bir bağlama kuralı öngörmüştür. Söze konu düzenlemeye göre, işçinin

¹¹ Y22HD, 18.09.2019, E.2016/9339 K.2019/16564, (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹² Aynı yönde, Tarman, 2010: 537.

işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Burada işverenin faaliyetini gerçekleştirdiği yerin sürekli değişmesi halinde, faaliyetinin merkezi tereddüte yer verilmeyecek şekilde belirlenemiyorsa, artık mutad bir işyerinin olmadığı kabul edilecektir (Doğan, 2022: 430; Nomer, 2021: 353; Şanlı vd., 2024: 368; Tekinalp, 2020: 334). İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke bakımından da MÖHUK m.27/3'ün gerekçesinde belirtildiği gibi, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir.

İstisna Hükmü: Daha Sıkı İlişkili Hukukun Uygulanması

Son olarak MÖHUK m.27/4 ile, hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye bu hukuk uygulanabileceği düzenlenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde, iş sözleşmelerinde tarafların vatandaşlığı, ikametgahı iş sözleşmesinin yapıldığı yer ölçüt olarak kullanılabilir. Yine bu hususta, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Schlecker v. Boedeker*¹³ kararında yer alan işçinin ödediği vergi ya da sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alındığı ülkenin, çalışma koşullarının düzenlenmesinde bir ülke ile sıkı ilişkiyi gösterebileceği belirtilmiştir (Gürsel, 2021: 46, 170). Burada amaç işçinin korunması olduğundan daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda takdir yetkisi hakimdedir (Özel vd., 2022: 468; Şanlı vd., 2024: 369). Burada taraflarca bir hukuk seçimi yapılmamışsa, mutad işyeri hukukuna göre daha sıkı ilişkili bir hukuk tespit edilse bile, eğer daha sıkı ilişkili hukuk mutad işyeri hukukuna göre işçiye daha zayıf bir koruma sağlıyorsa, mutad işyeri hukuku uygulanabilecektir (Doğan, 2022: 430-431; Nomer, 2021: 353; Özel vd., 2022: 468; Şanlı vd., 2024: 369; Tekinalp, 2020: 333).

Yargıtay'ın Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Belirlenmesine İlişkin Yaklaşımı

Yabancılık unsuru içermesi nedeniyle birden fazla hukuk düzeniyle ilişkili olan iş sözleşmelerine MÖHUK gereğince belirlenecek hukuk uygulanmalıdır. Uygulanacak hukukun belirlenmesinde Yargıtay kararlarının incelenmesi Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararının daha iyi tahlil edilmesi bakımından önem arz etmektedir. Yargıtay kararları incelendiğinde, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespit yöntemi, kamu düzeni müdahalesinin uygulanabileceği haller, doğrudan uygulanan kural kavramı aynı zamanda yurtdışı

¹³ Avrupa Birliği Adalet Divanı *Schlecker v. Boedeker*, C-64/12, 12.09.2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62012CJ0064> (Erişim tarihi: 17.04.2025)

hizmet sözleşmesindeki hukuk seçiminin genel iş koşulu çerçevesinde denetimi ve son olarak hukuk seçiminin geçersizliği ihtimalinde MÖHUK m.27/4'teki daha sıkı ilişkili hukukun uygulanma koşullarının tartışıldığı birçok uyuşmazlık olduğu görülmektedir.

2020 yılına kadar verilen kararlar incelendiğinde Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, özellikle iş hukukunun emredici niteliğini gerekçe göstererek, taraflarca seçilen hukukun işçinin Türk hukukunda öngörülen hakları kısıtlaması söz konusu olduğunda, MÖHUK m.27/4 uyarınca Türk hukukunun uygulanması gerektiğine hükmetmekteydi.¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020 yılı sonlarına kadar, yurtdışı hizmet sözleşmelerinden doğan davalarda, MÖHUK m.27 çerçevesinde yetkili yabancı hukuk araştırması yapmaksızın, “*maddi olgulara ve emredici kurallar*” veya “*iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca*” gerekçeleriyle¹⁵ Türk hukukunu uygulaması gerektiğine karar vermesi, milletlerarası özel hukuk öğretisinde yoğun eleştirilere sebep olmuştur (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45). Bu hususta oldukça eleştirilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı işçinin davalı işverenin Libya'daki işyerinde çalışması nedeniyle açtığı kıdem tazminatı talepli davada, Yüksek Mahkeme 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatının, Türk kamu düzeni ile ilgili olduğunu belirterek, yabancı hukuka ilişkin araştırma yapmaksızın somut uyuşmazlığın Türk hukukuna göre çözümleneceğine karar vermiştir.¹⁶ Bu kararlarda tarafımızca da eleştirilen husus, gerekli araştırma ve karşılaştırmanın yapılmaması, kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kurallarının belirlenerek MÖHUK hükümlerinin bütüncül olarak değerlendirilerek hükme varılması gerekliliğidir.

Buna karşın Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi, MÖHUK m.27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğunu ve bu halde MÖHUK m.27/4'ün

¹⁴ Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517.

¹⁵ Bknz.; Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517; Y9HD., 06.07.1992, E.1992/1621 K.1992/7890 (www.kazanci.com.tr).

¹⁶ Y9HD., 06.07.1992, E.1992/1621 K.1992/7890 (www.kazanci.com.tr) Aynı yönde işverenin Libya'daki şantiyesinde çalışan davacı işçinin feshin geçersizliğine ve işe iadesine yönelik taleplerinde, iş güvencesi hükümlerinin Türk hukukunda emredici şekilde düzenlenmiş olmasını kamu düzeni müdahalesi için yeterli görmüştür. Y9HD., 25.10.2010, E.2009/31301, K.2010/30289; karar metni için bkz. Erdoğan/Erdoğan, 2016: 956-959. Değerlendirme için bknz.; Gürsel, 2021: 174 vd.

uygulanamayacağına karar vermekteydi.¹⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonlarına doğru MÖHUK m.27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğuna karar vererek içtihat değişikliğine gittiği görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihadını değiştirdiği 2020 senesinde verilen ilk kararlardan biri olan¹⁸ uyuşmazlıkta Umman'da ağır vasıta şoförü olarak çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen işçi işçilik alacaklarını talep etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yurtdışı hizmet sözleşmesinde seçilen Umman hukukunun uygulanması gerektiğine karar vererek, Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararını bozmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatlarındaki değişim sonucu Bölge Adliye Mahkemelerince verilmiş olan direnme kararları sonucu, uyuşmazlıklar Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nda görülmüştür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2023 yılında verdiği karar, oldukça detaylı incelemeler içeren ve önem arz eden bir karardır.¹⁹

Uyuşmazlığa konu olan somut olayda, davacı işçi aynı davalı şirket nezdinde, 10.08.2007-15.08.2008 tarihleri arasında Rusya'da, 26.11.2008-26.11.2009 tarihleri arasında Libya'da, 07.07.2012-19.01.2017 tarihleri arasında Umman'da olmak üzere üç dönem olarak çalışmıştır. Karardan anlaşıldığı üzere, davacı ile davalı Türk firma arasında birinci ve üçüncü dönem çalışmalarında yurtdışı hizmet sözleşmesi bağitlandığı; ikinci çalışma dönemi için ise, yurtdışı iş sözleşmesi bağitlanmadığı anlaşılmaktadır. Genel işlem koşulu niteliğindeki yurtdışı hizmet sözleşmelerinde, ilk dönem çalışması için anlaşmazlık durumlarında çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğu, ihtilafların çözümünde öncelikle bu ülke mevzuatının uygulanacağı ifade edilmiştir. Yine üçüncü dönem çalışması için bağitlanan iş sözleşmesinin "*uygulanacak hukuk ve uyuşmazlıkların çözümü*" başlıklı 16. maddesinde de söz konusu sözleşmenin Umman Sultanlığı'nın ilgili yasalarına tabi olacağı ve bunlara göre yorumlanacağı belirtilmiştir. İkinci çalışma döneminde ise, taraflar arasında hukuk seçimine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. İlk derece mahkemesi taraflar için sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olduğunu belirtmiş ve davanın kabulüne karar vermiştir. Kararın istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi davacının istinaf başvurusunun kabulüne karar vermiş, ilk derece mahkemesi kararını kaldırıp düzelterek davanın kabulü yönünde yeniden hüküm kurmuştur. Karar davalı vekilince temyiz edilmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Bölge Adli Mahkemesi

¹⁷ Bknz.; Y22.HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517. (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹⁸Y9HD, 24.11.2020, E. 2020/5615, K. 2020/16554, (<https://www.lexpera.com.tr>). Değerlendirme için bknz.; Avşar, 2024: 602 vd.

¹⁹YHGK 10.5.2023, E.2022/873, K.2023/424, (<https://www.lexpera.com.tr>).

kararını bozmuştur.²⁰ Bozma kararında Özel Daire şu ifadelerle yer vermiştir; “...Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un 27/1. hükmü kapsamında davacının Rusya ve Umman’da yaptığı çalışmalar yönünden taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, dava konusu alacakların ait olduğu birinci ve üçüncü çalışma dönemleri hakkında Rusya ve Umman Hukuku’nun uygulanması gerekmektedir. Hal böyle olunca, gerekirse Rusya ve Umman Hukuku’nda uzman bir bilirkişiden de rapor alınmak suretiyle, dava konusu uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılması ve dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözötilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir”.

Bu karar üzerine Bölge Adliye Mahkemesi, Özel Dairenin kararına karşı direnme kararı vermiş ve uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna taşınmıştır. ²¹ Kararda ele alınan hukuki sorunlar tarafların söz konusu dönemlerde MÖHUK m.27/1’e uygun ve geçerli bir hukuk seçimi yapıp yapmadıkları, ayrıca bu dönemlerde Rus ve Umman hukuklarının mutad işyeri hukuku olup olmadığı, son olarak da sözleşmeye uygulanacak hukukun belirlenmesidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının Libya’da geçen ikinci dönem çalışması bakımından, tarafların hukuk seçimi yapmadıklarını belirterek, Türk hukukunun uygulanması gerektiğine, hükmünde yer vermiştir. Bununla birlikte bu değerlendirmede gerekçesine yer verilmediği için, ilk derece mahkemesinin MÖHUK 27/4’e göre Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olduğu görüşünü kabul ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.²²

²⁰Y9HD, 15.02.2022, E.2021/13163 K.2022/1800 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²¹ Kararın ilgili bölümünde bu husus şu şekilde belirtilmiştir “...tarafların Türkiye’de olduğu, davacının izinlerini Türkiye’de kullandığı, yerleşim yerinin ve sosyal çevresinin, kazandığı ücretini barcadığı yerin Türkiye olduğu, Türkiye’de sosyal güvence sistemi içinde yer aldığı, ücretinin brütleştirilmesinin dahi 5510 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak yapıldığı, iş sözleşmesinin de Türkiye’de akdedildiği, Türkiye düzenlenenen sözleşmede Türk Hukukuna göre çalışma şartlarının belirlendiği, ihbar süresinin, kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin, ibranamenin Türk hukukuna göre belirlenip düzenlendiği, bu hâli ile fiili uygulamanın Türk Hukukuna göre olduğu ve iş sözleşmesindeki hukuk seçimine ilişkin hükmün taraflarca uygulanmadığı...”.

²² Kararda kamu düzeni müdahalesi ve doğrudan uygulanan kurallara ilişkin de değerlendirmeler yer almaktadır. Kamu düzenine ilişkin değerlendirmesinde şu ifadeler yer almaktadır; “Kamu düzeni kavramının müdahale alanı son derece geniş ve yoruma müsaittir. Türk kamu düzeninin ihlalini gerektirecek hâller çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlali hâlinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlali hâlinde veya her emredici hükmü ihlal eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. İç hukuktaki kamu düzeninin çerçevesi, Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına, Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklere,

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, TBK’nun genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine sebep olamayacağı vurgulanmıştır. Buna gerekçe olarak da hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun Türk hukuku olması hâlinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanabileceği belirtilmektedir. Bunun devamında da yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde hukuk seçimi kayıtlarının dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu ileri sürmenin de mümkün olmadığı, zira hukuk seçimi yapılmamış olsaydı dahi MÖHUK gereği uygulanacak hukukun mutad işyeri hukuku olduğu ifade edilmektedir.²³ Son olarak da işverenin bilgi verme yükümlüğünü ihlal etmesinin uyuşmazlığa çalışılan ülke mevzuatının uygulanmasını engellemeyeceği kararda yer almaktadır. Belirtilen gerekçelerle, davacının Rusya’da geçen birinci çalışma dönemi yönünden Rus hukukunun ve Umman’da geçen üçüncü çalışma dönemi yönünden Umman hukukunun uygulanması konusunda tarafların geçerli hukuk seçimi yaptıklarının kabul edilerek bu ülke hukuklarının uygulanacağına karar verilmiştir. ²⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin çalışma sürelerine ilişkin yaptığı değerlendirme ve kamu düzeni müdahalesine ilişkin önemli saptamalarda bulunduğu güncel bir kararına da yer vermek istiyoruz. Karardan anlaşıldığı üzere, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde topoğraf olarak çalışacak olan davacıya her ay 2.000,00 USD ödeneceği ancak bunun 1.000,00 USD kısmının temel ücret, 1.000,00 USD’lik kısmının ise haftada yirmi saat fazla çalışma ve ayda iki hafta tatilinde on saatlik çalışma karşılığı olduğu belirtilmiştir. Davacı aylık temel ücretinin 2.000,00 USD olduğunu iddia ederek işçilik alacaklarının hesaplanmasını talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının aylık temel ücreti 1.000,00 USD kabul edilmek suretiyle işçilik alacakları hesaplanmıştır. Davacı vekilinin istinaf başvurusu Bölge Adliye Mahkemesince reddedilmiş, karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay’ın 9. Hukuk

millîterarası alanda geçerli ortak prensiplere, medeni toplulukların müştereken benimsedikleri ahlâk ilkeleri ve adalet anlayışının ifadesi olan hukuk prensiplerine, toplumun medeniyet seviyesine, siyasi ve ekonomik rejimine, insan hak ve özgürlüklerine aykırılık şeklinde çizilebilir” Doğrudan uygulanan kurallar devletin mali, ekonomik ve sosyal politikalarını gerçekleştirmek amacıyla çıkardığı kurallardır .”....“Bir anlamda bu kurallar hukuk sisteminden çekilip çıkarıldığında kaos oluşma ihtimali söz konusu olmaktadır. Örneğin iş güvenliği, kadın işçilerin korunması, doğum izni, sosyal güvenliğe ilişkin kurallar işçiyi korumak için getirilmiş ve cezai yaptırımlarla desteklenmiş kurallardır. Bu kurallar işçinin korunmasını amaçlamakla birlikte temelinde devletin ekonomik düzenini ve sosyal barışı sağlarlar. Aynı şekilde asgari ücret, toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeler kamu menfaati ile ilgili kabul edilmekte ve bu nedenle doğrudan uygulanan kural olarak değerlendirilmektedir”

²³ Aynı yönde görüş için bkz.; Baycık, 2017: 104-23.; Altıntaş, 2023, 201; Aygül ve Erdoğan, 2022: 775.

²⁴ YHGK 10.5.2023, E.2022/873, K.2023/424, (<https://www.lexpera.com.tr>).

Dairesi, davacı işçinin her ay sürekli olarak iki hafta altmış saat, iki hafta ise yetmiş saat çalışmasının, Türk hukukunda yer alan ve kamu düzenine ilişkin azami çalışma süresini açıkça ihlal ettiğinden, uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanması gerekeceğine karar vermiştir.²⁵ Her ne kadar Özel Daire'nin temel ücretin yılda iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmayı kapsadığı yönündeki içtihadına katılmadığımızı belirtsek de, bu kararda yer alan tespitlere katılıyor ve kararı isabetli buluyoruz. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması ancak çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile mümkündür. Öğretide isabetle belirtildiği gibi, kanun koyucunun İş Kanunu m.41 ve m.63'e ilişkin düzenlemelerinin amacı, fazla çalışmayı işveren açısından istisnai hâle getirmek ve normal çalışma süresinin mümkün olduğunca aşılmadan işçi sağlığını korumaktır (Alp, 2021: 28-29). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2022 yılında gerçekleşen 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda çekirdek haklara, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma temel hakkını eklenmesi de, Özel Daire'nin tespitlerinin yerindeliliğini vurgulamaktadır.

Son olarak, 2024 yılının sonunda Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair Yargıtay ilamı da konumuz bakımından önem arz etmektedir.²⁶ İsteme konu olan hükümlerde yabancılik unsuru içeren iş sözleşmelerinde işçilerin işe iadesine ilişkin Bölge Adliye Mahkemelerince farklı iki karar verilmiştir. Özet olarak; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi kararında, dava dışı şirketler arasındaki sözleşmenin Arapça ve İngilizce olduğu, davacının bu dilleri bildiği de iddia ve ispat edilemediği için söz konusu sözleşme hükümlerine göre hukuk seçiminin yapıldığının ileri sürülemeyeceği, davacının Türk vatandaşı ve davalının Türk tabiiyetinde olmaları ve Kuveyt işyerinin de geçici olması nedeniyle, mutad işyerinin davalının Türkiye'deki işyeri olduğu ve uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasının isabetli olduğunu belirtmiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin kararında, Türk mahkemelerinin yetkili olduğu, Kuveyt hukukunun uygulanması gerekip gerekmediği bakımından Kuveyt hukukunda işe iade kurumu bulunmadığından eldeki işe iade davasında, Türk hukukunun uygulanmasında bir hata bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir. Buna karşın, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi kararına göre, davacının çalışma dönemleri için tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları ve işçinin dava konusu alacaklara konu bu dönemlerde Kuveyt'te bulunan işyerinde çalıştığı, bu durumda ilgili dönemde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kuveyt olduğu sabittir. Bu nedenle yurtdışı hizmet

²⁵ Y9HD, 18.07.2024, E. 2024/6815, K. 2024/1085, (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁶ Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair Yargıtay İlamı, 06.02.2024, E. 2024/1216, K. 2024/1563, (<https://www.lexpera.com.tr>).

sözleşmesi imzalanan çalışma dönemi için, iş sözleşmesi ile seçilen hukukun uygulanması yerindedir. Yargıtay Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, iş sözleşmesine Kuveyt hukukunun uygulanmasına dair Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak, 2020 yılına kadar verilen kararlar incelendiği takdirde²⁷, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, özellikle iş hukukunun emredici niteliğini gerekçe göstererek, taraflarca seçilen hukukun işçinin Türk hukukunda öngörülen hakları kısıtlaması söz konusu olduğunda, MÖHUK m.27/4 uyarınca Türk hukukunun uygulanması gerektiğine hükmetmekteydi. Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonundan itibaren istikrar kazanan uygulaması ise MÖHUK 27/1 uyarınca seçilen hukuku geçerli kabul etmesi olmuştur.

Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Milletlerarası Özel Hukuk ve İş Hukuku Öğretisindeki Görüşler

MÖHUK m.27/1'de düzenlenen subjektif bağlama kuralı; irade özerkliğinin milletlerarası özel hukuk alanında taraf iradesinin bir görünümü olup, hukuk seçiminde sözleşme taraflarının sahip olduğu özgürlüğe işaret etmektedir. Bir başka ifade ile Kanun yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun seçiminde taraflara seçim imkânı tanımıştır. Milletlerarası özel hukuk öğretisinde iş hukukunun kamu karakterinin ağır basması sebebiyle önceleri hukuk seçiminin söz konusu olamayacağı görüşü hakim olmuşsa da, zaman içinde iş sözleşmeleri için de tarafların hukuk seçimi yapabileceğinin kabul edildiği belirtilmiştir (Tekinalp, 2020: 331; Şanlı vd., 2024: 364). Hukuk seçiminin taraflarca serbestçe kararlaştırılabileceğini ileri süren yazarlar, iş hukukunda birçok hükmün bu hukuk dalının niteliği gereği emredici olduğunu vurgulamakta ve bu hususun ise hukuk seçimine engel olmayacağı ileri sürmektedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 415; Doğan-Yenisey, 2014:11 vd ; Özel vd., 2022: 469; Şanlı vd., 2024: 369-370; Tekinalp, 2020: 331-332). Toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi belirli hükümlerin ise, hukuk seçimine zaten imkan vermeyen doğrudan uygulanan kurallar olduğu da belirtilmektedir. (Çelikel ve Erdem, 2017: 415; Özel vd., 2022: 469; Şanlı vd., 2024: 369-370; Tekinalp, 2020: 331-332) Bu haklar bakımından hukuk seçimine imkân tanınsa da taraflar anlaşarak bu hükümleri bertaraf edemeyecektir. Milletlerarası hukuk öğretisinde baskın görüş yabancılık unsuru

²⁷ Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517.

taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin taraflarca serbestçe kararlaştırılabileceği, bununla birlikte hukuk seçimine imkan vermeyen doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni müdahalesinin de dikkatle incelenmesi gerekliliğidir. Bununla birlikte milletlerarası özel hukuk öğretisinde bir görüş de yurtdışı hizmet sözleşmelerinde yer alan “*çalışılan ülke hukuku uygulanır*” klostlarını hukuk seçim sözleşmesi olarak kabul etmemektedir. İlgili görüşe göre, bu tür klostlar milletlerarası hukuk bağlamında sözleşme hükmü niteliğinde olup, geçerli bir hukuk seçimi olmadığından MÖHUK m.27/1 uygulanamayacaktır. Böylece çalışılan ülke hukukunun ilgili hükümleri, *içkinleştirme* (incorporation) yoluyla yurtdışı hizmet sözleşmesinin bir parçası haline gelmiştir. Bu görüşe göre, bir hukukun belirli hükümleri sözleşmenin parçası haline getirildiğinde, sözleşme o hukuka tabi olmamaktadır (Özel, 2023: 375; Özel, 2025, 114).

Türk iş hukuku öğretisinde de özellikle yurtdışı hizmet sözleşmelerinde hukuk seçimi ile ilgili farklı görüşler ileri sürüldüğü görülmektedir. Milletlerarası özel hukuk öğretisinde yer alan baskın görüşe benzer şekilde iş hukuku öğretisinde bir görüş, tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları halinde, MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanmasının mümkün olmadığını ileri sürmektedir. İlgili görüşe göre, MÖHUK m.27/4 hükmü, ancak tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde uygulanabilecek bir hükümdür. Söz konusu görüşe göre, Türk işçilerin götürüldükleri ülkelerde, Türk iş hukukuna göre işçilere daha sınırlı haklar tanıyan ülke hukuklarının yerine Türk hukukunu uygulamak, MÖHUK hükümlerine aykırılık taşımaktadır (Akyiğit, 2017: 91-92, 96; Baycık, 2023: 56-57; Baycık, 2017, 116). Hukuk seçimine ilişkin bu görüşlerde genel işlem koşulları denetiminin üzerinde durulması gerekir. TBK m.20’de her ne kadar hatalı olarak düzenleyenin ifadesi kullanılmışsa da, işverenin başka bir Kurum tarafından hazırlanan ve kullandığı sözleşmeleri de kapsar niteliktedir. Bu durumda da Türkiye İş Kurumu’nun düzenlediği sözleşmeleri işverenin kullanması da genel iş koşulunun varlığına sebep olacaktır (Akdeniz, 2024: 951-952; Aygül ve Erdoğan, 2022: 771-772; Baycık, 2017: 104-106; Gürsel, 2021: 179).

Öğretide yer alan bir görüşe göre, Türkiye İş Kurumu’nun düzenlediği sözleşmelerin genel işlem koşulu niteliği taşıdığı kabul edilse bile, hukuk seçimine ilişkin hüküm yürürlük denetimi ve içerik denetimine aykırılık teşkil etmediğinden taraflarca seçilen hukukun uygulanması gerekir. (Aygül ve Erdoğan, 2022: 782; Baycık, 2023: 56-57). Söz konusu görüşe göre, TBK m.21’de öngörülen yürürlük denetimi işverene sözleşmenin içeriği konusunda işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirmemektedir. Ayrıca TBK m.21 hükmü işçinin sözleşmenin içeriğini okumasını ve öğrenmesini zorunlu kılmadığı gibi²⁸ *global kabul* halinde dâhi, yürürlük

²⁸Bknz.; Baycık, 2023: 62; Aynı yönde bkz. Akdeniz, 2024: 955-956.

denetimine bir aykırılık söz konusu değildir ve taraflarca da uygulanacak hukuk seçimi geçerlidir (Baycık, 2023: 62-63). Yine bu yönde görüşlere göre *global kabulde* işçinin sözleşme hükümlerini okumaması veya okuduğu halde anlamaması kural olarak yürürlük denetimine aykırılık sonucunu doğurmayacağından, hükmün yazılmamış sayılması da mümkün değildir (Aygül ve Erdoğan,2022: 774; Baycık, 2017: 108-109). İlgili görüşe göre, uygulanacak hukuk seçimine ilişkin hükümlerin içerik denetimi kapsamında geçersiz olduğu da ileri sürülemez. Bu bakış açısına gerekçe olarak da, hukuk seçiminin MÖHUK'un öngördüğü şekilde gerçekleştirildiği sözleşmede hukuk seçimi yapılmamış olsaydı dâhi taraflar arasındaki uyuşmazlığa MÖHUK m.27/2 uyarınca mutad işyeri hukuku uygulanacağından, artık işçinin durumunu ağırlaştırdığından bahsedilemeyeceği ileri sürülmüştür (Aygül ve Erdoğan,2022: 775; Baycık, 2017: 112).²⁹

İş hukuku öğretisinde yer alan karşı görüşe göre ise genel işlem koşulu niteliğindeki hükümler ile hukuk seçimi yapılması zayıf taraf aleyhine sözleşme adaletini bozacak nitelikte olduğundan, içerik denetimi kapsamında bu hükümlerin geçersiz kabul edilmesi gerekir. Öğretide yer alan bu görüşü MÖHUK öğretisi ve iş hukuku öğretisinde ileri sürülen baskın görüşten ayıran temel nokta, tarafların eşit konumda olmaması ve işçinin gerçekte bir seçim yapamamasının dikkate alınması zorunluluğudur. Özellikle genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin işçi tarafından müzakere edildiği ve bunun hukuki sonuçlarının bilindiği ve öngörülebildiği kabul edilemez. Bu görüşe göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinin Türkiye'de ve Türkçe olarak yapıldığı, Türkiye İş Kurumu tarafından onaylandığı gibi hususlar göz önüne alındığında, MÖHUK m.27/4 kapsamında sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması gerekmektedir (Gürsel, 2021: 182; Yıldız, 2022: 69, 71). Bu görüş ile aynı yönde bir başka öğreti görüşüne göre de, uygulanacak hukukun tespitinde sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin korunması gerekliliği söz konusudur. Yine, Kanun bütünüyle dikkate alındığında ve bu hükümlerin genel işlem koşulları denetimi sonucunda geçersiz olacağı da göz önüne alındığında, MÖHUK m.27/4 hükmü bağlamında sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır (Kar, 2017: 43-44).

Öğretide yer alan bir görüşe göre de; uygulanacak hukuk seçimine ilişkin genel işlem koşulunun yürürlük denetimi ile ilgili dikkat edilmesi gereken nokta, hüküm ile hükmün hukuki sonuçlarının birbirine karıştırılmaması gerekliliğidir

²⁹ Öğretide benzer bir görüş, hukuk seçiminin işçinin özgür iradesine dayanmadığı gerekçesiyle geçersiz sayılamayacağı, işçinin yurt içinde yaptığı herhangi bir iş sözleşmesinde de pazarlık gücünün varlığından bahsedilemeyeceği, dolayısıyla hukuk seçimine ilişkin hükümlerin içerik denetimi kapsamında geçersiz kabul edilmemesi gerektiği yönündedir. Bkz. Akdeniz, 2024: 955-956.

(Uçar, 2024: 357 vd.). Bu görüşe göre, işçiye sözleşmede hangi ülkenin hukukunun uygulanacağına ilişkin hükmü öğrenme imkânı sağlandığı, örnek olarak işçinin internet sitesinde yer alan sözleşmeyi öğrenebileceği ileri sürülebilse de, işçinin, bu hükmün hukuki sonuçlarını öngörmesi ve öğrenebilmesi objektif olarak neredeyse hiçbir zaman mümkün değildir (Uçar, 2024: 357). Yine bu görüşe göre, yürürlük denetimi yalnızca sözleşmenin karşı tarafına sözleşmeyi inceleme veya içeriği hakkında bilgi edinme imkânı vermekle sınırlı değil, tam aksine, karşı tarafa bunu makul bir şekilde yapma imkânı da sağlanmasıdır. O halde, işçinin hangi hukukun uygulanacağı konusunda bilgi edinme imkânına sahip olduğu kabul edilebilse dâhi, işçinin uygulanacak hukuka ilişkin çalışma koşulları hakkında makul şekilde bilgi edinme imkanı bulunmamaktadır.³⁰ Bu görüşe göre, bu sonuç pratik gerekçelerden de doğmaktadır. Şöyle ki uygulamada yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde yabancı hukukun uygulanacağı hallerde, hakim dâhi bilirkişi yardımına başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu sebeple, işçiden sözleşme koşulları hakkında makul olarak bilgi edinebileceğini kabul etmek mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte, ilgili hükümlerin yürürlük denetiminden geçeceği kabul edilse bile, hükmün hukuki sonuçları işçi açısından açık, anlaşılabilir ve öngörülebilir olmadığından, içerik denetimi kapsamında geçersiz olacağı da ileri sürülmüştür (Gürsel, 2021: 180-181; Uçar, 2024: 359; Yıldız, 2022: 68). Özellikle, işverenlerin çoğunlukla iş ilişkisi süresince tamamen Türk hukukuna göre işlem yaptığı; iş sözleşmesi sona erdikten ve işçi, Türk hukukuna göre haklarını dava yoluyla talep ettikten sonra, işverenlerin kendilerinin lehine olarak hukuk seçimine ilişkin sözleşme hükmünü ileri sürmelerinin de dürüstlük kuralına aykırı olduğu ileri sürülmektedir (Uçar, 2024: 359). Söz konusu görüşe göre, öğretide ileri sürülen MÖHUK m.27/1 hükmü bağlamında asgari korumanın işçi için iki kere koruma sağlamayacağı, dolayısıyla işçinin hem mutad işyeri hukukundaki hem de seçilen hukuktaki haklarını talep edemeyeceği kabulünün mutad işyeri hukuku ve Türk hukuku bağlamında işveren için de geçerli olması gerekmektedir. O halde işveren, istediği çalışma koşullarını Türk hukukuna göre uygulayıp, sonrasında kendi lehine olacak şekilde uygulanacak hukuk seçimine ilişkin hükmün varlığını ileri sürmesi, hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir (Uçar, 2024: 359 vd.).

Uygulanacak hukuk seçiminde genel işlem koşulları denetimine ilişkin ilk olarak belirtilmesi gereken işçi işverenle sözleşme koşullarına ilişkin gerçek bir pazarlık imkanına sahipse burada bireysel sözleşme vardır. Bu hallerde artık genel işlem koşulu denetimi uygulanmayacağı açıktır. İŞKUR veya izin verdiği bürolar

³⁰ Öğretide, bahse konu bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığın sözleşmenin diğer hükümlerini ve dolayısıyla hukuk seçimine ilişkin hükmü geçersiz kılmayacağı yönündeki görüş için bkz. Bkz. Aygül ve Erdoğan, 2022: 775.

aracılığıyla ya da doğrudan temin ettikleri işçilerle örneği Kurum tarafından hazırlanan iş sözleşmesinin genel işlem koşulu niteliğinde olduğuna ilişkin şüphe yoktur. Uygulamada, bu sözleşmeler işverenle bir müzakere yapılmaksızın işçiye sunulmaktadır. Yürürlük denetimi gerçekten de, sözleşmenin bütün koşulları hakkında işçiye tek tek bilgilendirmek gibi bir yükümlülük yaratmamaktadır (Baycık, 2017: 106). Aynı şekilde *global kabul* halinde de işçinin sözleşmeyi okumaksızın kabul etmesi de bu hükümlerin sözleşme kapsamına girmediği sonucunu doğurmaz. Burada kanaatimizce sorulması gereken soru, işverenin gerçekten de Kanunun aradığı şekilde işçinin bilgi edinmesine makul şekilde olanak tanıyıp-tanımamıştır. Aynı zamanda, öğretide ileri sürülen ve işverenin iş sözleşmesi devam ederken Türk hukukunu uygulaması; sözleşmenin sona ermesinde de kendisi lehine olacak şekilde hukuk seçimi kloxuna dayanamaması gerektiğine ilişkin öğreti görüşüne katılıyoruz. Çünkü aksinin kabulü özel hukukun en temel ilkesi olan dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte yurtdışı hizmet sözleşmelerinin de içerik denetimine tabi olduğu kanaatindeyiz. TBK m.25 içerik denetiminin ölçütlerini belirlemiş, ancak hangi hallerin karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olacağını ya da dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğini somutlaştırmamıştır. Daha önce de ileri sürdüğümüz üzere Yargıtay kararlarında TBK m.25’de öngörülen içerik denetimine oldukça sınırlı yer vermektedir (Kutlu-Mutluer, 2022: 108). Oysa TBK m.25’de öngörülen içerik denetiminin amacı, sözleşmede işçi ve işveren arasında bozulan dengenin sağlanması ve adil bir sözleşme meydana getirilmesidir.

Kanaatimizce iş hukukunda emredici hükümlerin fazlalığı ve önemi yadsınamaz ise de, irade serbestisinin tamamen ortadan kaldırılması da aşırı bir müdahale olacaktır. Bununla birlikte, taraflar arası güç eşitsizliğinin karakterize ettiği iş sözleşmelerinde hukuk seçiminde sınırlamalar öngörülmesi de zorunludur. MÖHUK iş sözleşmelerinin işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma hakkı saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbi olacağını düzenlemiştir. O halde, hukukumuzdaki düzenleme tarafların hukuk seçimi yapabileceklerini ilke olarak kabul etmekle, zayıf tarafı korumak amacıyla mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı korumayı da sınır olarak belirlemiş olmaktadır.³¹ Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere, bu uyuşmazlıkların son yıllarda artmasının nedeni “mutad işyeri hukukunun” taraflar açısından seçilen hukuk olarak kabulü ve Türk işçilerinin çalıştırıldıkları ülkelerin de genelde gelişmekte olan ülkeler kategorisinde olmasıdır. İş hukuku düzenlemelerinin bu ülkelerde yeterince gelişmemiş olması neticesinde, zayıf tarafın korunması amacı planlandığı ölçüde gerçekleştirilememektedir (Gürsel,

³¹ Sınırlama yöntemleri için bknz.; Doğan, 2022: 425.

2021: 46, 165). Bir başka deyişle esas sorun, çalışılan ülke hukuku ile seçilen hukukun aynı olması ve aslında iki ülke hukuku karşılaştırmasının yapılmasının zaten mümkün olmamasıdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 Tarihli Kararı

İptali İstenen Kanun Hükümleri

Anayasa Mahkemesi yeni tarihli bir kararı³² ile MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrası iptal edilmiştir. İtiraz yoluna başvuran İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi, İstanbul 10. İş Mahkemesi ve Ankara 11. İş Mahkemesi itirazlarında MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrası ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş ve iptaline karar verilmesi talep edilmiştir. Anayasa Mahkemesine yapılan başvurularda işverenin yurtdışındaki işyerlerinde çalışan işçilerin alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda mutad işyeri hukukunun uygulanmasının işçinin anayasal haklarından mahrum kalmasına yol açtığı belirtilmiştir. Özellikle, Türkiye'de tescil edilmiş şirketlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalışan Türk işçilere yabancı hukukun uygulanması nedeniyle bu işçilerin aynı şirketin Türkiye'de çalışan işçilerine tanınan hakları elde edemedikleri, bu durumun ise eşitlik ilkesiyle aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Bununla birlikte, uygulamada özellikle işçilerin götürüldükleri ülkelerdeki hukukunun yeterince gelişmemiş olabileceği ve bu hususun da devletin çalışanların hayat seviyelerini yükseltme yükümlülüğüyle bağdaşmadığı da ifade edilmiştir. Yine itiraz gerekçesi olarak, devletin uluslararası sözleşme hükümleri uyarınca yabancılik unsuru bulunan iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haklarını koruyucu önlemleri almakla yükümlü olduğu ve bu sebeple sözleşmeyle sıkı ilişkili hukukun işçiyi koruyan hükümlerinin uygulanması gerektiği yer almaktadır. Bir başka dikkat çekici gerekçe de işverenin uygulanacak hukuk konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerektiği, bu durumun mülkiyet hakkının yanı sıra silahların eşitliği ilkesini de ihlal etmesidir. Son olarak, yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin hükümlerin bilinmesinin yeterli olmadığı, ilgili ülkedeki içtihadın da araştırılması gerektiği, yabancı hukukun değişmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında kuralların iş mahkemelerinin farklı kararlar vermelerine neden olabileceği ve bu hususun adil yargılanma hakkının ve devletin çalışanları koruma yükümlülüğünün de ihlal edildiği belirtilmiştir. Söz konusu gerekçelerle iptali istenen MÖHUK m.27/1 ve 2 hükmünün Anayasa'nın Başlangıç kısmı ile 2., 5., 10., 13., 35., 36., 49., 55. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

³² AYM, 05.11.2024, E. 2023/158 K. 2024/187.

Anayasa Mahkemesi yaptığı değerlendirme ile MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrasının Anayasaya aykırı olduğu sonucuna varmıştır. Ancak ikinci fıkrayı Anayasaya aykırı bulmamıştır. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe gireceğini de hüküm altına alınmıştır. Bu kararla ilk defa bir kanunlar ihtilafı kuralı Anayasaya aykırı bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi'nin MÖHUK m.27/1'e İlişkin Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli, 2023/158 E. ve 2024/187 K. sayılı kararı ile MÖHUK m.27/1'i iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının iki temel gerekçeden hareketle verildiği görülmektedir. Bunlarda ilki, hukuk seçiminin yapılması durumunda daha sıkı ilişkili hukuka ilişkin MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanamayacak olmasıdır. İkincisi ise, işçinin yabancı hukukun içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmesini güvence altına alan hükümlerin var olmaması ve bu hususun Anayasa m.49 hükmünden doğan devletin pozitif yükümlülüğünü ihlal etmesidir. Anayasa Mahkemesi'nin kararına esas teşkil eden bu iki gerekçenin bu bölümde ayrıntılı şekilde ele alınması gerekli olduğunu düşünüyoruz.

Anayasa Mahkemesi yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun belirlenmesinde kanun koyucunun takdir hakkının varlığını vurgulamakta ve iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi imkanı tanımanın bu takdir hakkı kapsamında olduğunu belirtmektedir. Bununla beraber Anayasa Mahkemesi bu takdir hakkının sınırını da kararda şu şekilde ifade etmektedir; “*yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka yönelik düzenleme içeren kuralın devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmemesi gerekir*”.³³ Anayasa Mahkemesi, MÖHUK m.27/1 hükmünün Anayasaya aykırılığını değerlendirirken, Anayasa m.49 hükmüne ve bu hükmün gerekçesine de atıf yapmıştır.³⁴ Anayasanın 49. maddesi uyarınca devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumakla yükümlüdür. Anayasa Mahkemesine

³³ AYM, p.21.

³⁴ AYM kararında şu ifadelere yer verilmiştir; “*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 alacağını 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.*” p.18

göre de, iş sözleşmesinde işçi ve işveren ilişkisinde dengenin sağlanması amacıyla zayıf taraf olan işçinin korunmasına ilişkin düzenlemeler devletin çalışma hakkına ilişkin pozitif yükümlülüğünün bir gereği ve sonucudur.³⁵ Anayasa Mahkemesi, devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında yaptığı değerlendirmeyi yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmeleri bakımından şu şekilde somutlaştırmaktadır; “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.”³⁶

MÖHUK m.27/1’e göre, taraflarca seçilen hukuk işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümlerinden daha düşük bir koruma sağlıyorsa uygulanmayacaktır. Anayasa Mahkemesi kararında, söz konusu kuralın amacının mutad işyeri hukukunun emredici hükümlerinin işçiye sağladığı korumayı güvence altına almak olduğunu, dolayısıyla da, “mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edildiği ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesinin engellendiği” ifade edilmiştir.³⁷ Asgari koruma standardı olarak mutad işyeri hukuku belirlenmiş olmakla birlikte, iş sözleşmesi başka bir hukukla da sıkı bir ilişki içinde olabilmektedir. MÖHUK m.27/4 hükmü gereğince, iş sözleşmesinin taraflarınca hukuk seçimi yapılmaması hâlinde, bu sözleşmenin mutad işyeri hukukunun yerine daha sıkı ilişkili bir hukukun uygulanması mümkündür. Buna karşın iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları durumunda, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmamıştır. Oysa Anayasa Mahkemesine göre, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceği kuşkusuzdur.³⁸ Bu husus kararda şu şekilde vurgulanmıştır; “.....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. Anılan hususlar dikkate alınmak suretiyle tespit edilen daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutad işyeri hukuku veya sözleşmeyle belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceği açıktır.”³⁹

Anayasa Mahkemesi hukuk seçimi yapılmaması halinde, sözleşme ile daha

³⁵ AYM, p.19

³⁶ AYM, p.22.

³⁷ AYM, p.25.

³⁸ AYM, p.32

³⁹ AYM, p.31-32.

sıkı ilişkili hukukun uygulanması mümkün iken, hukuk seçimi yapıldığında bu hukukun uygulanamayacak olmasını işçi aleyhine bir durum olarak değerlendirmektedir. Bir başka ifade ile sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda, hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek hükümlerin bulunmaması devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğuracaktır. Anayasa Mahkemesi bu sonuca ulaşırken, Roma I Tüzüğü'nde yer alan hükme de atıf yapmıştır.⁴⁰

Hukuk seçimi ile birlikte işçinin korunmasının gerekliliği, MÖHUK'un hazırlık sürecinde yararlanılan Roma I Tüzüğü ile de dikkate alınan bir husustur. Roma I Tüzüğü'nün bireysel iş sözleşmesi başlıklı 8. maddesi, MÖHUK m.27/1 hükmü ile büyük ölçüde benzer nitelik taşıyor gibi görünse de kanaatimizce oldukça önemli bir fark vardır. Bahse konu hükmün ilk fıkrası şu şekildedir; *“Bireysel iş sözleşmeleri, 3. madde uyarınca taraflarca seçilen hukuka tabi olur. Ancak, taraflarca yapılan hukuk seçimi, işçiyi, bu maddenin 2., 3. ve 4. fıkraları uyarınca seçim yapılmaması halinde uygulanacak olan hukuka göre sözleşme ile sapılamayacak hükümler (emredici hükümler) tarafından sağlanan korumadan mahrum bırakma etkisine sahip olamaz”*. Hükmün ikinci fıkrasında ise, tarafların seçim yapmaması durumunda mutad işyeri hukukunun uygulanacağı, devamındaki fıkrasında ise uygulanacak hukukun ikinci fıkraya uygun olarak belirlenememesi halinde, sözleşmenin işçiyi işe alan şubenin bulunduğu ülkenin hukukuna tabi olacağı belirtilmiştir. Hükmün dördüncü ve son fıkrasında ise, *“tüm koşulların değerlendirilmesi sonucu sözleşmenin ikinci veya üçüncü fıkarda belirtilen ülkeden başka bir ülkeyle daha sıkı ilişkili olduğu açıkça anlaşılıyorsa, bu ülkenin hukuku uygulanır”* denilmektedir. Sonuç olarak, Roma I Tüzüğü, MÖHUK m.27/1 hükmünün lafzından farklı olarak taraflarca seçilen hukuk, sıkı ilişkili hukukun emredici hükümleri tarafından sağlanan korumaya göre daha zayıf bir koruma sağlıyorsa uygulanması mümkün değildir. O halde, Roma I Tüzüğü'ndeki düzenlemenin sadece zayıf taraf işçi lehine olmak kaydıyla, hukuk seçimi kabul ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. O halde ilk aşamada yararlılık ilkesi kapsamında, hukuk seçimi olmaksızın uygulanacak hukuku ve bu hukuk kapsamında sözleşmeye uygulanacak emredici hükümleri belirlenecektir. Bu tespitten sonra, bu hükümler kapsamında işçiye sağlanan koruma düzeyi, taraflarca seçilen hukukun koruma düzeyi ile karşılaştırılacaktır. Bu hükümlerde öngörülen koruma düzeyi seçilen hukuktaki ilgili hükümlerden daha iyi bir koruma sağlıyorsa, artık hukuk seçimi olmaksızın uygulanacak hukukta yer alan hükümleri, somut olaya uygulanacaktır. Sonuç olarak, Roma I Tüzüğü'ne göre, her hâlükârda yararlılık karşılaştırması yapılacak ve ilgili hukuk düzenlerinden hangisi işçinin daha lehine hükümler içerdiği tespit edilmişse, o hukukta yer alan hükümler olaya

⁴⁰ AYM, p.34-35.

uygulanacaktır.⁴¹ Anayasa Mahkemesine göre, Roma I Tüzüğü’nde yer alan düzenleme bireysel iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına imkân tanınması noktasında, “işçinin hukuk seçimi yapılmaması durumunda sahip olacağı korumadan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engellemeye yönelik bir güvence” niteliğindedir.⁴²

Anayasa Mahkemesi’nin hukuk seçimine ilişkin MÖHUK m.27/1 hükmünün iptaline ilişkin yaptığı bir başka önemli değerlendirmede işçinin hukuk seçimine ilişkin pazarlık gücü bir başka ifade ile taraflar arasındaki güç eşitsizliğine ilişkindir. Anayasa Mahkemesi kararında bu hususta şu ifadeler yer almaktadır; “işçinin lehine olan hukukun seçilmesi konusunda işverenle pazarlık yapabilmesi ilke olarak güçtür”.⁴³ Anayasa Mahkemesi kararının devamında taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin bir başka görünümü olan yabancı hukukun içeriğinin tespitindeki zorluklara dikkat çekmiştir. Gerçekten de kararda “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” ifadeleri yer almaktadır.⁴⁴ Anayasa Mahkemesi’nin bu gerekçesine katılmakla birlikte, bu gerekçenin özellikle iş hukuku öğretisinde ileri sürülen görüşlerle birlikte değerlendirilerek, kararda daha detaylı olarak yer almasının çok daha faydalı olabileceği hususunu da belirtmek isteriz. Son olarak Anayasa Mahkemesi, hukuk seçimi yapılması suretiyle işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulabileceği ve bu durumda işçinin söz konusu hukukun sağladığı korumadan mahrum kaldığını ifade etmiştir⁴⁵. Uygulamada gerçekten de yurtdışı hizmet sözleşmeleri ile işçinin hukuk seçimine ilişkin bir pazarlık imkânı bulunmadığı gibi, işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla bu sözleşmeleri kullandığı görülmektedir. Sonuç olarak, hukuk seçimi yapılmaması hâlinde işçinin sahip olacağı hakların anılan seçimle bertaraf edilmesine imkân sağlayan hükmün

⁴¹ Aynı zamanda da Roma I Tüzüğü’nün girişinde yer alan “Taraflardan birinin daha zayıf olduğu düşünülen sözleşmelerde, zayıf taraf genel kurallardan daha lehte olan kanunlar ihtilafı kuralları ile korunmalıdır” düzenlemesi de 8. madde ile uyumluluk göstermektedir.

⁴² AYM, p.34.

⁴³ AYM, p.36

⁴⁴ Kararda bu husus şu şekilde ifade edilmektedir; “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 bâlinde Türk hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir.” AYM, p.37.

⁴⁵ AYM, p.38.

işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığı ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin MÖHUK m.27/1 hükmü oyçokluğu ile iptal edilmiştir.⁴⁶

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararında karşı oy yazısı da bulunmaktadır. Karşı oy yazısına göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuk seçimi yapabilmeleri birçok ülke tarafından kabul edilmektedir. MÖHUK m.27/1'de hukuk seçimi yapılsa dâhi, mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan asgari düzenlemelerinin saklı olduğu belirtilerek, işçiye halihazırda bir koruma da sağlanmaktadır. Yine karşı oy gerekçelerinden biri de, sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını engelleyen düzenlemenin aslında MÖHUK m.27/1 değil, m.27/4 olduğudur. Karşı oy yazısında bu husus şu şekilde ifade edilmektedir; *“Kaldı ki daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını engelleyen düzenleme, 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrası değil, aynı maddenin 4. (son) fıkrasıdır. 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin son fıkrası 2. ve 3. fıkralara atıf yapmasına karşın hukuk seçimine imkan tanıyan ilk fıkraya atıf yapmamıştır. Hal böyle olunca bir an için çoğunluk görüşünün yerinde olduğu kabul edilse dahi, iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi imkânı tanıyan 27. maddenin ilk fıkrasının değil, daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması için bu fıkraya atıf yapılmayarak hükmü kapsam dışı bırakan, dördüncü (son) fıkranın Anayasa'ya aykırılığı söz konusu olabilir.”* Karşı oy yazısında, her halükârda sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmayabileceği, daha sıkı ilişkili hukukun yabancı bir hukuk olduğu hallerde dâhi, kamu düzenine aykırılık varsa, Türk Hukuku uygulanabileceği bu sebeple de MÖHUK m.27/1'in Anayasaya aykırı olmadığı ileri sürülmüştür.⁴⁷ Son olarak, karşı oy yazısında iptal kararının daha çok Türk vatandaşı işçilerin, gelişmekte olan ülkelere çalışmaya gitmesi ve hukuk seçimi yapılarak, işçinin Türk Hukukunun korumasından yararlandırılmaması düşüncesine dayandığı ve MÖHUK'un yabancılık unsuru içeren tüm olaylara uygulanan genel kanun olduğu nazara alındığında bu düşüncenin isabetli olmadığı da şu ifadelerle ileri sürülmüştür; *“5718 sayılı Kanun sadece iş sözleşmelerinde değil, tüketici sözleşmeleri, fikri mülkiyet haklarına ilişkin sözleşmeler, sözleşmeden doğan borç ilişkileri, esya taşıma sözleşmeleri gibi pek çok*

⁴⁶ MÖHUK m.27/1 hükmü Anayasa'nın 49. maddesine aykırı görülerek iptal edildiğinden ayrıca Anayasa'nın Başlangıç kısmı ile 2., 5., 10., 13., 35., 36., 55. ve 90. maddeleri yönünden incelenmemiştir.

⁴⁷ Bu husus karşı oy yazısında şu şekilde belirtilmiştir; *“5718 sayılı Kanun hükümleri yabancılık unsuru içeren olaylarda hangi hukukun uygulanacağını düzenleyen kurallar olup, yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde işçi Türk vatandaşı olmayabileceği gibi işveren de Türk şirketi olmayabilir. Türkiye'de çalışmaya gelen yabancı uyruklu kişinin mutad işyerinden (Türk iş mevzuatından) daha fazla koruma sağlayan (Ü) ülkesinin hukuk kurallarının uygulanması hususunda işveren ile sözleşme yapması ve uygulanacak hukuku belirlemesi mümkün iken, 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin ilk fıkrasının iptali ile işçi lebine hukuk seçimi yapılması ve üçüncü bir ülkenin hukukunun uygulanması imkanı işçinin elinden alınmış olmaktadır.”*

yabancılık unsuru içeren sözleşmelerde tarafların hukuk seçimine imkan tanımıştır. Bu yönüyle 5718 sayılı Kanun kendi içinde bir bütünlük ve tutarlık içermektedir.” Karşı oy yazısında yer alan bu gerekçeye katılmıyoruz. İş hukuku, tarihsel gelişim içinde medeni hukukun irade serbestisi ve sözleşenlerin eşitliği ilkelerinin, iş ilişkisinde taraflar arasındaki sosyal ve ekonomik gerçekleri göz ardı etmesi ve emeğin sömürülmesine yol açması sonucu bağımsız bir hukuk dalı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak, iş sözleşmelerini karakterize eden unsur bağımlılıktır. Kendine özgü varlık nedeni ve kuralları olan bir sözleşmeye, diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı düzenlemeler getirilmesi bu nedenle önemli bir gerekliliktir.

Anayasa Mahkemesi’nin MÖHUK m.27/2’ye İlişkin Değerlendirmesi

MÖHUK m.27/2’ye göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda da anılan sözleşmeye, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanacağı ve işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyerinin mutad işyeri sayılmayacağı hususları düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi, m.27/1’e ilişkin yaptığı değerlendirmede yer verdiği gibi m.27/2’de de, tarafların hukuk seçimi yapmadığı iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuku düzenleyen kuralın bir başka ifade ile bağlama hükmünün belirlenmesi, kanun koyucunun takdir yetkisinde olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, bu takdir yetkisinin sınırını da şu şekilde göstermektedir; *“devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle gelişmemesi gerekmektedir”*.

Anayasa Mahkemesi, MÖHUK m.27/2 ile devletin pozitif yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin değerlendirilmesinde MÖHUK m.27/4 hükmünü esas almıştır. MÖHUK m.27/4’e göre, hâlin bütün şartlarına ilişkin iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye, kuralda öngörülen hukuk yerine daha sıkı ilişkili hukuk uygulanabilecektir. Anayasa Mahkemesi’nin de vurguladığı üzere, anılan fıkra tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda, sözleşmeye daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda hâkime yetki tanınmıştır.⁴⁸ Anayasa Mahkemesine göre, hakimin mutad

⁴⁸ Kararda gerekçeye de atıf yapılarak bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; *“5718 sayılı Kanun’un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında bâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye, kuralda öngörülen hukuk yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir. Buna göre anılan fıkra tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda sözleşmeye, daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bâkime yetki tanındığı anlaşılmaktadır. Nitekim fıkranın gerekçesinde somut olayda sözleşmeyle daha*

işyeri hukuku ile daha sıkı ilişkili hukuktan hangisinin işçiye daha yüksek standartta bir koruma sağladığı konusunda değerlendirme yapılabilmesine imkân tanıyan düzenlemenin işçinin aleyhine sonuç doğuracağı söylenemeyecektir. Sonuç olarak da, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmaması durumunda bu sözleşmelerin işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukuna tabi olacağını, ayrıca işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması halinde, bu işyerinin mutad işyeri sayılmayacağını öngören ve kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında kalan kuralın anılan sözleşmelerin daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınmasına engel teşkil etmediği ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmediği sonucuna ulaşılarak, MÖHUK m.27/2 hükmünün Anayasaya aykırı olmadığına karar verilmiştir.

MÖHUK m.27/2'nin Anayasaya uygun olduğu noktasında çoğunluk görüşüne karşı bir oy yazısı mevcuttur. Karşı oy yazısında MÖHUK m.27/2'de tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda, anılan sözleşmeye işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması husususun sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmadığı ve işçilerin haklarının yeterince korunmaması riski doğurduğu belirtilmektedir. Karşı oy yazısında, Yargıtay kararları da detaylı olarak ele alınarak⁴⁹, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunmasına rağmen, öngörülen mutad işyeri hukukunun uygulanmasına karar verilmesinin de mümkün

sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda bu hukukun uygulanması imkânının zorunlu olmamak şartıyla kabul edildiği ifade edilmiştir.”

⁴⁹ Karşı oy yazısında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; “Nitekim “İşçinin işini mutad olarak yaptığı yer hukukunun uygulanması gerektiği buna göre Mozambik İş Kanunu gereği uyuşmazlığın çözümünün gerektiği, çalışılan ülke hukukunda öngörülen 6 aylık sürenin dolduğu gerekçesiyle davanın reddine” dair ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2024/4527, K.2024/7811 sayılı kararı ile onanmıştır... Aynı şekilde Yargıtay’ın bir başka kararına göre; “Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasında genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kalınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Mutad 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 (Yargıtay 9. HD. E.2023/18439, K.2024/7533)... Yine Yargıtay’a göre; “Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu Ülkede yerine getirilmiş olup ilgili dönemlerde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Davacıya belirtilen 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 dönemleri bakımından uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.” (Yargıtay 9. HD. E.2023/18439, K.2024/7533).”

olduğuna dikkat çekilmektedir. Hakime mutad işyeri hukukunun uygulanabilmesi konusunda takdir yetkisi verilmesinin eşitlik ilkesine aykırı olduğu da şu şekilde ifade edilmiştir; “5718 sayılı Kanun’un 27. maddesinin (2) numaralı fıkrası, Türk işçilerini eşit olmayan bir konuma sokmaktadır. Türkiye’de tescil edilmiş bir şirketin yurt dışında çalışan Türk işçisinin hakları, aynı şirketin Türkiye’deki işyerinde çalışan işçisinin haklarından farklı olabilmektedir. Bu durum, işçilerin sahip olduğu temel işçilik haklarının kanun önünde eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan bir şekilde düzenlenmesine yol açmaktadır ve bu da Anayasa’nın 10. maddesine aykırılık oluşturmaktadır. 15. Anayasa’nın 49. maddesinde, çalışma hakkı ve devletin bu hakları koruma yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir.5718 sayılı Kanun’un 27. Maddesinin (2) numaralı fıkrası, özellikle gelişmemiş bir ülkenin işyeri hukukunun Türk işçisini koruma konusunda yetersiz kalabileceği bir durumu ortaya koymaktadır. Yurt dışında çalışan bir Türk işçisinin, yurt içindeki işçi ile aynı haklara sahip olmaması, Anayasa’nın 49. maddesindeki devletin çalışanları koruma konusundaki pozitif yükümlülüğüne aykırıdır. Mutad işyeri hukukunun işçiye sağladığı hakların Türkiye’deki hukuk sistemine göre daha zayıf olması durumunda, işçilerin hak kayıplarına sebep olacaktır.”

Karşı oy yazısında dikkat çeken başka bir nokta ise Anayasa Mahkemesi’nin m.27/1’e ilişkin değerlendirmesinde de yer alan taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin bir başka görünümü olan yabancı hukukun içeriğinin tespitindeki zorluklara ilişkindir. Karşı oyda, işçiden yabancı hukuku bilmesinin beklenemeyeceği, bu hususun da özellikle işçi alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda işverenin zamanaşımı itirazları veya hak düşürücü süreler nedeniyle reddedilebileceği anlamına geleceğine vurgu yapılmaktadır. Kararın ilgili bölümünde, “Türk hukukunun uygulandığı durumlarda, vatandaşların Türk hukukunun hükümlerini bildiği varsayılmaktadır. Ancak işçiden, uygulanacak başka bir hukuk düzenini öğrenmesi beklenemez. Bu sorumluluk, işverene aittir. ... 5718 sayılı Kanun’un 27. maddesi, işçinin mutad işyeri hukukuna tâbi olması durumunda, işçi alacaklarına ilişkin davalar işverenin zamanaşımı itirazları veya hak düşürücü süreler nedeniyle reddedilebilecektir. Bu, işçinin mülkiyet hakkını, yani çalışma hakkından doğan alacakları ve diğer haklarını tehdit altına sokar. İşçi, kendi işyerinde uygulanan hukuk düzenlemelerinin farkında olamayacağı için işçi yabancı hukukun içeriğine ilişkin sağlıklı şekilde bilgi sahibi olamayacağından, haklarının ne zaman sona ereceğini veya hangi süreler içinde dava açması gerektiğini bilemeyecektir. Bu durum ise işçinin Anayasanın güvence altına aldığı haklarının ihlali anlamına gelir” şeklinde ifade edilmiştir. Sonuç olarak, karşı oyda MÖHUK m.27/2’nin Türk işçilerinin haklarını yeterince korumadığı, eşitlik ilkesini ihlal ettiği ve sosyal devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı ileri sürülerek, çoğunluk görüşüne katılmamıştır.

Anayasa Mahkemesi Kararına ve Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Değerlendirmemiz

Sonuç bakımından Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı, uygulamada çok önemli bir sorunu çözmeye ilişkindir. Fakat Anayasa Mahkemesi kararının dayandığı gerekçelere ve Yargıtay'ın 2020 yılından itibaren geliştirdiği içtihadına ilişkin bazı eleştirileri sunmanın da bu çalışma adına gerekli olduğu kanaatindeyiz. Çalışmada detaylı olarak ele almaya çalıştığımız üzere, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonlarına doğru MÖHUK 27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğuna karar vererek, içtihat değişikliğine gittiği görülmektedir. Bununla birlikte, MÖHUK m.5 ve 6 ile Türk hukukunun temel değerleri ile bağdaşmayan hukuki düzenlemeler söze konu olduğunda, kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kurallara ilişkin önemli hükümler içermektedir. Zamanasımıyla ilgili uyumsuzluklarda da olabileceği gibi Yüksek Mahkeme verdiği kararlarla bu hususu somutlaştırabilir ve önemli içtihatlar geliştirebilirdi. Aynı şekilde, daha önce de ileri sürdüğümüz üzere, Anayasa Mahkemesi'nin ilgili konudaki iptal kararı öncesinde yurtdışı hizmet sözleşmelerinde genel işlem koşulları denetimine tabi olduğu ve işverenin sözleşmenin devamında Türk hukukunu uygulaması, sözleşmenin sona ermesinde de kendisi lehine olacak şekilde hukuk seçimi klozuna dayanamaması gerektiğine ilişkin öğreti görüşüne biz de katılmaktayız. Aksinin kabulü, özel hukukun en temel ilkesi olan dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Sonuç olarak, Yargıtay'ın iş hukukunda kamu düzeni, doğrudan uygulanan kural ve genel işlem koşullarının denetimi gibi önemli hususlarda, oldukça önemli içtihatlar geliştirebileceği ve bunun aslında kaçırılmış bir fırsat olduğu kanaatindeyiz. Yine Anayasa Mahkemesi kararında, özellikle iş hukukunun kendine özgü yapısı ve yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin öğreti görüşlerine yer verilebilir ve özellikle temel haklar ve pozitif yükümlülük bağlamında daha detaylı bir değerlendirme de yapılabilirdi.

Anayasa Mahkemesi kararında yer alan ikinci gerekçe ise, yabancı hukukunun yeterince bilinmemesi ve bunun Anayasa'nın 49. maddesinde düzenlenen devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali olarak kabul edilmesidir. Kararda sunulan bu gerekçeye katılmakla birlikte bunun Türk mahkemelerinde görülmekte olan yabancılik unsuru taşıyan her davada her hâlükârda Türk hukukunun uygulanması anlamına gelmeyeceğini ve yargı içtihatlarının önemini de vurgulamak istiyoruz. Burada Anayasa Mahkemesi'nin kararında yer alan gerekçeden farklı bir hareket noktası sunmak istiyoruz. Özellikle iptal gerekçelerinden biri olan, işçinin yabancı hukuku yeterince bilmemesi yerine, hukuk

seçiminden yaralanan işverenin bilgi verme yükümlülüğünden hareket etmenin daha doğru olacağına inanıyoruz. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'na bakıldığında, işverenin bilgi verme yükümlülüğünü düzenleyen genel bir hüküm bulunmamakta ise de, çalışma koşullarının şeffaf olmasının işverenin koruma borcundan doğan bir yükümlülük olduğu kanaatindeyiz. Aynı zamanda genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin bağlayıcılık kazanmasının koşullarından biri de bu hükümler hakkında işverenin işçiye öğrenme imkânı sağlamasıdır. Bilgi verme yükümlülüğü sadece prosedürel bir yükümlülük değil; insan onuruna yakışır işin de gereği olduğunu savunuyoruz. Çalışma koşullarının öngörülebilir ve şeffaf olmadığı bir iş ilişkisinde, işçinin bu koşullara uymasını beklemek dürüstlük kuralına aykırıdır. Uluslararası ve uluslararası düzenlemelerde bu savımızı güçlendirir niteliktedir. Gerçekten de insan onuruna yakışan işin ön koşulu, çalışma koşullarında öngörülebilirlik ve şeffaflıktır. Bu hususta işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne Avrupa Birliği'nde yürürlüğe giren, 2019/1152 sayılı Direktif'in temel amacı işgücü piyasasına uyum sağlarken, daha şeffaf ve öngörülebilir bir istihdamı destekleyerek, çalışma koşullarını iyileştirmek olarak belirlenmiştir. İşte bu hususta, 2019/1152 sayılı Direktif'te yer alan hususlarda hukuk seçiminden faydalanan işverene bilgi verme yükümlülüğü getirilmesi, işçi ve işveren arasında menfaat dengesini sağlayacak bir çözüm olabileceği kanaatindeyiz.⁵⁰

Kanaatimizce, Türk hukuku bakımından da MÖHUK m.27'de Roma I Tüzüğü'nde belirtilen şekilde bir düzenleme yapılması hakkâniyete daha uygun bir çözüme ulaşmayı sağlayacaktır. Şöyle ki; MÖHUK m.27/1 hükmünde yer alan; *“işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla”* ifadesi, 4. fıkra da yer alan sıkı ilişkili hukuku da kapsayacak şekilde tekrar düzenlenmeli ve aynı şekilde MÖHUK m.27/4 hükmünde yer alan; *“ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir”* ifadesinin yanına birinci fıkra da eklenmelidir.⁵¹ Bir başka ifade ile, hakimin hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun var olduğunu tespit etmesi halinde, taraflar hukuk seçimi yapmış olsalar da sıkı ilişkili hukuku uygulayabileceği kabul edilmelidir. Bu düzenleme ile birlikte, daha önce ele aldığımız işverenin bilgi verme yükümlülüğünü de ele alan genel düzenlemenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alması isabetli ve kapsamlı bir çözüm sunabilecektir. Nitekim, 04.06.2025 tarihinde

⁵⁰ Detaylı bilgi için bkzn.; Kutlu Mutluer, 2024: 95 vd.

⁵¹ Öğretide, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce de isabetli olarak, yurtdışı hizmet sözleşmesinde, hukuk seçiminin çalışılan ülke hukuku yerine *“Türk iş hukukunun asgari koruması saklı kalmak kaydıyla çalışılan ülke hukuku”* şeklinde değiştirilmesi gerektiği, ve daha da etkin koruma sağlanması için MÖHUK m.27'de değişiklik yapılmasının daha yerinde olacağı ifade edilmiştir. Bknz.; Baycık, 2023: 68.

MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı aşarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri 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 işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”

Anayasa Mahkemesi kararının düşündürdüğü bir diğer önemli nokta da sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütlerdir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde, iş sözleşmelerinde tarafların vatandaşlığı, ikametgahı iş sözleşmesinin yapıldığı yer ölçüt olarak kullanılabilir. Yine bu hususta, daha önce de atfı yaptığımız Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın *Schlecker v. Boedeker*⁵² kararında yer alan işçinin ödediği vergi ya da sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alındığı ülkenin, çalışma koşullarının düzenlenmesinde bir ülke ile sıkı ilişkiyi gösterebileceği belirtilmiştir. Burada belirtmek istiyoruz ki, taraflar arasındaki sözleşmede hukuk seçimi anlaşması bulunmasa bile, fiilen yurtdışında çalışılması ve ücretin yabancı para birimi üzerinden ödenmesi halinde de Yargıtay’ın daha sıkı ilişkili hukukun mutad işyeri hukuku olduğuna ilişkin içtihadı ile Anayasa Mahkemesi iptal kararı ve kanuni düzenleme pratikte sonuç doğurmayabilecektir. Gerçekten de, Yargıtay güncel tarihli bir kararında; “davacı işçinin; talep konusu dönemde davalı Şirketin Rusya’da bulunan işyerinde çalıştığı kabul edilmiştir. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkede yerine getirilmiş olup mutad işyerlerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Davacıya çalıştığı bu dönemlerde ücreti 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 ilgili çalışma dönemlerinde uyumsuzluğa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır” ifadelerine yer vermiştir.⁵³ Taraflar arasındaki sözleşme ile hukuk seçimi anlaşması bulunmasa bile fiilen yurtdışında çalışılması ve ücretin yabancı para birimi üzerinden ödenmesi halinde, Yargıtay’ın daha sıkı ilişkili hukukun mutad işyeri hukuku olduğuna ilişkin içtihadına

⁵² Avrupa Birliği Adalet Divanı *Schlecker v. Boedeker*, C-64/12, 12.09.2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62012CJ0064> (Erişim tarihi: 17.04.2025)

⁵³ Y9HD 30.04.2024, E.2023/18439, K.2024/7533 (<https://www.lexpera.com.tr>).

katılmıyoruz. Burada özellikle vurgulamak istediğimiz husus, metinde daha önceki bölümlerde ele aldığımız üzere sıkı ilişkili hukukun tespitinde birçok kriteri dikkate alarak detaylı bir değerlendirme yapılması gerekliliğidir.

Sonuç olarak, özel hukukun bir dalı olan iş hukukunda yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinde işçinin hukuk seçimi yapılabilmesinin kabulü doğaldır. Bununla birlikte, taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin de dikkate alınarak işçiyi koruyucu önlemlerin alınmasının gerekliliği de düşünülmesi gereken bir durumdur. Kanaatimizce MÖHUK güncel düzenlemesi, Anayasa Mahkemesi'nin işaret ettiği gibi, iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek niteliktedir. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi iptal kararı ve akabinde MÖHUK düzenlemesinin uygulanabilmesi için yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde yargının sıkı ilişkili hukukun tespitinde birçok kriteri dikkate alarak detaylı bir değerlendirme yapması gerektiği görülmektedir. Bu sebeple de Yargıtay, sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütler, iş hukukunda kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kural gibi önemli hususlarda içtihatlarını yeniden ele almasının gerekli olduğunu savunuyoruz.

Sonuç

İş hukuku, tarihsel gelişim içinde medeni hukukun irade serbestisi ve sözleşenlerin eşitliği ilkelerinin, iş ilişkisinde taraflar arasındaki sosyal ve ekonomik gerçekleri göz ardı etmesi ve emeğin sömürülmesine yol açması sonucu bağımsız bir hukuk dalı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmelerini karakterize eden unsur, bağımlılıktır. İşçi ve işverenin eşit konumda bulunmaması, hem uluslararası hem de ulusal hukukta iş hukukuna ilişkin özel kuralların oluşturulmasına neden olmuştur. (Lokiec, 2019: 3; Mollamahmutoglu vd, 2022: 9; Peskine ve Wolmark, 2020:7) Türkiye, 1960'lı yılların başından itibaren yabancı ülkelere işçi gönderen ülkelerin başında gelmektedir. Son yıllarda ise 1960 ve 1980'li yıllardaki iş gücü göçünden farklı olarak, Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye'den götürmek suretiyle yurtdışında istihdam etmektedir. Bu sebeple, yabancılık unsuru içeren iş sözleşmeleri hukukumuz bakımından son yıllarda yargı kararlarında oldukça tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gitmeleri ve bu ülkelerde talep edilebilecek işçilik alacaklarının hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi, sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur. 2020 yılının sonundan itibaren, Yargıtay'ın yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin kabul edilmesine ilişkin içtihadının değişimi de bu tartışmaları daha önemli bir hale getirmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli kararında da MÖHUK'un iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının, Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak, iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin MÖHUK m.27/1'in iptali kararının iki temel gerekçeden hareketle verildiği görülmektedir. Bunlarda ilki, hukuk seçiminin yapılması durumunda daha sıkı ilişkili hukuka ilişkin MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanamayacak olmasıdır. İkincisi ise, işçinin yabancı hukukun içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmesini güvence altına alan hükümlerin var olmaması ve bu hususun devletin pozitif yükümlülüğünü ihlal etmesidir. Sonuç bakımından, Anayasa Mahkemesi'nin gerçekten de yurtdışında çalışan işçiler bakımından önemli bir soruna ilişkin iptal kararı verdiği ve MÖHUK m.27/1'in daha farklı düzenlenebileceğini ileri sürüyoruz. Nitekim, 04.06.2025 tarihinde MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri 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 işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”⁵⁴

Bu düzenleme ile birlikte, daha önce ele aldığımız işverenin bilgi verme yükümlülüğünü de ele alan genel düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almasının, isabetli ve kapsamlı bir çözüm sunabileceğini düşünüyoruz. Anayasa Mahkemesi kararının getirdiği önemli bir nokta sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütlerdir. Bu çerçevede de Yargıtay'ın, sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütler, iş hukukunda kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kural gibi

⁵⁴ 7549 Bazı Kanunlarda ve 660 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 04.06.2025/32920.

önemli hususlarda içtihatlarını tekrar değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Extended Summary

The historical development of labour law has led to the emergence of an independent branch of law. This evolution arose because the principles of freedom of will and equality of contractors in civil law often overlooked the social and economic realities present in the employment relationship, which in turn led to the exploitation of labour. Unlike other types of contracts, employment contracts are characterized by a dependency relationship; the employee and employer do not operate from equal positions. As a result, special rules concerning labour law have been established at both the national and international levels. Turkey has been a leading country in sending workers abroad since the early 1960s. In recent years, unlike the labour migration of the 1960s and 1980s, many Turkish employers have begun to send a significant number of workers to foreign companies they have established or with which they have partnered. Consequently, the issue of labour contracts containing foreign elements has been increasingly discussed in judicial decisions. This is particularly significant given that Turkish workers are often sent to developing countries, where the labour claims in these nations differ considerably from those in Turkish law, complicating the issue further. An examination of the decisions made until 2020 shows that the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation emphasized the mandatory nature of labour law, stating that the law chosen by the parties cannot restrict the rights of workers as stipulated in Turkish law. However, since the end of 2020, a shift in the Court of Cassation's case law has altered its stance on choice of law in employment contracts with foreign elements, intensifying these discussions. On November 5, 2024, the Constitutional Court reviewed whether the first and second paragraphs of Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law, which establishes a special binding rule for employment contracts, were unconstitutional. The court found the first paragraph of Article 27 unconstitutional and consequently annulled it. The decision was based on two main grounds: first, that in cases of choice of law, the provision of Article 27/4 regarding the more closely related law could not be applied; and second, that no provisions exist to ensure that the worker is adequately informed about the foreign law, violating the state's positive obligations. However, we believe there are valid criticisms of the grounds for the Constitutional Court's decision. Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law is an integral provision. While the first paragraph could have been framed differently, the paragraphs show a unity of application. Additionally, Articles 5 and 6 of the same law contain significant provisions on public order and

rules that are directly applicable regarding legal arrangements that contradict the fundamental values of Turkish law. The Supreme Court could have clarified these issues through its judgments and established important case law. Furthermore, as previously argued, we agree with the doctrinal perspective that foreign service contracts should be subject to the control of general terms and conditions. The employer should not be able to rely on a choice of law clause in a way that allows for the application of Turkish law during the contract's duration, only to favor themselves at the time of termination. Accepting the contrary would undermine the principle of honesty, a fundamental tenet of private law. We believe the Court of Cassation could have developed important case law on crucial issues such as public order, directly applicable rules, and the control of general terms and conditions in labour law, representing a missed opportunity. The second justification for the Constitutional Court's decision is the assertion that foreign law is insufficiently known, which is viewed as a violation of the state's positive obligation as outlined in Article 49 of the Constitution. We disagree with this justification. Accepting a lack of knowledge regarding foreign law as a violation of the state's positive obligation implies that Turkish law should apply in every case with a foreign element before Turkish courts. However, as repeatedly noted, the Supreme Court could have developed significant jurisprudence based on public order, directly applicable rules, and the control of general terms and conditions.

In conclusion, we argue that the Constitutional Court has indeed issued an annulment decision regarding an important problem for the workers working abroad and that Article 27/1 of the The Law on Private International Law and Procedural Law could be regulated differently. In terms of Turkish law, a regulation of Article 27 of the The Law on Private International Law and Procedural Law as specified in the Rome I Regulation would provide an equitable solution. In other words, the phrase 'without prejudice to the minimum protection that the employee shall have pursuant to the mandatory provisions of the law of the habitual place of work' in Article 27/1 should be rearranged to include the closely related law in paragraph 4, and likewise, the first paragraph should be added to the phrase 'this law may be applied instead of the provisions of the second and third paragraphs' in Article 27/4. In other words, if the judge determines that there is a law that is more closely related to the employment contract according to all the circumstances of the case, it should be accepted that the judge may apply the closely related law even if the parties have made a choice of law. We believe that the inclusion of the European Union Directive No. 2019/1152, which also addresses the employer's obligation to provide information, in the Labour Law No. 4857 may provide adequate and comprehensive solution.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, A. L. (2024) “Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 73(2), 925-977.
- Akyiğit, E. (1990) “Milletlerarası Özel Hukuk Bakımından Hizmet Akdinde Hukuk Seçimi”, **Çimento İşveren**, 4(6), 17-22.
- Akyiğit, E. (2017) “Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerinde Türk İşçisi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi”, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, Ankara: İNTES Yayınları, 88-103.
- Alp M., (2021) “Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum**, 68, 11-44.
- Alston P. (2004) “Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, **European Journal of International Law**, 15(3), 457-521.
- Altıntaş, V. (2023) “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi.” **Sicil**, 50, 175-206.
- Avşar, M. (2024) “2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk” **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9(2), 599-630.
- Aygül, M. ve Uşan, M. F. (2007) “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tesbitinde Türkiye’de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Legal YKİ**, Mayıs, 75-93.
- Aygül, M. ve Erdoğan C. (2022) “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği.” **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, 7(2), 753-88.
- Bayata Canyaş, A. (2011) “Roma I Tüzüğü ile Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Örtülü Hukuk Seçimi.” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 110-21.
- Baycık, G. (2017) “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk.” **Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, İNTES, 104-23.
- Baycık, G. (2023) “Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(2), 55-69.

- Bozkurt-Gümrükçüoğlu, Y. ve Gemici-Filiz B. (2016) “Türk Hukukunda Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi.” **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(1), 593-619.
- Centel, T. (2012). “Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 33, 215-237.
- Çelik, N., Canıklioğlu N., Canbolat T. ve Özkaraca E. (2023) **İş Hukuku Dersleri**, 36. Baskı, İstanbul: Beta.
- Çelikel, A. ve Erdem B. B. (2017) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 15. Bası, İstanbul: Beta.
- Doğan-Yenisey, K. (2011) “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış.” **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Ed. Süleyman Başterzi, İstanbul: Beta, 33-82.
- Doğan, V. (2023) “Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tesbiti.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götüürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 47-90.
- Doğan, V. (1995) “Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Âkit Tarafın Korunması.” **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 15(1-2), 21-42.
- Doğan, V. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 8. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Eksi, N. (1997) “Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk.” **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul: Beta, 116-148.
- Elçin, D. (2023) “Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Zamanaşımı.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götüürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 193-208.
- Elçin, D. (2012) **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**. Ankara: Adalet.
- Erdoğan, E. ve Erdoğan C. (2016), “Türkiye’den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi” **İSGHD**, 13, 50, 954-988.
- Erten, R. (2023) “İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdinin Değerlendirilmesi.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götüürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 91-114.
- Güngör, G. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 3. Bası, Ankara: Yetkin.
- Gürsel, İ. (2021) “Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi.” **Sicil**, 46, 2, 155-187.

- Kar, B. (2017). Sözlü Tebliğ, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Ankara: INTES Yayınları, s. 42-46.
- Kutlu-Mutluer M. (2022) **Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri**, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Kutlu-Mutluer M. (2024) “Şeffaf Ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi Ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 28(2), 81-136.
- Langille B. (2005) “Core Labour Rights The True Story (Reply to Alston)”, **The European Journal of International Law**, 16(3), 409-437.
- Lokiec, P. (2019) **Droit du Travail**, 2. Baskı, Paris: PUF.
- Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal (2022) **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Lykeion.
- Nomer, E. (2021) **Devletler Hususi Hukuku**, 23. Baskı, İstanbul: Beta.
- Nomer, E./Şanlı, C. (2009). **Devletler Hususi Hukuku**, 17. Bası, İstanbul: Beta.
- Özdemir Kocasakal, H. (2001) **Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir Kocasakal, H. (2018) “Doğrudan Uygulanan Kurallar”, **10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun**, (Ed.) Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara, 48-83.
- Özel, S., Erkan M., Pürselim H. S. ve Karaca H. A. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, İstanbul: On İki Levha.
- Özel, S., (2023) “Yurtdışı Hizmet Akitlerine Uygulanacak Hukuk”, **Public and Private International Law Bulletin**, 43(1), 371- 408.
- Özel, S., (2025) “MÖHUK m. 27/I Hükmünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptal Edilmesi: Anayasa Mahkemesi Kararının İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Açısından Değerlendirilmesi” **İstanbul Barosu Dergisi**, 99(2), 108-124.
- Öztürk, P. (1999). Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası, **Milletlerarası Hukuk Bülteni**, 1-2, 793-836.
- Peskine, E. ve Wolmark, C. (2020) **Droit du Travail**, 13. Baskı, Paris: Dalloz.
- Süzek, S. ve Baştırzi S. (2024) **İş Hukuku**, 24. Baskı İstanbul: Beta.
- Şanlı, C., Esen E. ve Ataman-Figanmeşe, İ. (2024) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 11. Bası, İstanbul: Beta.
- Şanlı C. (2016) **Hukuki Mütalaalarım**, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Tarman, Z. D. (2010) “Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 59 (3), 521-550.

- Tekinalp, G. (2020) **Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları**, 13. Bası, İstanbul: Vedat.
- Tuncay, Can. (1977). Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişisine Uygulanacak Kanun. **Onar Armağanı**, İstanbul, 883-913.
- Uçar, A. (2024) **İş Hukukunda Şeklî Özgürlük-Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yıldız, G. B. (2022). “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Seminer: Ankara, 2022, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, s. 11-117, (Değerlendirme).**

