

Public and Private International Law Bulletin

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk

Law Applicable to Foreign Service Contracts

Sibel Özel^{ID}

Öz

Bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, zayıf tarafı koruma adına MÖHUK m. 27’de ayrı bir hüküm olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda taraflara, mutata işyeri hukukunun işçiyi koruyucu hükümleri ile işçiye sağlanan korumadan onu mahrum bırakacak şekilde hukuk seçimi yapmalarına izin verilmemiştir. İşyeri hukukunun işçiyi koruma amacıyla getirilen emredici kuralları işçinin korunmasındaki sınırı işaret etmektedir. Bu bağlamda MÖHUK, Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka ilişkin Roma I Tüzüğünden farklıdır. MÖHUK mutata işyeri hukukunun işçiyi koruma amacıyla getirilen kurallarını bertaraf edecek şekilde hukuk seçimine izin vermemiştir. Buna karşılık, Roma I Tüzüğünde mutata işyeri hukukunun yanında, işçinin işe alındığı işyeri hukuku ve ilişkiyle sıkı bağlantılı hukukun işçiyi koruyan hükümlerinin de hukuk seçimi ile bertaraf edilmesine izin verilmemektedir. Taraflar hukuk seçimi yapmadığında uygulanacak hukuk mutata işyeri hukuku olarak belirlenen objektif kıstasa göre tespit edilecektir. Bununla beraber, iş sözleşmeleri başka bir ülke hukuku ile daha sıkı bağlantılı ise, bu hukuk uygulanabilir. Yurt dışına çalışmaya götürülen Türk işçiler ile Türk işveren arasında yapılan yurt dışı hizmet akitleri genel işlem koşulları formunda, Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanmaktadır. Bu akitlerde bazı meselelerde işçinin çalıştığı ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Makalede bu hükümlerin hukuk seçimi anlaşması olup olmadığı, Türk hukukunun uygulanma gerekçesi ve ayrıca iş hukukunda doğrudan uygulanan kurallar ile kamu düzeninin etkisi irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler

İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Hukuk Seçimi, Yurt Dışı Hizmet Akitleri, Doğrudan Uygulanan Kurallar, Kamu Düzeni

Abstract

Law Applicable to individual employment contracts are regulated separately in Article 27 of Turkish Private International and Procedural Law No. 5718 (MÖHUK) in terms of protection for weaker parties. In this respect, the parties are not allowed to choose a law that would deprive an employee of the protection afforded to them by the provisions of the law of the country in which the employee habitually carries out their work. The peremptory norms whose purpose is to protect employees regarding the law of the workplace will indicate employees’ level of protection. In this respect, MÖHUK differs from the Rome I Regulation on laws applicable to contractual obligations. MÖHUK does not allow a choice to be made regarding law that may result in an employee being deprived of the protection afforded to them by provisions that cannot deviate from an agreement under the law of the habitual place of employment. However, while the Rome I Regulation also doesn’t allow the law to be chosen that may result in an employee being deprived of the protection afforded to them by provisions that cannot deviate from an agreement under the law of the habitual place of employment, it also doesn’t allow this for the law in the country where the place of business through which the employee was engaged is situated, with the law of that country being more closely affiliated than indicated in Paras. 2 and 3 of Art. 8. In places where the parties did not choose a law, the applicable law must be determined by the objective criteria of the law of the habitual place of employment. However, when the employment contract is more closely affiliated with the law of another country, the law of that other country can be applied. Foreign service contracts that are concluded between

* Sorumlu Yazar: Sibel Özel (Prof. Dr.), Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye.
E-posta: sibelozel@marmara.edu.tr ORCID: 0000-0003-4027-6258

Atrf: Özel S, “Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk” (2023) 43(1) PPIL 371. <https://doi.org/10.26650/ppil.2023.43.1280362>

Turkish employees taken abroad to work and their Turkish employers are prepared by the Turkish Employment Agency with regard to terms and conditions. These contracts include provisions related to the application of the law of the country where the employee works regarding certain issues. This article reviews if these provisions are the choice of a law agreement and a reason for applying Turkish law in addition to overriding mandatory rules in employment law and the effects of public policy.

Keywords

Law Applicable to Employment Contracts, Choice of Law, Foreign Service Contracts, Overriding Mandatory Rules, Public Policy

Extended Summary

Law applicable to individual employment contracts are regulated under Article 27 of the Turkish Private International and Procedural Law No. 5718 (MÖHUK) in terms of the protection of a weaker party. In this respect, the parties (employer and employee) are not completely free to choose any law they want. Thus, the parties can only choose the law that does not deprive the employee of the protection afforded to them through the legal provisions of the country in which the employee habitually carries out their work. The connecting factor adapted for application to employment contracts is affiliation to the place where the employee habitually carries out his work. The peremptory norms whose purpose is to protect the employee regarding the law of the workplace will indicate the employee's level of protection. In this respect, MÖHUK differs from the Rome I Regulation on law applicable to contractual obligations. MÖHUK does not allow the law to be chosen that may result in the employee being deprived of the protections afforded to them by contractual provisions that cannot be deviated from regarding the law of the habitual place of work. However, while the Rome I Regulation also does not allow the law to be chosen that may result in an employee being deprived of the protection afforded to them by contractual provisions that cannot be deviated from regarding the law of the habitual place of work, this also applies to the law of the country where the place of business through which the employee is engaged is situated, with the law of the country being more closely affiliated than is indicated in Paras. 2 and 3 of Art. 8 in Rome I Regulation.

In cases where the parties did not choose a law, the applicable law must be determined by the objective criteria, which is the law of the habitual place of work (*lex loci laboris*). However, in cases where the employment contract is more closely affiliated with another law, that law may be applied (MÖHUK, Art. 27, Para. 4). Para. 4 of Art. 27 is not an escape or exception clause but rather a main rule that is subject to the judge's discretion. The general precedent is that the judge must apply this provision in favor of the employee.

In cases where both parties are Turkish, or domiciled or residents in Türkiye, where the contract is written in Turkish, or when the wage is paid in Türkiye, the employment contract will be assumed to be closely affiliated with Turkish law. Foreign service contracts that have been prepared by the Turkish Employment Agency in particular are

assumed to be closely affiliated with Turkish law and to be due to Turkish employees being taken abroad from Türkiye by Turkish employers. Thus, the applicable law under Art. 27 of MÖHUK would be Turkish law.

These contracts include provisions stipulating that some issues will be governed by the legislation of the country where the employee works. Turkish writers argue that these provisions involve the choice of law, and this choice of law as stipulated in the Terms and Conditions that are the only mode for foreign service contracts, is valid under Turkish law.

In my opinion, the provisions in a contract regulating issues such as official holidays, work hours, and overtime pay are to be governed by the legislation of the country where the employee works and such provisions shall not be qualified as choice of law agreements in terms of private international law. These are contract provisions and incorporate the law of the workplace by reference. Thus, the validity of these contract provisions and the applicability of the law of the workplace will be subject to the law applicable to foreign service contracts.

Foreign service contracts are prepared as Terms and Conditions by the Turkish Employment Agency. A contract involving choice of law through terminology or by incorporating some workplace rules by reference as included in the contract must comply with the Turkish Code of Obligations (Act No. 6098 dated January 11, 2011). Under foreign service contracts, employers again are obliged to inform employees about the work conditions and situations that are subject to the law of the workplace in writing. Thus, the employee must know about foreign law. When an employer fails to inform an employee, the terms regarding a choice of law or an incorporation of some rules by reference will not be binding.

In the absence of choice of law foreign service contracts will be governed by the law of the country where the employee habitually carries out their work. However, these contracts are more closely affiliated with Turkish law due to both parties being Turkish, domiciling in Türkiye, the contract being written in Türkiye and prepared the Turkish Agency, or the payment being transferred to Türkiye. In this respect, I argue that a judge will have no need to find out the content of the law of a workplace in order to make a comparison and figure out which law is in favor of the employee unless the employee in particular claims that law.

On the other hand, in cases where Turkish law is applied to a foreign service contract, Arts. 31 and 33 of MÖHUK will be taken into consideration. Under Art. 31, the ruling to override the mandatory rules of a third country that is closely affiliated with the contract may occur. Again, the law of the country where performance is to be rendered will be taken into consideration with regard to an act of performance under Art. 33 of MÖHUK.

Under Art. 6 of MÖHUK, Turkish rules that qualify for overriding mandatory rules will additionally apply to an employment contract irrespective of applicable law as long as the place of work is situated in Türkiye. In cases where the workplace is abroad, however, the Turkish override of mandatory rules will not directly apply. Still, the policy underlying these provisions will reflect the public policy of Türkiye. Moreover, the constitutional values, economic and social regime of Turkish employment law, and policies safeguarding the social state will indicate the scope of Turkish public policy. Accordingly, in cases where a foreign law contradicts Turkish public policy, that law will not apply in Turkish courts. Turkish law will be applied when necessary under Art. 5 of MÖHUK.

I. Giriş

Yurt dışında iş yapan Türk müteahhitlik firmalarının artmasıyla birlikte çalıştırılmak üzere yurt dışına Türk işçi götürülmesi de hız kazanmıştır. Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin kaynağı yurt dışı hizmet akdi olmakta ve matbu olarak hazırlanan bu sözleşme Türkiye İş Kurumu tarafından onaylanmaktadır. İşçilerin Türkiye’de yerleşik Türk vatandaşı, işverenin de çoğu kez Türkiye’de kurulu bir şirket olduğu bu iş sözleşmeleri işçinin borcunu ifa ettiği mutad işyerinin yurt dışı olması nedeniyle yabancılik unsurunu bünyesinde barındırmaktadır. Bu itibarla ilgili sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklarda Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)¹ uyarınca uygulanacak hukukun belirlenmesi gerekmektedir².

Yargıtay uzun süre işçinin iş sözleşmesine binaen Türkiye’de Türk işverene karşı açtığı davalarda çeşitli nedenlerle doğrudan Türk hukukunu uygulamıştır. İş hukukunun kamusal tarafı ve emrediciliği, işçi veya sigortalının Türk vatandaşı olması, kamu düzeninin dikkate alınması, yurt dışına işçi gönderen kişi ya da şirketin yurt dışındaki şirketle organik bağının bulunması Türk hukukunun uygulanmasına gerekçe gösterilmiştir³.

Yargıtay’ın yurt dışında çalışan Türk işçilerin Türk işverene karşı Türkiye’de açtıkları davalarda işçiyi koruma adına Türk hukukunu uygulama tavrı 2020’den itibaren değişmeye başlamıştır⁴. Yargıtay HGK’nun 22.06.2022 tarihli kararı iş sözleşmelerinde yer alan çalışılan ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin klozların geçerli bir hukuk seçimi olduğu ve bu nedenle uygulanacak hukukun seçilen yabancı hukuk olduğu yönündeki uygulamasının çarpıcı bir örneğidir⁵.

Karara konu olayda ilk derece mahkemesi Türk hukukunu uygulamış; Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) Umman mahkemelerinin yetkili olduğu ve Umman hukukunun uygulanması noktasındaki itirazı reddederek davalılar arasında iş ortaklığı bulunsa

1 Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5718, Kabul Tarihi: 27.11.2007 RG. 12.12.2007/26728.

2 Aynı nedenle Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi de MÖHUK kapsamında ele alınmalıdır.

3 Yargıtay 9 HD 15095/20715, 24.11.2016. Yargıtay uygulamasının eleştirisi için bkz. Musa Aygül, ‘Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilafları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi’ in Feriha Bilge Tanrıbilir and Gülce Gümüşlü Tunçağıl (eds), *10. Yılında MÖHUK Sempozyumu, 7-8 Aralık 2017* (Adalet 2018) 500 vd; Ercan Akyiğit, ‘Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerde Türk İşçi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi’ in *Ellinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları* (İntes Yayınları 2017) 99 vd. Yurt dışında işveren olarak bilinen şirkete Türk şirketi ortak ise, iki şirket arasında organik bağ olduğu gerekçesiyle tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ve bu itibarla işçi ve işverenin Türk olması, ücretin Türkiye’de açılan bir hesaba yatırılması, işçinin mutad meskeninin Türkiye’de olması nedeniyle Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olarak kabul edilmesi ve Türk iş hukukunun kamu düzeni karakteriyle uygulanması yönündeki kararlar için bkz. Gaye Baycık, ‘Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen Türk İşçilerin Açtığı Davalarda Uygulanacak Hukuk’ in *Ellinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları* (İntes Yayınları 2017) 117 vd.

4 Yargıtay 9 HD 5618/16557, 24.11.2020 ve aynı yöndeki diğer kararlar ile değerlendirme için bkz. Rıfat Erten, ‘Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye’de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri’ Prof. Dr. Rıza Ayhan’a Armağan (Yetkin 2022) 214 vd. Kararlar ile ilgili olumlu görüş için bkz. Cemal Şanlı, Emre Esen and İnci Ataman-Fıganmeşe, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Beta 2021).

5 Yargıtay HGK 529/1017, 22.06.2022. Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK 526/1014, 22.06.2022.

da davacı işçinin Türk şirketi tarafından yurt dışına götürüldüğü, iş ortağı diğer davalının Türkiye’de şubesinin bulunduğu gerekçesiyle uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında isabetsizlik bulunmadığına karar vermiştir. Yargıtay 9. HD ise hem taraflar arasında Umman hukukunun seçildiği yönünde anlaşma olduğu hem de MÖHUK m. 27(2) uyarınca mutlak işyerinin Umman olması nedeniyle Umman hukukunun uygulanması yönünde hüküm vermiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Daire bu karara direnmiştir. BAM’a göre yurt dışı hizmet akitleri matbu niteliktedir ve çoğu kez boşluklar işveren tarafından doldurularak işçilere imzalatılmaktadır. Bu sözleşmenin 3. Maddesi uyarınca taraflar arasında hukuk seçimi yapıldığından söz edilebilmesi için işverenin işçiyi çalıştırılan ülke hukukuna göre tâbi olacağı çalışma şartları konusunda bilgilendirme yükümlülüğünü yazılı olarak yerine getirmesi ve bu bilgilendirmenin İş Kurumu nezdinde saklanması gerekmektedir. Olayda davacı işçi için uygulanacak yer hukukunun dahi yazılmadığının belirlendiği, iş hukukunun güçsüz taraf olan işçinin korunması amaçlı olarak sözleşmeye getirilen emredici nitelikli 3. Maddenin uygulanmaması karşısında taraflar arası hukuk seçimi yapıldığının kabulüne imkân bulunmamaktadır. Bu nedenle Türk hukukunun uygulanmasında bir aykırılık görülmemektedir. Ayrıca işçinin yurt dışı hizmet akitlerini imzalayarak ve işverenleri ile aralarında doğan uyuşmazlıklarda kamu düzeni yönünden Türk iş hukukunun uygulanması nedeniyle çalışılan ülke mevzuatının uygulanmaması yönünde hukuki güvenlik/koruma içinde olduğunu kabul ettiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Sözleşmenin imzalanması ile iş hukuku gibi özel ve teknik bilgi gerektiren bir alanda çalışılan ülkenin iş hukuku mevzuatının unsurlarının bilerek imzalandığının kabulü; sözleşmenin güçsüz tarafı olan işçinin korunmasız bırakılması anlamını taşıyacaktır. İşverenin davacı işçiye uygulanacak hükümleri ve çalışma şartlarıyla ilgili bilgilendirmeyi yapmamış olması taraflar arasında hukuk seçimi olmadığı ve bu itibarla MÖHUK m. 27(4) uyarınca değerlendirme yapılarak Türk hukukunun uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

BAM’a göre davalılar Türk işveren/Türkiye’de şubesi bulunan işverendir; işçi her fırsatta Türkiye’ye gelmiştir ve yerleşim yeri, sosyal çevresi Türkiye’dedir; Türkiye’de sosyal güvence sistemi içinde yer almaktadır; ücretlerin brütleştirilmesi dahi yurt dışı çalışmalarda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri dikkate alınarak yapılmıştır; yurt dışı hizmet akdi Türk iş hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmiştir; sözleşme ana başlıklarına ilişkin başlıklar Türk iş hukuku dikkate alınarak belirlenmiştir; sözleşme Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla Türkiye’de Türkçe olarak kaleme alınmıştır. Yargıtay uygulaması dikkate alındığında uyuşmazlığa daha sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanmasında bir aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararının temyizi üzerine Yargıtay HGK, BAM’ın verdiği kararın usul hukuku anlamında gerçek bir direnme kararı olmadığı, bozma kararından önce tartışılıp

değerlendirilmeyen yeni gerekçelere dayalı yeni hüküm niteliğindeki karara karşı temyiz itirazlarının incelenmesi için özel daireye gönderilmesine karar vermiştir⁶.

Görüldüğü üzere yurt dışında çalışmak üzere İş Kurumu aracılığıyla iş akdi yapıldığında işçinin işverene karşı açtığı davada ilk derece mahkemesi ve BAM hukuk seçimini geçerli kabul etmemiş ve Türk hukukunu uygulamış; Yargıtay ise taraflarca hukuk seçimi olduğu gerekçesiyle kararı bozmuştur⁷.

Matbu formda hazırlanan ve bazı meselelerde çalışılan ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin hükümler bulunan bir yurt dışı hizmet akdi ile yurt dışına çalışmaya giden Türk işçinin Türkiye’de Türk işverene karşı açtığı iş alacağına ilişkin davada uygulanacak hukukun (ve hatta mahkemenin yetkisinin) belirlenmesi MÖHUK’un doğru uygulanması ve milletlerarası özel hukuk kavramlarının doğru değerlendirilmesine bağlıdır. Yabancılık unsuru içeren bir iş sözleşmesinde hukuk seçiminin anlamı ve geçerliliği; hukuk seçiminin bulunmadığı durumda MÖHUK m. 27(2) gereği mutat işyeri hukukunun tespiti; ilişkiyle sıkı bağlantılı bir başka hukukun bulunması halinde mutat işyeri hukukundan vazgeçme durumu; iş hukukuna ilişkin doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı, bu kuralların üçüncü bir ülke hukukunda bulunması halinde nasıl değerlendirileceği; uygulanacak yabancı hukukun Türk kamu düzenine hangi durumda aykırı olduğu için uygulanmayacağı hususlarının incelenmesi gerekmektedir.

Bu makalede öncelikle MÖHUK m. 27 kapsamında iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk ele alınacak ve ardından İş Kurumu aracılığıyla yapılan yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan “çalışılan ülke hukukunun” uygulanması yönündeki hükümlerin gerçek bir hukuk seçimi olup olmadığı incelenecektir. Hukuk seçiminin geçerli olmadığı durumda uygulanacak hukukun tespitinde daha sıkı bağlantılı hukukun mutat işyeri hukukuna tercih koşulları ve milletlerarası özel hukukun iki önemli kavramı olan doğrudan uygulanan kurallar (müdahaleci kurallar) ile kamu düzeninin uygulama alanı değerlendirilecektir.

6 Yargıtay HGK 528/1016, 22.06.2022 sayılı kararı da aynı yöndedir.

7 Yargıtay 9 HD 644/2238, 23. 02.2022 sayılı kararında mutat işyerinin Etiyopya olduğu belirlenmiş ve taraflar arasında MÖHUK m. 27(1) uyarınca hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan uyumsuzluğa Etiyopya hukukunun uygulanması yönünde hüküm vermiştir. Mutat işyerinin Afganistan (Yargıtay 9 HD 6029/8323, 27.06.2022); Arnavutluk (Yargıtay 9 HD 2698/6694, 23.03.2021); Abu Dabi/BAE (Yargıtay 9 HD 5186/8074, 21.06.2022); Belarus (Yargıtay 9 HD 1704/3055, 09.03.2022); Gürcistan (Yargıtay 9 HD 4811,9192, 18.05.2021); Irak (Yargıtay 9 HD 10366/14521, 20.10.2021); Kazakistan (Yargıtay 9 HD 4330/4921, 20.04.2022); Kosova (Yargıtay 9 HD 7280/8049, 20.06.2022); Libya (Yargıtay 9 HD 3913/4917, 20.04.2022); Nijerya (Yargıtay 9 HD 10819/15036, 27.10.2021); Rusya (Yargıtay 9 HD 8187/12587, 22.09.2021); Rusya ve Gabon (Yargıtay 9 HD 870/1441, 08.02.2022); Suudi Arabistan (Yargıtay 9 HD 9875/15524, 09.11.2021); Türkmenistan ve Azerbaycan (Yargıtay 9 HD 3339/3862, 22.03.2022); Ukrayna (Yargıtay 9 HD 5070/3194); Umman (Yargıtay 9 HD 5936/4629, 22.02.2021) olduğu davalarda da aynı şekilde mutat işyeri lehine yapılan hukuk seçimi sözleşmelerine binaen uygulanacak hukukun belirlenmesi sonucuna ulaşılmıştır.

II. Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerinde Uygulanacak Hukuk

A. Genel Olarak

Bireysel iş sözleşmeleri özel hukuk bağlamında bir sözleşmesel ilişki kurduğu için uygulanacak hukuk meselesi de sözleşmelerin tâbi olduğu rejime göre belirlenecektir. Ancak iş sözleşmelerinde tarafların eşit olmaması, zayıf tarafın korunması gereği milletlerarası özel hukuk sisteminde iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun özel olarak belirlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Avrupa Birliği (AB) düzenlemesi olan Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Tüzük⁸ ve milletlerarası özel hukuk kanunları gibi 5718 sayılı MÖHUK m. 27 de iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku m. 24'ten ayrı olarak, zayıf taraf olan işçinin korunmasına hizmet edecek şekilde ayrıca belirlemiştir.

Bu noktada ele alınması gereken ilk husus, sözleşmesel alanda çok önemli bir ilke olan hukuk seçiminin iş sözleşmelerinde de kabul edilip edilmeyeceğidir. Zira taraf iradesinin önemli bir görünümü olan hukuk seçimi ile taraflar sözleşmeye uygulanacak hukuku serbestçe kendileri belirlemektedir. MÖHUK m. 24 bu serbestiyi açık veya halin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilir hukuk seçimi olarak kabul etmiştir⁹. Zayıf taraf olan işçinin güçlü işveren karşısında korunması gereği hukuk seçiminin kabul edilip edilmemesi yönünde tereddütlere yol açmıştır. Bu itibarla iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin reddi ile işçi yararına hukuk seçiminin kabulü düşüncesi karşı karşıya gelmiştir¹⁰.

İşçi ile işveren arasında eşit pazarlık gücünün olmaması, iş ilişkisinin işçi ve aileleri için geçim kaynağı olması sınırsız bir hukuk seçiminin reddini gerektirmektedir. İşçiyi korumak için getirilen maddi hukuk hükümleri de taraflarca bertaraf edilemeyen emredici kurallar ile işçi lehine değiştirilebilen kurallar olarak düzenlenmiştir¹¹. Aynı yaklaşım hukuk seçiminde de işçi lehine hukuk seçiminin engellenmemesi yönünde kendini göstermiştir. Dolayısıyla mutad işyerinde emredici hükümlerle sağlanan asgari koruma sınırı temel alınmak üzere işçiyi daha iyi koruyan hukuk seçilebilir iken, asgari koruma sınırının altındaki bir hukukun seçimi geçersiz kabul edilmiştir.

8 Regulation (EC) No: 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) Official Journal of the European Union, 4.07.2008, L 177/6. Tüzük Gerekeçe 23'te zayıf tarafın yaptığı sözleşmelerde kanunlar ihtilafı kurallarının onların menfaatlerini koruyacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

9 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sibel Öznel, Mustafa Erkan, Hatice Selin Pürselim and Hüseyin Akif Karaca, *Milletlerarası Özel Hukuk* (On İki Levha 2022) 403 vd; Gülören Tekinalp, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Vedat Kitapçılık 2020) 283 vd; Ergin Nomer, *Devletler Hususi Hukuku* (Beta 2021) 323 vd; Aysel Çelikel, Bahadır Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Beta 2021) 384 vd; Şanlı (n 4) 321 vd.

10 Ayrıntılı bilgi için bkz. Vahit Doğan, '5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) XI (1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147, 150 vd; Doğa Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet 2012) 63 vd.

11 Marcin Czerwinski, 'The Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I-Regulation' (2015) Adam Mickiewicz University Law Review 147, 152.

Taraflar arasında hukuk seçiminin olmaması halinde ise objektif bağlama kuralı her iki taraf açısından da öngörülebilir ve menfaat dengesine uygun olan mutat işyeri hukuku olarak belirlenmiştir. Mutat işyeri hukukunun özel hükümle tercihi, karakteristik edim borçlusunun işyeri ya da mutat meskeni hukukunu esas alan MÖHUK m. 24'ün iş sözleşmelerinde yetersiz kalacağı düşüncesidir. Zira iş sözleşmelerinde karakteristik edim borçlusu işçidir ve onun mutat meskeni ya da ticari ve mesleki faaliyet gereği kurulan sözleşmelerde ise işyeri her durumda mutat işyeri kavramını karşılamamaktadır. Bu nedenle ayrı bir hükümle her iki taraf açısından da öngörülebilir ve özellikle iş sözleşmelerinde kamu hukuku kurallarının da etkisini gösteren mutat işyeri hukuku kuralı önemli ve makul bir bağlama kuralı olarak işlev görmektedir.

Diğer yandan sözleşmesel alanda etkisini güçlendiren daha sıkı ilişkili hukuk kuralı iş sözleşmelerinde de varlığını sürdürerek mutat işyeri hukukunun yaratacağı adaletsizlikleri gidermekte ve çoğu durumda zayıf tarafı korumak için getirilen özel bağlama kuralının bu işlevini yerine getirmesine hizmet etmektedir.

B. MÖHUK m. 27 Uyarınca Uygulanacak Hukuk

MÖHUK m. 27 modern gelişmeleri izleyerek iş sözleşmeleri için ayrı bir bağlama kuralı getirmiştir. Buna göre “(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde 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 halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

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

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde¹² uygulanacak hukuk taraf iradeleriyle belirlenmektedir. Ancak burada MÖHUK m. 24'ten farklı olarak sınırlı bir hukuk seçimine izin verilmiştir. Sınırlı hukuk seçiminin açık olabileceği gibi örtülü olarak da yapılabileceği kabul edilmektedir¹³. Burada önemli olan hukuk seçimiyle işçinin mutata işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumadan mahrum bırakılmayacağı hususudur.

Roma I Tüzüğü m. 8(1) de aynı şekilde iş sözleşmelerinde taraf iradesine izin vermiş ancak hukuk seçimi olmadığında Tüzük uyarınca uygulanacak hukukta bulunan ve tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilemeyecek hükümlerin sağladığı korumadan işçinin mahrum bırakılmayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla MÖHUK'tan farklı olarak sadece mutata işyeri hukukunun değil, mutata işyeri olmadığında uygulanacak olan işçinin işe alındığı işyeri hukukunun (m. 8(3)) ve daha sıkı bağlantılı hukukun (m. 8(4)) işçiyi koruyan emredici kurallarına aykırı hukuk seçimi yapılamayacaktır.

Gerek MÖHUK gerekse Roma I Tüzüğü uygulanacak hukukta emredici kurallarla işçinin sahip olduğu korumayı esas alarak daha ileri koruma sağlayan hukukun seçilmesini kabul etmiş ancak daha düşük standartta koruma içeren hukuk seçimini geçersiz kılmıştır. Her iki düzenleme de emredici hükümler ya da anlaşmayla bertaraf edilemeyecek hükümler terimini kullanmıştır. Bu tercih doğrudan uygulanan kurallar dışındaki emredici hükümleri işaret etmektedir. Doğrudan uygulanan kurallar emredicidir ancak her emredici kural doğrudan uygulanan kural değildir. Doğrudan uygulanan kurallar aşağıda belirttiğimiz üzere tarafların seçimiyle bertaraf edilemeyen ve ilgili ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısını korumak için çıkarttığı kurallardır. Buna karşılık iş hukukundaki emredici kurallar mutlak ve nisbî emredici kurallar ayrımı içermektedir. Mutlak emredici kurallar taraflarca uyulması zorunlu ve değiştirilebilir olanağı olmayan kurallardır. Nisbî emredici kurallar ise işçi yararına değiştirilebilir kurallardır. İş hukukundaki emredicilik daha ziyade işçi yararına olmak üzere işverene karşı sözleşme serbestisinin kısıtlanmasını öngörmektedir¹⁴.

Mutata işyerinin Türkiye olduğu bir uyumsuzlukta taraflar anayasada yerini bulan sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak işçiyi koruyan emredici hükümlerden daha az koruma sağlayan yabancı hukuk seçemezler. Mutlak emredici kurallar Türk iş

12 İş sözleşmelerinde yabancılık unsuru işçi ya da işverenin yabancı olması, işverenin merkezinin yabancı ülkede bulunması, işçinin işini mutaden yerine getirdiği yerin yabancı bir ülke olması halinde kendini göstermektedir. Tümüyle Türk hukukunu ilgilendiren bir iş sözleşmesi tarafların yabancı bir hukuku seçmesi ile yabancılık unsuru taşıyan sözleşme haline gelmez. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Sibel Özel, 'Sözleşmesel İlişkide Yabancılık Unsuru ve Hukuk Seçimi' in Bilgin Tiryakioğlu, Mesut Aygün, Ali Önal, Kübra Altıparmak and Cansu Kaya (eds), *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu* (Yetkin 2016) 423 vd. Ancak önsel olarak yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinde MÖHUK m. 27(1) uyarınca hukuk seçimi yapılabilecektir. Tümüyle Türk hukukuna tâbi bir iş sözleşmesinde yabancı hukukun seçilmesi MÖHUK m. 27(1) anlamında hukuk seçimi değil, TBK m. 26 anlamında sözleşme özgürlüğüdür ve yabancı hukuk bir sözleşme hükmü olarak TBK m. 27(1)'deki sınırlara tâbidir.

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. Zeynep Derya Tarman, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2010) 59(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 521, 528 vd; Elçin (n 10) 71 vd; Özel, Pürselim, Erkan and Karaca (n 9) 460-461; Czerwinski (n 11) 153.

14 Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canpolat and Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2022) 22-23.

hukukunun doğrudan uygulanan kuralları olarak bertaraf edilemez ve her durumda ilişkiye uygulanır. Buna karşılık nisbi emredici kurallar doğrudan uygulanan kural değildir ve işçi yararına olmak üzere taraf iradesiyle bertaraf edilebilir.

Seçilen hukukun uygulanması işçinin mutad işyerinde sahip olduğu asgari korumadan daha iyi koruma sağlaması koşuluna bağlandığı için, seçilen hukuk ile mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin karşılaştırılması gerekmektedir¹⁵. Doktrin dar kapsamlı karşılaştırma yerine davada uygulanacak hüküm ile bağlantılı hükümlerin bir grup olarak dikkate alınarak karşılaştırma yapılmasını kabul etmektedir¹⁶.

MÖHUK ve Roma I Tüzüğü hukuk seçiminde işçi yararına bir hukuk öngörürken bu hukukun iş sözleşmesiyle bağlantısını aramamıştır. Buna karşılık İsviçre Milletlerarası Özel Hukuk Kanunu (MÖHK)¹⁷m. 121(3) hangi hukukların seçilebileceğini hükme bağlamıştır. Buna göre taraflar ancak işçinin mutad meskeni hukukunu veya işverenin işyeri, yerleşim yeri veya mutad meskeni hukukunu seçebilir. Bu yerler dışında hukuk seçimi yapılamaz. Burada açıkça işçinin mutad işyeri hukukunun seçimi engellenmiştir.

MÖHUK uyarınca yapılacak hukuk seçimi işçinin mutad işyeri hukukundaki işçiyi koruyucu hükümlerle, Roma I Tüzüğü uyarınca yapılacak hukuk seçimi ise Tüzük uyarınca iş sözleşmesine uygulanacak hukuklardaki koruyucu hükümlerle sınırlandırıldığı için tarafların mutad işyeri hukukunu hukuk seçimi yöntemiyle belirlemeleri halini ayrıca incelemek gerekmektedir. Aslında bu bağlama kuralı zaten hukuk seçimi olmadığında uygulanacak hukuku işaret etmektedir. Ancak taraflar bu hukuku seçmişse seçilen hukuk artık uygulanacak hukuk olup diğer basamak bağlama kurallarına gidişi engellemektedir. Buna göre MÖHUK sadece işçinin mutad işyerinin koruyucu hükümlerini esas alarak hukuk seçimi öngördüğü için seçilen hukukun diğer bağlama kurallarına göre belirlenecek maddi hukukla karşılaştırılması yapılmayacaktır. Bir başka ifadeyle hukuk seçimi MÖHUK m. 27(4) uyarınca uygulanacak olan en sıkı bağlantılı hukuku da bertaraf etmektedir. İşte Roma I Tüzüğü buna izin vermeyerek uygulanacak hukuku belirleyecek bütün bağlama kurallarının işaret ettiği maddi hukukun koruyucu hükümlerinin hukuk seçimiyle bertaraf edilemeyeceğini hükme bağlamıştır.

MÖHUK'a göre mutad işyerinin yurt dışında olduğu, iş sözleşmesinin taraflarının Türk vatandaşı olduğu ve mutad mesken veya yerleşim yerlerinin Türkiye olduğu; dolayısıyla en sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması gereken uyuşmazlıklarda, mutad işyeri hukukunun seçilmesi geçerli bir hukuk seçimi olarak mütalaa edildiğinde, aslında işçinin Türk hukukuna göre sahip olduğu korumadan

15 Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan (n 10) 155 vd; Elçin (n 10) 100 vd. Yargıtay 9 HD 5617/16556, 24.11.2020 kararında yararlılık karşılaştırması yapılması yönünde karar vermiştir.

16 Şanlı, Esen and Ataman-Figameşe (n 4) 358; Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n. 9) 462.

17 İngilizce metin için bkz. Federal Act on Private International Law (PILA) <fedlex.admin.ch/eli/cc/1998/1776_1776_1776/en> Erişim Tarihi 22 Şubat 2023.

daha aşağı standartta koruma sağlayan mutata işyeri hukukunun uygulanması temin edilmiş olmaktadır. Aşağıda yurt dışı hizmet akitlerinde değineceğimiz üzere normalde Türk hukukunun uygulanacağı bir iş sözleşmesinde tarafların mutata işyeri hukukunu seçmesi ile işçi sahip olacağı asgari korumayı yitirebilecektir ve bu durum MÖHUK m. 27(1)'in konuluş gayesine aykırıdır. Bir başka ifadeyle MÖHUK m. 27(1)'de getirilen işçi lehine hukuk seçimi, en sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukunun uygulanacağı bir durumda işçi lehine değil, aleyhine sonuç verecektir. Zira Türk hukukundan daha düşük standartta koruma getiren mutata işyeri hukuku, MÖHUK m. 27(2) gereği değil, MÖHUK m. 27(1) uyarınca seçilen hukuk olarak uygulanınca, en sıkı bağlantılı hukukun uygulanmasına da engel olma işlevi görecektir. Bu itibarla mutata işyeri hukuku seçiminde işçinin özgür iradesi ile ve bilinçli olarak bu hukuku seçip seçmediğinin irdelenmesi gerekmektedir.

Hukuk seçiminin olmadığı durumlarda MÖHUK m. 27(2) işçinin mutata işyeri hukukunu esas almıştır. Madde mutata işyeri tanımı yapmamış ancak işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapmış olmasını mutata işyerinin değişimi olarak kabul etmemiştir. Buna göre iş seyahatleri, montaj faaliyetleri, fuar ya da sergilerde hizmet ifası gibi kısa süreli işler mutata işyerini değiştirmemektedir¹⁸. Önemli olan *animus revertendi* (işçinin dönme niyeti) ve *animus retrahendi* (işverenin döndükten sonra işçiyi istihdam etme niyeti) kıstasının somut olayda gerçekleşmiş olmasıdır. Geçici görevlendirmenin süresi ile ilgili belirli bir kıstas bulunmamakla beraber genel olarak iki yıllık bir sürenin geçici olacağı kabul edilmektedir¹⁹.

Roma I Tüzüğü'nün uygulaması açısından işçinin yurt dışında işini yaptıktan sonra kaynak ülkeye dönmesinin beklendiği durumlarda mutata işyeri değişmemektedir. İşçinin aynı grup şirkete bağlı bir işverenle yeni sözleşme yapmış olması da başka bir ülkede geçici çalışma olarak mütalaa edilmektedir²⁰.

Buna karşılık işçi sadece yabancı ülkede çalışmak üzere işi alınmışsa ya da işveren yabancı ülkeye gönderilen işçiyi geri alma niyetinden veya işçi geri dönme niyetinden vazgeçerse, işçinin yabancı ülkede fiilen çalıştığı yer artık mutata işyeri haline gelecektir²¹.

Mutata işyeri kavramı Türk maddi hukukunda yer almamaktadır. İç hukukta işyeri kavramı vardır ve bu kavram 4857 sayılı İş Kanunu²² m. 2'de tanımlanmaktadır. Türk hukuku açısından işyerinin belirlenmesi için Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt

18 Nomer (n 9) 351-352.

19 Czerwinski (n 11) 156-157. İşçi ve işverenin iradesi işçinin geri döneceği yönünde olsa da işçinin yurt dışında çalıştığı süre uzun bir döneme yayılmışsa, artık mutata işyerinin o yer olduğu kabul edilmektedir. Bkz. Ugljesa Grusic, *The European Private International Law of Employment* (Cambridge University Press 2015) 159 vd. Ayrıca bkz. Doğan (n 10) 160.

20 Roma I Tüzüğü Gerekeçe 36.

21 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 464.

22 İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857 Kabul Tarihi: 22.5.2003 RG. 10.06.2003/25134.

yapılması; asıl işyeri ile bağlı işyeri ayrımının da bu kayıt esnasında belirtilmesi; teknik ve ekonomik bağımlılık sebebiyle üretim süreci içinde bütünlük teşkil eden yerlerin tek işyeri olarak kabul edilmesi öngörülmüştür²³.

Uygulanacak hukuku belirleyen mutat işyeri kavramı işçinin işini fiilen yerine getirdiği yeri işaret etmektedir. İşyerinin belirlenmesinde işletmenin iç teşkilatlanması, firmanın ticaret siciline kayıtlı olup olmaması rol oynamayacaktır. İşveren için yapılan işin ağırlık merkezinin bulunduğu yer mutat işyerini oluşturmaktadır. Bu noktada işverenle işçinin anlaşmasına göre işçinin faaliyetlerini fiilen icra ettiği yer mutat işyeridir²⁴. Dolayısıyla mutat işyerinin tespitinde işçinin işini nitelik, nicelik ve süre olarak hangi ülkede ağırlıklı olarak yerine getirdiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir²⁵. Yargıtay uygulamasında da mutat işyeri işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa yeridir²⁶.

AB hukukunda da hem iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuku hem de mahkemelerin yetkisini belirleyen mutat işyeri kavramı Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararları ile yorumlanmıştır²⁷. Buna göre işçinin işverene karşı borçlarını esas olarak ifa ettiği, her seyahat sonrası döndüğü, ofisinin bulunduğu yer mutat işyeridir²⁸. İşçinin faaliyetlerinin merkezini oluşturan, çalışma saatlerinin çoğunu geçirdiği, ofisinin bulunduğu, her iş seyahatinden sonra döndüğü yer mutat işyerinin tespitinde dikkate alınmaktadır²⁹. İşçinin fiillerinin çoğunun yerine getirildiği³⁰; işin tamamlanmasından sonra işçinin döndüğü yer de mutat işyerinin belirlenmesinde önemlidir³¹.

İşçinin taşıma işini yerine getirdiği yer ile talimatları aldığı yerin aynı yer olması halinde bu yer mutat işyeri kabul edilmektedir³². Dolayısıyla bir uçak veya gemide çalışan uçuş görevlileri ve denizciler bir havaalanı ya da limandan hareket eden uçak veya gemide çalışmakta ve bu araçlar her yolculuk sonucu aynı yere dönüş yapmakta ise mutat işyeri havaalanı veya limanın bulunduğu yer olmaktadır³³.

23 Ayfer Uyanık-Çavuşoğlu, 'Bireysel İş İhtilaflarında Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi' Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (2011) İş Dünyası ve Hukuk 959, 977-978; Sibel Özel, 'Yabancılaşma Unsuru Taşıyan Bireysel İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Yetkisi: MÖHUK m. 44' (2019) 14 (179-180) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1356.

24 Nomer (n 9) 351. Çelikel, Erdem mutat işyerinin taraf iradesiyle belirlendiğini, iradelerinin tespit edilemediği durumlarda ise yerine getirilecek işin niteliği ve özelliğinin, işin ağırlık merkezini belirleyeceğini öngörmüştür. (n 9) 433.

25 Şanlı, Esen and Ataman-Figanmeşe (n 4) 359; İpek Sarıöz-Büyükalp, 'Mutat İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu' (2018) 8(2) Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 195, 206; Hatice Selin Pürselim-Arning, *İş İlişkisi Kapsamında Rekabet Yasası Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk* (On İki Levha 2022) 152.

26 Yargıtay 9 HD 5617/16556, 24.11.2020, Yargıtay 22 HD 9339/16564, 18.09.2019.

27 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarıöz-Büyükalp (n 25) 208 vd; Czerwinski (n 11) 156 vd; Özel (n 23) 1358 vd; Musa Aygül, Nazlı Çoban, 'Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutat İşyerinin Tespiti' (2020) 15(16) Terazi Hukuk Dergisi 1815, 1819 vd.

28 Mulox IBC v. Geels, 13 July 1993, Case C-125/92 <<https://curia.europea.eu>> pr. 25.

29 Ruten v. Cross Medical Case, 9 January 1997, Case C-383/95 <<https://curia.europea.eu>> pr. 26-27.

30 Koelzsch v. Luxemburg 15 Marh 2011, Case C-29/10 <<https://curia.europea.eu>> pr. 45.

31 Id, pr. 49.

32 Jan Vougsgeard v. Navimen AS, 15 December 2011, Case C-384/10 <<https://curia.europea.eu>> pr. 40.

33 Bkz. Grusic (n 19) 122-123.

MÖHUK m. 27(3)'e göre işçinin işini belirli bir ülkede mutat olarak yapmayı devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde iş sözleşmesi işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Roma I Tüzüğü m. 8(3)'e göre ise işçinin mutat işyerinin olmadığı durumda uygulanacak hukuk işçinin işe alındığı işyerinin bulunduğu ülke hukukudur³⁴.

Mutat işyerinin tek bir ülke olarak belirlenemediği, işin aynı yoğunlukta ve devamlı olarak birden fazla ülkede yerine getirildiği durumlarda veya işin açık denizler, kutuplar veya uzay gibi bir ulusal hukukun uygulanmadığı yerlerde ifa edildiği durumlarda uygulanacak hukuk işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku olacaktır³⁵. Milletlerarası turnelerle faaliyet gösteren sirk veya gösteri grupları, devamlı sınır ötesi çalışan uzak yol sürücülere, demiryolu, deniz ve havayolu ulaşımında çalışan personel, deniz kazaları veya petrol yangınlarında çalışan kurtarma personelinin iş sözleşmeleri hukuk seçimi olmadığında işverenin esas işyeri hukukuna tâbi olacaktır³⁶.

MÖHUK m. 27(4) sözleşmeye uygulanacak hukukun 2.ve 3. Fıkra hükümlerine göre belirlendiği durumlarda iş sözleşmesi ile daha sıkı bağlantılı başka bir hukuk varsa, bu hukukun uygulanması konusunda hâkime takdir hakkı vermiştir. Roma I Tüzüğünde bir istisna (kaçış) klozu olarak düzenlenen ve dar yorumlanması kabul edilen³⁷ bu husus MÖHUK'a göre mutat işyeri veya işverenin esas işyeri hukukuna kıyasla daha sıkı ilişkili hukukun olduğu her durumda uygulanması gereken bir hüküm olarak kaleme alınmamıştır. MÖHUK m. 24(4)'deki kaçış klozundan farklı olarak "tâbi olur" yerine "uygulanabilir" yüklemine kullanılması kanun koyucunun bilinçli bir tercihidir ve bu itibarla fıkranın uygulama alanının belirlenmesi gerekmektedir.

Daha sıkı ilişkili hukuk tarafların vatandaşlığı, sözleşmenin dili, ödemenin yapılacağı para birimi, belirli bir hukuka tâbi tutulmuş önceki iş sözleşmelerinin varlığı, tarafların yerleşim yeri veya mutat meskeni gibi unsurlarla belirlenmektedir³⁸. Bu itibarla Türkiye'de merkezi ya da bağlantısı olan işverenin, Türkiye'de mutat meskeni olan veya Türk vatandaşı olan bir işçi ile yurt dışında çalışmak üzere Türkiye'de imzaladığı, Türkçe kaleme alınan bir iş sözleşmesi mutat işyeri hukuku yerine Türk hukuku ile daha sıkı bağlantı halindedir.

Daha sıkı ilişkili hukukun hâkimin takdir hakkına bağlı olarak uygulanma imkânı, işçi lehine bir tercihi esas almayı gerektirmektedir. Bir başka ifadeyle daha sıkı ilişkili

34 Ayrıntılı bilgi için bkz. Grusic (n 19) 167 vd; Czerwinski (n 11) 157 vd; Elçin (n 10) 139 vd.

35 Nomer (n 9) 353.

36 Id, 353. İşverenin esas işyerinin bulunmaması halinde uygulanacak hukuk en sıkı bağlantılı hukuka göre belirlenecektir. Nomer (n 9) 353. Uluslararası taşıma araçlarında ifa edilen iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk ile ilgili bkz. Aygün, Çoban (n 27) 1824 vd.

37 Bkz. Grusic (n 19) 174 vd; Sariöz-Büyükalp (n 25) 237 vd.

38 Czerwinski (n 11) 158.

hukukun takdirinde işçinin menfaati esas alınmalıdır³⁹. Buna göre iş sözleşmesi mutat işyeri hukukuna kıyasla başka bir hukukla daha sıkı bağlantıda olsa bile, mutat işyeri hukuku işçi lehine ise hâkimin mutat işyeri hukukunda vazgeçerek daha sıkı ilişkili hukuku uygulama mecburiyeti yoktur. Hâkime verilen takdir hakkı işçiyi koruma prensibi çerçevesinde kullanılmalıdır.

Milletlerarası özel hukukta kanunlar ihtilafı hakkaniyeti esas olmakla birlikte maddi hukuk hakkaniyeti de göz ardı edilmemektedir. Amerikan hukukunda savunulan maddi hukuk hakkaniyet aynı biçimde kıta-Avrupasası hukukunda yer almamakla beraber, özellikle zayıf tarafı koruyan kanunlar ihtilafı kuralları tesis edilmesi ve daha sıkı ilişkili hukuk istisnasıyla genel kuralın yol açabileceği adaletsizliklerin önlenmesi sağlanmıştır. Daha sıkı ilişkili hukuk kanunlar ihtilafı hakkaniyeti açısından ilişkiyi daha yakın bağlantılı bir hukuka bağlamak için kullanılabilmesi gibi; maddi hukuk hakkaniyeti açısından davacı lehine daha elverişli hükümler getiren hukukun bu bağlamda uygulanmasına da hizmet etmektedir⁴⁰. MÖHUK m. 27(4)'de hâkime tanınan bu takdir hakkı ile zayıf tarafı korumak için getirilen kural maddi hukuk hakkaniyetini sağlama işlevi de görecektir.

III. Yurt Dışı Hizmet Akitleri

A. Genel Olarak

Yurt dışında çalıştırılmak üzere Türkiye'den işçi götürülmesi halinde Türkiye İş Kurumu (Kurum) tarafından hazırlanan hizmet akitleri kullanılmakta ve bu akitler Kuruma onaylatılmaktadır. Bu şekilde Kurum tarafından hazırlanan, işçi ve işveren tarafından imzalanan ve Kurum tarafından onaylanan akitler münhasıran yurt dışında çalıştırılmak üzere işçi istihdamını sağladığı için, her iki taraf Türk veya Türkiye'de yerleşik olsa da mutat işyerinin yabancı ülke olması nedeniyle yabancılık unsurunu bünyesinde barındırmaktadır.

Bu bağlamda bu sözleşmelerde geçerli bir hukuk seçiminin olup olmadığı, hukuk seçimi yoksa mutat işyeri hukuku yerine daha sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanıp uygulanamayacağının irdelenmesi gerekmektedir.

Yurt Dışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği⁴¹ yurt dışındaki işlere işçi ve işçilere iş bulunması, işverenle işçi arasında yapılacak olan hizmet akitlerine aracılık edilmesi ve yurt dışına gidecek işçilerin işlemlerinin yapılmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektedir (m. 1).

39 Nomer (n 9) 353; Çelikel, Erdem (n 9) 348; Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 468; Aygül (n 3) 507; Şanlı, Esen and Ataman-Figanmeşe (n 4) 361; Vahit Doğan, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Savaş 2022) 431.

40 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 25-26.

41 Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği, RG. 16.02.2008/26789.

Firma olarak isimlendirilen işveren yurt dışındaki işleri için Türkiye’den işçi götürecektir olan Türk veya yabancı uyruklu firmayı ifade etmektedir (m. 3(c)).

Hizmet örneği Kurum tarafından hazırlanan Türk veya yabancı uyruklu firma ile işçi arasında veya vekilleri arasında imzalanan bireysel hizmet akitlerinin (m. 3(ç)) Kuruma onaylatılması zorunludur (m. 8). Yurt dışına işçi götürülmesi ile ilgili mevzuata aykırı davranılması halinde idari para cezası ve diğer yaptırımlar uygulanmaktadır (m. 10). İşçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar hizmet akdinde gösterilen yetkili mercilerce çözüme kavuşturulur (m. 11(1)).

Kurum Türkiye ile imzalanan ikili işgücü anlaşmaları⁴² uyarınca yurt dışı hizmet akdi örnekleri⁴³ hazırlamıştır. Bu anlaşmalar iki ülke hükümetleri ve halkları arasında var olan dostane ilişkiyi teyit ederek, karşılıklı çıkara dayalı ilişkileri teşvik etmek amacıyla yapılmıştır⁴⁴. Karşılıklı dostluk ve iş birliği ile Türk işgücünün yabancı ülkede istihdamı için yapılan bu anlaşmalar hiçbir şekilde iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku ya da bu sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda mahkemelerin milletlerarası yetkisinin hangi kıstaslarla belirleneceğini öngören milletlerarası özel hukuk sözleşmeleri değildir. Bu itibarla bu ikili anlaşmalar yoluyla MÖHUK’ta uygulanacak hukuku ve milletlerarası yetkiyi gösteren kuralların bertaraf edilmesi söz konusu değildir. MÖHUK m. 1(2) uyarınca öncelik arz eden sözleşmeler milletlerarası özel hukuka ilişkin uygulanacak hukuka, mahkemelerin milletlerarası yetkisine ya da yabancı mahkeme ve hakem kararlarının tanınması ve tenfizine ya da adli yardıma ilişkin sözleşmelerdir⁴⁵.

Dolayısıyla işgücü anlaşmalarında yer alan hükümler kanunlar ihtilafı kuralı ve milletlerarası yetki kuralı getirmemektedir. Örneğin Türkiye-Katar İşgücü Anlaşması m. 8’de yer alan “bu sözleşmede haklar ve yükümlülükler de dahil olmak üzere, temel çalışma şartları da bu Anlaşma hükümlerine ve Katar İş Kanunu hükümlerine aykırı düşmeyecek şekilde açıkça belirtilir” hükmü işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmelerinde tarafların Katar hukukunu seçtiği yönünde yorumlanamaz. Aynı şekilde “dostane hiçbir çözüm bulunmazsa şikâyet Katar’daki yetkili adli makamlara havale edilir” (m. 15) hükmü milletlerarası yetki kuralı değildir ve Türk

42 İkili işgücü anlaşmaları için bkz. <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genelbilgiler/ikili_igucu-anlasmalar> Erişim Tarihi 28 Şubat 2023.

43 Yurt dışı hizmet akdi örneği için bkz. <<https://media.iskur.gov.tr/yurtdisi-hizmet.sozlesmesi>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2023.

44 Türkiye ile Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Almanya, Fransa, Kuveyt, Katar, Ürdün, Libya, Hollanda, arasındaki ikili işgücü anlaşmalarının metinleri için bkz. (n 42).

45 Aygül, Erdoğan uluslararası işgücü anlaşmalarının Anayasa m. 90(5) ve MÖHUK m. 1(2) uyarınca milli hukuka nazaran öncelikle uygulanacağını savunmaktadır. Bkz. Musa Aygül, Canan Erdoğan, ‘Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği’ (2020) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı 753, 755. Anayasa m. 90 milletlerarası antlaşmaları düzenlemekte ve m. 90(5) de öncelik arz eden milletlerarası antlaşmaların temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğunu vurgulamaktadır. İş gücü anlaşmaları temel hak ve özgürlüklerle ilgili olmadığı gibi, her şeyden önce antlaşma değildir. Anayasa m. 90(5) kapsamına girmeyen ikili iş gücü anlaşmaları MÖHUK m. 1(2) kapsamında milletlerarası özel hukuk ile ilgili “sözleşme” de değildir. Bu itibarla hiçbir biçimde MÖHUK hükümlerinin uygulanması engellenemez.

mahkemelerinin milletlerarası yetkisini ortadan kaldırmaz⁴⁶. Kuveyt ile yapılan ikili işgücü anlaşmasına göre “istihdam koşullarının istihdam eden ülkenin ilgili yasa ve düzenlemelerine uygun olarak hazırlanan iş sözleşmesinde belirtileceğine” ilişkin hüküm (m. 5) de bir kanunlar ihtilafı kuralı değildir.

Dolayısıyla ikili işgücü anlaşmalarında yer alan hükümler kanunlar ihtilafı veya milletlerarası yetki kuralı işlevi görmeyecek ve Türk mahkemeleri tarafından doğrudan uygulanmayacaktır. Bu anlaşmalar iki ülke arasındaki iş birliğini geliştirmek üzere iki ülke hükümetleri arasındaki taahhütleri içermektedir. Ancak her iki ülkede de iş sözleşmeleriyle ilgili uygulanacak hukuku ve yetkili mahkemeyi belirleyen ve mahkemelerin doğrudan uyguladığı kurallar ihdas etmemektedir.

Yurt dışı hizmet akitlerinde uygulanacak hukukun taraf iradesiyle belirlenip belirlenmediği; hukuk seçimi yoksa uygulanacak hukukun MÖHUK m. 27 uyarınca nasıl tespit edileceği ve Türk mahkemesi önünde görülen davada doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni etkisinin sonuçlarının ayrı ayrı irdelenmesi gerekmektedir.

B. Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Hukuk Seçimi

a. Genel Olarak

Yurt dışı hizmet akitleri Türkiye İş Kurumu tarafından önceden hazırlanan ve işçi ile işverenin imzasından sonra Kurumun onayına sunulan sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler taraflarca müzakere yoluyla değil, üçüncü kişi olan Kurum tarafından hazırlanmış metinlerdir. Bu itibarla söz konusu akitler genel işlem koşulu niteliğini taşımaktadır⁴⁷.

Genel işlem koşulları olarak hazırlanan yurt dışı hizmet akitlerinde işverenin bilgi verme yükümlülüğü m. 3’te düzenlenmiştir. Buna göre işveren işin yapılacağı ülkedeki çalışma koşulları, ücret, fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili, bayram tatili ve genel tatillere ilişkin koşulları, böyle günlerde ödenecek ücreti içeren açıklayıcı belgeyi işçiye; işçi ve işveren tarafından imzalanmış bir nüshayı da Kuruma vermek zorundadır. İşverenin işçiye vereceği belge içeriği ile işin yapılacağı ülkedeki uygulama arasında farklılıklar olursa işveren belgede belirtilen hususları uygulamakla sorumludur. Yine işin yapılacağı ülkedeki çalışma mevzuatında değişiklik olduğunda, değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirilmelidir.

46 Aygül, Erdoğan işgücü anlaşmalarıyla hukuk seçimi ve milletlerarası yetki kuralı getirildiğini ileri sürmektedir. Müelliflere göre bu ikili anlaşmalar ile işçi ve işveren arası uyumsuzluklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi kaldırılmıştır. Bkz. (n 45) 766, dn. 39. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira bu görüşün kabulünün sonucu şudur: Türkiye Cumhuriyeti’nin bir hükümeti yabancı bir devlet ile yaptığı ikili bir anlaşma ile Türk işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyumsuzluklarda Türk mahkemesinin yetkisini kaldırmış; uyumsuzluğun sadece yabancı ülkede görülmesini temin ederek Türk vatandaşlarının adalete erişim hakkını bertaraf etmiştir. Bu sonuç kabul edilemeyeceği gibi yukarıda açıkladığımız üzere ikili işgücü anlaşmaları ne anlaşma ne de milletlerarası özel hukuk sözleşmesidir. Bu itibarla burada yer alan hükümlerin kanunlar ihtilafı ya da milletlerarası yetki kurallarını bertaraf etme gücü yoktur.

47 Baycık (n 3) 105; Aygül, Erdoğan (n 45) 771.

İş akdinin bildirimsiz olarak işçi veya işveren tarafından feshi çalışma mevzuatı bulunan ülkelerde bu ülke mevzuatına göre, bulunmayan ülkelerde ise 4857 sayılı İş Kanununun 24. ve 25. Madde hükümleri çerçevesinde gerçekleşecektir (m. 5).

İşveren işçiyi çalışma saatleri ve koşulları hakkında önceden bilgilendirmekle yükümlüdür. Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve ödemelerle ilgili olarak çalışılan ülke mevzuat hükümleri uygulanır. Ülke mevzuatında hüküm yoksa 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır (m. 8).

Hafta tatili, bayram tatili ve genel tatil günlerine ve bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücretlere ilişkin çalışılan ülke mevzuatı uygulanır. Bu çalışmalara ilişkin ödemeler çalışılan ülke mevzuatına uygun olarak yapılır (m. 9).

İşçi çalışılan ülke mevzuatı esasları doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkına sahiptir (m. 10).

İşçi ile işveren arasındaki sözleşmenin uygulanmasından doğacak anlaşmazlıklar ile diğer ihtilafların giderilmesinde işverenin Türkiye'deki ikametgâhının veya şirket merkezinin bulunduğu şehrin mahkemeleri ile icra daireleri yetkilidir. Sözleşme maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır (m. 16).

Matbu formda hazırlanan ve genel işlem koşulları niteliğinde olan yurt dışı hizmet akdinde yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde geçerli bir hukuk seçimi yapılmış mıdır sorusunun cevabından önce m. 16'da yer alan ve işverenin Türkiye'deki ikametgâhının veya şirket merkezinin bulunduğu şehrin mahkemelerinin yetkili olduğunu belirleyen hükmün hukuken geçerli bir yetki anlaşması olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir.

Yabancılık unsuru taşıyan sözleşmesel ilişkilerde Türk mahkemelerinin yetki anlaşmasıyla yetkilendirilmesi MÖHUK'ta düzenlenmediği için, m. 40 uyarınca iç hukuktaki yetki anlaşmalarıyla ilgili düzenlemeye bakılması gerekmektedir. Buna göre HMK m. 17 ve 18 hükümlerine uygun olarak Türkiye'deki bir mahkeme yetki anlaşmasıyla yetkili kılınabilir⁴⁸. HMK'ya göre ancak tacirler ve kamu tüzel kişileri arasında yetki anlaşması yapılabilir. Bu itibarla işçi ve işveren açıkça müzakere yoluyla da genel işlem koşulları içinde yer alan bir hükümlerle de yetki anlaşması yapamazlar.

Yurt dışı hizmet akdi m. 16 hükmünde davacının işçi ya da işveren olmasına bakılmadan işverenin ikametgâhı veya merkezinin bulunduğu mahkemeler yetkilendirilmiştir ki bu mahkeme işverenin işçiye karşı açacağı davada davacının

48 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 598 vd; Şanlı, Esen, Ataman-Figanmeşe (n 4) 502 vd; Nomer (n 9) 487 vd; Çelikel, Erdem (n 9) 662 vd.

yerleşim yeri mahkemesini işaret etmektedir. Bir başka ifadeyle davacı işveren kendi yerleşim yerinde işçiye karşı dava açabilecektir ki iş hukukunda böyle bir yetki kıstası kabul edilemez.

Türk mahkemelerinin yetkisi yetki anlaşmasıyla belirlenemeyeceği için bakılacak olan hüküm MÖHUK m. 44'dür. Buna göre işçi işvereni dava ettiğinde mutata işyeri yurt dışında olduğu için davalı işverenin yerleşim yeri⁴⁹, kendisinin yerleşim yeri veya mutata meskeninin bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır. Buna karşılık işveren işçiyi dava ettiğinde mutata işyeri yurt dışında olduğu için MÖHUK m. 44'e göre yetkili mahkeme olmadığından, MÖHUK m. 40'ın göndermesiyle İş Mahkemeleri Kanunu⁵⁰ m. 6 uyarınca davalının yerleşim yeri mahkemesi yetki kazanacaktır⁵¹.

Yurt dışı hizmet akdinde uygulanacak hukuk ile ilgili olarak belirli konularda çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı belirtilmiştir. Çalışılan ülke mevzuatı mutata işyeri hukukuna tekabül etmektedir⁵². Bu itibarla belirlenen konularda mutata işyeri hukukunun seçilip seçilmediğinin irdelenmesi gerekmektedir.

b. Hukuk Seçimi Klozlarının Geçerliliği

Yukarıda incelendiği üzere iş sözleşmelerinde işçiyi koruma amacıyla taraflara sınırlı bir hukuk seçimi imkânı getirilmiştir. Şartlara uygun geçerli bir hukuk seçimi olduğunda MÖHUK m. 27(2) uyarınca işçinin işini mutaden yaptığı işyeri hukuku uygulanmaz; taraflarca seçilen hukuk uygulanır.

Yurt dışı hizmet akitleri genel işlem koşulları olduğu için hukuk seçimi klozlarının geçerliliği de genel işlem koşullarıyla hukuk seçimi yapılabilmesinin koşullarına bağlıdır⁵³. Ancak daha önce temel sözleşmeden bağımsız olan hukuk seçimi anlaşmasının hangi hukuka göre geçerli olacağına tespiti gerekmektedir.

MÖHUK'ta hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliğinin hangi hukuka göre belirleneceğine ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Roma I Tüzüğü m. 3(5) uyarınca hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliği ve taraf iradelerine m. 10, 11 ve 11 uygulanacaktır. 10. Maddeye göre sözleşmenin veya herhangi bir sözleşme hükmünün varlığı ya da geçerliliği Roma I Tüzüğünde belirlenen hukuka tâbidir. Buna göre hukuk seçiminin geçerliliği de seçilen hukuka göre belirlenecektir. Aynı yaklaşım

49 İşverenin yerleşim yeri yurt dışında olduğu ancak Türkiye'deki şube veya acentesi aracılığıyla iş akdi yaptığı durumda şubenin veya acentenin bulunduğu yer mahkemesi de HMK m. 14(1) ve TTK m. 105(2) uyarınca yetkilidir. Bkz. Özel (n 23) 1365-1366.

50 İş Mahkemeleri Kanunu Kanun Numarası: 7036, Kabul Tarihi:12.10.2017, RG. 25.10.2017/30221.

51 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel (n 23) 1363 vd.

52 Mutata işyeri yerine çalışılan ülke hukuku kavramının kullanılması ile ilgili eleştiriler için bkz. Aygül, Erdoğan (n 45) 760.

53 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Zeynep Özgenc, 'Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi Anlaşmasının Geçerliliği' in Zeynep Derya Tarman (ed) *Genç Milletlerarası Özel Hukukçular Konferansı* (On İki Levha 2018) 389 vd; Berk Demirkol, 'Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması' (2020) 40 (2/II) Public and Private International Law Bulletin 1313 vd.

MÖHUK m. 32(1) uyarınca Türk doktrininde de benimsenmiştir⁵⁴. Buna karşılık hukuk seçiminin geçerliliğinin *lex fori*'ye⁵⁵ ya da *favor negotii* prensibi gereği asıl sözleşmeye uygulanan hukuka veya tarafların sahip olduğu müşterek hukuka tâbi tutulması⁵⁶ gerektiği de savunulmaktadır.

Kanaatimizce hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliğinin seçilen hukuka mı yoksa *lex fori*'ye mi tâbi olacağı meselesindeki görüş farklılıkları MÖHUK m. 24 çerçevesinde yapılan hukuk seçimi ile ilgilidir. MÖHUK m. 24 herhangi bir sınırlama olmaksızın taraflara hukuk seçimi imkânı tanımaktadır. Hukuk seçimi anlaşmasının varlığı ve maddi geçerliliğinin MÖHUK m. 32(1) uyarınca seçilen hukuka tâbi olması taraf beklentisi ve menfaatlerine uygun olduğu gibi MÖHUK'a da aykırılık teşkil etmemektedir. Bununla beraber hukuk seçiminin sınırlı olduğu sözleşmelerde, hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliği seçilen hukuka tâbi tutulamaz. Bu noktada MÖHUK m. 26 ve 27'de öngörülen sınırlı hukuk seçimi ile MÖHUK m. 25'te reddedilen hukuk seçiminin MÖHUK m. 32(1) hükmü ile bertaraf edilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla taşınmazın aynına veya kullanımına ilişkin sözleşmelerde hukuk seçimi yapılamaz (MÖHUK m. 25). Yapılan hukuk seçimi Türk mahkemesi önünde geçersizdir. Tüketici ve iş sözleşmelerinde de taraflar ancak m. 26 ve 27 şartları uyarınca sınırlı hukuk seçimi yapabilirler. Şartlara uymayan hukuk seçimi geçersizdir. Bu itibarla yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimi klozlarının geçerliliği Türk hukukuna tâbidir.

Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan ve taraflarca imzalanıp Kuruma onaylatılan yurt dışı hizmet akitleri TBK m. 20 kapsamında genel işlem koşulları kategorisine girmekte ve hukuk seçimine ilişkin bir hükmünün geçerliliği de ancak TBK m. 21-25 çerçevesinde olmaktadır. Bir başka ifadeyle genel işlem koşullarında hukuk seçimi klozu olması tek başına bu klozun geçersizliği anlamına gelmemektedir⁵⁷. Bu noktada genel işlem koşulları içinde bir hüküm olarak yer alan hukuk seçimi ile tarafların yaptığı sözleşmeye içkinleştirme (*incorporation*) yoluyla dahil edilen genel işlem koşullarında yer alan hukuk seçimi arasındaki farka dikkat çekilmelidir⁵⁸. Yurt dışı hizmet akitlerindeki hukuk seçimi sözleşmenin bir hükmünde yazılıdır. Bu itibarla genel işlem koşulları içinde yer alan hukuk seçiminin geçerliliğinin ele alınması gerekmektedir. Bu da hukuk seçimine ilişkin hükmün TBK m. 21 uyarınca yürürlük denetimi ve TBK m. 25 uyarınca içerik denetimine tâbi tutulmasını gerektirmektedir.

54 Nomer (n 9) 329; Tekinalp (n 9) 278-279; Özgenç (n 53) 410; Erten (n 4) 242-243; Yusuf Çalışkan, *Uluslararası Satım Hukukunda Kanunlar İhtilafı Meseleleri* (Beta 2014) 70; Cemile Demir-Gökyayla, *Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri* (Vedat Kitapçılık 2013) 295; Gülin Güngör, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku* (Yetkin 2021) 184.

55 Şanlı, Esen and Ataman-Figamneşe (n 4) 331; Ayşe Güvercin-Şahan, '5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Çerçevesinde Franchise Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2018) 2 Public and Private International Law Bulletin 441, 459; Aygül, Erdoğan (n 45) 762 vd.

56 Vahit Doğan, *İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti* (Yetkin 1996) 29-30. Hukuk seçiminin hukuki temelini milli hukuka değil, milli hukukların üstünde sınır aşırı (*transnational*) hukuk düzenine dayandığı ve hukuk seçiminin geçerli olup olmadığının *transnational* hukukun kabul ettiği ilkeler ışığında karar verilmesi yönündeki görüş için bkz. Berk Demirkol, *Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk* (Vedat Kitapçılık 2011) 39 vd.

57 Aygül, Erdoğan (n 45) 771; Özgenç (n 53) 412; Demirkol (n 53) 1346.

58 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özgenç (n 53) 413 vd; Demirkol (n 53) 1328 vd.

TBK m. 21'e göre karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşme kapsamına girmesi, karşı tarafa bu koşulların varlığı hakkında açıklayıcı bilgi verilmesi, bunların içeriğini öğrenme imkânının sağlanması ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde genel işlem koşulları yazılmamış sayılır. Sözleşmenin yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri geçerliliğini korur (TBK m. 22).

Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa karşı taraf lehine yorumlanır (TBK m. 23). Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz (TBK m. 25).

Dolayısıyla yurt dışı hizmet akdinde yer alan çalışılan ülke mevzuatı lehine yapılan seçimin geçerli olabilmesi için TBK m. 21-25 hükümlerine uygun olması gerekmektedir.

Doktrinde yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimi klozlarının TBK hükümleri uyarınca geçerli olduğu kabul edilmektedir.⁵⁹

Yukarıda belirttiğimiz üzere yurt dışı hizmet akitleri m. 3 işverenin bilgi verme yükümlülüğü başlığı altında işverenin çalışma koşulları, ücret, fazla çalışma süreleri ve ücreti, tatillere ilişkin koşullar ve ödenecek ücret ile ilgili açıklayıcı belgeyi işçiye verme yükümlülüğü getirmiştir. İşçi tarafından imzalanan, işverenin kaşesi ve yetkili kişinin imzasını taşıyan bir nüsha da Kuruma verilir. İşverenin bilgi verme yükümlülüğünün kapsamına giren bu hususlarda çalışılan ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır (m. 8,9,10). Dolayısıyla işverenin yurt dışı hizmet akdi m. 3'de açıkça belirlenen yükümlülüğünün ihlalinin, akdin diğer hükümlerinde öngörülen çalışılan ülke mevzuatının, orada konuya ilişkin düzenleme yoksa Türk mevzuatının uygulanacağına ilişkin klozun (m. 16) geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ankara BAM 7. HD⁶⁰ hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olabilmesi için işverenin işçiye bilgilendirme yükümlülüğünü yazılı olarak yerine getirmesi ve tarafların imzalaması ile Kurum nezdinde bu bilgilendirmenin saklanması zorunlu görmektedir. BAM'a göre işçinin korunması amaçlı olarak sözleşmeye getirilen emredici nitelikteki 3. Maddenin uygulanmaması karşısında hukuk seçimi yapıldığının kabulüne imkân yoktur. İş hukuku gibi özel ve teknik bilgi gerektiren bir alanda çalışılan ülkenin iş hukuku mevzuatının unsurlarının bilerek imzalandığının kabulü sözleşmenin güçsüz tarafı olan işçinin korumasız bırakılması anlamına gelmektedir.

59 Bkz. Aygül, Erdoğan (n 45) 773; Baycık (n 3) 108 vd.

60 Ankara 7 BAM, 3004/411, 18.02.2021. Karar için bkz. Erten (n 4) 260 vd; Ankara 27 BAM 3000/407, 18.02.2021 tarihli kararı da aynı yönde karar vermiştir. Karar için bkz. Aygül, Erdoğan (n 45) 777 vd.

Buna karşılık Yargıtay 9. HD⁶¹ tarafların hukuk seçimi anlaşması yaptığını ve uygulanacak hukukun buna göre belirlenmesi gerektiğini karara bağlamıştır. Doktrinde de tarafların geçerli olarak kısmi hukuk seçimi yaptığı ve mutata işyeri hukukunun seçilen hukuk olarak uygulanması gerektiği savunulmuştur⁶². Buna göre genel işlem koşulları hakkında işçiye açıklayıcı bilgi verilmesi ve içeriğini öğrenme imkânının sağlanması yeterlidir. İşçi Türkiye İş Kurumu internet sitesinden sözleşme metnini okuyabildiği için, hukuk seçimine ilişkin hükümler güven teorisine dahi başvurmayaya gerek olmayacak derecede açıktır ve bağlayıcıdır. İşçinin açıkça yazılmış bir hükmü anlayamaması hükmün geçersiz sayılmasını gerektirmez⁶³.

Kanaatimizce işçi işveren ilişkisinde genel işlem koşulları içinde yer alan hukuk seçimi klotunun taraflarca okunup anlaşılması tek başına geçerli bir hukuk seçimi anlaşması yapıldığı anlamına gelmemektedir. Zayıf taraf olan işçinin korunması ilkesi hukuk seçiminde de kendini göstermekte ve işçinin sadece seçim klotunu okuyup anlaması yetersiz kalmaktadır. Burada önemli olan hukuk seçimi sonuçlarının öğrenilmesinin sağlanmasıdır⁶⁴. Zaten bu amaçla Yurt Dışı Hizmet Akdi m. 3'te açıkça işveren için yükümlülük öngörülmüştür. Bu yükümlülük yerine getirilmeden yapılan bir hukuk seçimi anlaşması geçerli değildir.

Belli koşullarda çalışılan ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin klotların hukuk seçimi olarak geçerli kabul edileceğini öngören görüş, hukuk seçimi olmasaydı uygulanacak hukukun mutata işyeri olması nedeniyle, mutata işyeri hukukunun seçiminin işçinin durumunu ağırlaştırmayacağını savunmaktadır⁶⁵. Bu görüşe katılmak mümkün değildir.

İş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi imkânı tanınmış ancak işçiyi korumak için mutata işyeri hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerinin bertaraf edilmesine izin verilmemiştir. Fakat geçerli bir hukuk seçimi olduğunda artık MÖHUK m. 27(4) uyarınca en sıkı ilişkili hukukun uygulanması imkânı kalkmaktadır. Dolayısıyla Türk işveren ve işçi arasında, Türkiye'de, Türkçe kaleme alınan yurt dışı hizmet akdinde mutata işyeri hukukunun seçimi, ilişkiyle en sıkı ilişkili hukuk olan Türk hukukunun uygulanmasını engellemektedir. Bu itibarla mutata işyeri hukukunun seçimi ancak geçerli bir hukuk seçimi olduğunda kabul edilebilir. Zaten uygulanacak hukukun mutata işyeri hukuku olması hukuk seçiminin geçerliliğinin tartışılmasına engel olmaz. Bu noktada İsviçre MÖHK m. 121(3)'deki hukuk seçimi sınırı dikkate değerdir. İsviçre hukukuna göre taraflar ancak işçinin mutata meskeni hukukunu ya da işverenin işyeri, yerleşim yeri veya mutata meskeni hukukunu seçebilir. Mutata işyeri hukukunun seçimine izin verilmemiştir.

61 Yargıtay 9 HD 5618/16557, 24.11.2020 (n 4). Yargıtay'ın aynı yöndeki kararları için bkz. yukarıda n. 7.

62 Erten (n 4) 246; Aygül, Erdoğan (n 45) 773 vd.; Baycık (n 3) 108 vd.

63 Baycık (n 3) 108 vd.; Aygül, Erdoğan (n 45) 773 vd.

64 Aynı yönde bkz. Gönenç (n 53) 413.

65 Baycık (n 3) 112-113; Aygül, Erdoğan (n 45) 775.

Diğer yandan hukuk seçimine sınır getirmeyen Roma I Tüzüğü de m. 8(2)(3) (4) hükümlerine göre uygulanacak hukukun işçiyi koruyacak hükümlerini bertaraf etmeyecek şekilde hukuk seçimini kabul etmiştir. Dolayısıyla en sıkı ilişkili hukukun işçiyi koruyan hükümlerini bertaraf edecek hukuk seçimi geçersizdir. MÖHUK m. 27’de ise hukuk seçiminde sınır, sadece mutata işyerinin işçiyi koruyucu hükümleridir. Bu itibarla hukuk seçimi objektif bağlama kuralı olan mutata işyeri hukuku olarak yapıldığında, bu seçimin geçerliliği daha ayrıntılı bir değerlendirmeyi gerektirmektedir. Taraflar müzakere yoluyla ve serbest iradeleriyle mutata işyeri hukuku lehine bir hukuk seçimi yapabilirler. Ancak mutata işyeri hukukunun seçimi genel işlem koşullarına konan bir hüküm ile yapıldığında işçinin bu hükmü okuması ve metnin altına imza atması hukuk seçiminin geçerliliği için yeterli değildir. İşçinin bu hükmün içeriğini bilmesi ve yurt dışı hizmet akdi m. 3’te işverene yüklenen bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu yükümlülüğün ihlali TBK m. 21’e aykırılık teşkil etmektedir. Zira Türk hukukunun uygulanacağı beklentisinde olan işçiye yabancı hukukun uygulanması hakkında açıkça bilgi verilmesi ve yabancı hukukun içeriğinin öğrenilme imkânının sağlanması gerekmektedir. Bu duruma aykırılık halinde işlem koşulu yani hukuk seçimi yazılmamış sayılır. Bu itibarla genel işlem koşulları olarak düzenlenen yurt dışı hizmet akdinde hukuk seçimi anlaşması yapılması ancak işçiye yabancı hukukla ilgili bilgi verilmesi halinde geçerlidir.

Matbu formda hazırlanan yurt dışı hizmet akdi koşulları incelendiğinde milletlerarası özel hukuk kapsamında bir hukuk seçimi (kısmi hukuk seçimi dahil) klozuna yer verilmediği görülmektedir. Bize göre yurt dışı hizmet akdinde çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatili ve diğer tatiller, yıllık ücretli izin başlığı altında yapılan ve çalışılan ülke hukukunun esas alınacağını belirleyen hükümler hukuk seçimi klozu değil, sözleşme hükmüdür. Çalışılan ülke hukukunun ilgili mevzuatı içkinleştirme yoluyla yurt dışı hizmet akdinin bir parçası haline gelmiştir. Bu durum milletlerarası özel hukukta geçerli olan hukuk seçiminden farklıdır. Tarafların iradesiyle sözleşmenin tümüyle bir hukukun egemenliğine girmesi durumu, yabancı hukukun belirli hükümlerinin sözleşme hükmü olarak metne dahil edilmesi ile aynı sonucu doğurmamaktadır. Yabancı hukukun sözleşme hükmü olarak sözleşmeye dahil edilmesi halinde uygulanacak hukukun objektif kıstasa göre bulunması gerekir. Bu itibarla uygulanacak hukuk çerçevesinde bu sözleşme hükümlerinin somut uyumsuzluğa uygulanması söz konusu olacaktır.

Yurt dışı hizmet akitleri en sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukuna bağlandığında sözleşme hükümlerinin geçerliliği ve bağlayıcılığı da Türk hukukuna göre belirlenecektir. Bu itibarla genel işlem koşullarındaki bir hükmün geçerliliği için TBK m. 21’deki açıklayıcı bilgi verme koşulu, yurt dışı hizmet akitleri m. 3’de ayrıntılı olarak düzenlenen işverenin yazılı olarak işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü ile somutlaşmıştır. Somut olayda işverenin yabancı ülkedeki çalışma koşullarını ve

yabancı hukuk ile ilgili bu bildirim yükümlülüğünün ihlali hiçbir müeyyideye tâbi tutulmadan hükümlerin bağlayıcılığı sonucunu doğuramaz. Sözleşme hükmü olarak da ilgili hükümler geçerli değildir.

C. Hukuk Seçiminin Olmadığı Durumda Uygulanacak Hukuk

Yurt dışı hizmet akitlerinde geçerli bir hukuk seçimi olmadığında uygulanacak hukuk MÖHUK m. 27(2) uyarınca mutata işyeri hukukudur. Yukarıda mutata işyeri kavramı ile ilgili yaptığımız açıklamalar doğrultusunda yurt dışında çalışmak üzere istihdam edilen işçinin mutata işyeri hiç kuşkusuz çalışılan ülke hukukudur. Zira bu yer MÖHUK m. 27(2) son cümle gereği işin geçici olarak yapıldığı yer değildir. Türkiye’de istihdam edilen bir işçinin geçici görevle yurt dışına gönderilmesi halinde mutata işyeri Türkiye’dir ve geçici olarak yurt dışına görevlendirilme mutata işyerini değiştirmemektedir. Buna karşılık yurt dışında belirli bir projede çalıştırılmak üzere istihdam edilen işçinin mutata işyeri artık yurt dışı olmaktadır.

Yurt dışı hizmet akitlerinde MÖHUK m. 27(4) uyarınca daha sıkı ilişkili olarak Türk hukukunun uygulanması gündeme gelecektir. Yargıtay uygulamasında doğrudan uygulanan kurallar, kamu düzeni ya da iş hukukunun emredici yönü ve işçinin korunması ilkesi çerçevesinde doğrudan Türk hukukunun uygulandığı kararlar⁶⁶ bulunmaktadır. Doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeninin milletlerarası özel hukuktaki işlevi ayrıdır. Aşağıda ele alacağımız bu kavramlardan önce MÖHUK m. 27(4)’deki bağlama kuralı gereği Türk hukukunun uygulanmasının gerekçesini ortaya koymak büyük önem arz etmektedir.

Yurt dışı hizmet akitleri Türkiye İş Kurumu tarafından Türkçe hazırlanmaktadır. Bu akitlerin tarafları Türk işveren ve Türk işçidir. İşverenin ve işçinin mutata meskeni Türkiye’dir. Ücretin TL’nin değerindeki düşüşten dolayı yabancı para üzerinden belirlenmesi önemli değildir. Bu paranın harcandığı yer Türkiye’dir. Dava Türkiye’de açılmıştır. Bu itibarla mutata işyeri hukukuna kıyasla Türk hukuku daha sıkı ilişkili hukuktur. Hâkimin hukuku olan Türk hukuku taraflar arasında öngörülebilir bir hukuktur. Daha sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması mutata işyeri hukukunun içeriğinin tespiti ile ilgili güçlükleri⁶⁷, zaman ve para kaybını da bertaraf etmektedir.

Ancak daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasında hâkime takdir hakkı verilmesi, bu takdir hakkının işçi lehine kullanılmasını gerektirmektedir. Yukarıda belirttiğimiz üzere mutata işyeri hukuku Türk hukukuna kıyasla işçi lehine düzenlemeler getirmekte ise

66 Bkz. Baycık (n 3) 118 dn. 90’da belirtilen kararlar; Akyiğit (n 3) 99’daki kararlar.

67 Yabancı hukukun uygulanması konusundaki güçlükler için bkz. Mustafa Erkan, ‘Türk Milletlerarası Özel Hukuk Sisteminde Yabancı Hukukun Tatbiki: Olan vs Olması Gereken’ in Bilgin Tiryakioğlu, Mesut Aygün, Ali Önal, Kübra Altıparmak and Cansu Kaya (eds), *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu Eskişehir 21-22 Nisan 2016* (Yetkin 2016) 543.

uygulanacak hukukun mutat işyeri hukuku olarak belirlenmesi daha uygun olacaktır. Bununla birlikte somut olaydaki mutat işyeri hukuku kolay bulunamayan bir ülke hukuku ise veya işçi özellikle o hukukun kendi lehine hükümlerini göstererek o hukukun uygulanmasını istiyor değilse, kıyaslama yapmak için zaman ve para harcayarak mutat işyeri hukuku hükümlerinin bulunup değerlendirilmesi yerine en sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması yerinde olacaktır.

Uygulanacak hukukun MÖHUK m. 27(2) uyarınca mutat işyeri hukuku olarak belirlenmesi ile MÖHUK m. 27(4) uyarınca en sıkı ilişkili hukuk bağlamında Türk hukuku olarak belirlenmesi, yabancı hukukun içeriğinin tespitinde farklı sonuçlara yol açmaktadır. Zira her durumda taraflar arasındaki sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Yurt dışı hizmet akitlerinde çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatili ve diğer tatiller, yıllık ücretli izin başlıkları altında düzenlemeler yapılmış ve çalışılan ülke hukuku esas alınmıştır⁶⁸. Bize göre bu hükümler hukuk seçimi anlaşması değil, sözleşme hükmüdür ve bu itibarla uygulanacak hukuk çerçevesinde ilgili konularda uygulanacaktır. Söz konusu sözleşme hükümlerinin geçerli olduğu varsayımında, belirlenen konularda çalışılan ülke mevzuatının esas alınması bir hukuk seçimi değil, sözleşme hükmü olarak değerlendirildiğinde artık çalışılan ülke hukukunu araştırma yükümlülüğü MÖHUK m. 2 gereği hâkime ait değildir. Uygulanacak hukuk MÖHUK m. 27(4) uyarınca Türk hukuku olduğunda, sözleşme hükmü olarak çalışılan ülke mevzuatını vakıa olarak ispat yükümlülüğü taraflara düşmektedir. Dolayısıyla bu hukuku ileri süren taraf içeriğini ispatlamak zorundadır.

Diğer yandan uygulanacak hukukun mutat işyeri kıstasına göre belirlendiği durumda ise, yabancı hukukun içeriğinin belirlenmesi hâkime aittir.

D. Çalışılan Ülke Hukukunun MÖHUK m. 31 ve 33 Çerçevesinde Dikkate Alınması

MÖHUK m. 31 “sözleşmeden doğan ilişkinin tâbi olduğu hukuk uygulanırken, sözleşmeyle sıkı ilişkili olduğu takdirde üçüncü bir devletin hukukunun doğrudan uygulanan kurallarına etki tanınabilir. Söz konusu kurallara etki tanımak ve uygulamamak konusunda bu kuralların amacı, niteliği, muhtevası ve sonuçları dikkate alınır” hükmünü getirmiştir. Bu itibarla yurt dışı hizmet akitlerinde uygulanacak hukuk MÖHUK m. 27(4) gereği Türk hukuku olarak belirlendiğinde mutat işyeri hukuku, sözleşmeyle sıkı ilişkili üçüncü devlet hukuku konumuna düşmektedir ve mutat işyerinin bulunduğu bu ülkenin doğrudan uygulanan kurallarına adaletin tecellisi adına etki tanınabilir.

68 Katar’da çalışacak Türk işçilerle ilgili sözleşmede çalışma saatleri haftalık 48 saat olarak belirlenmiş ancak Ramazan ayında süre haftalık 36 saat olarak kararlaştırılmıştır (m. 8). Resmi ve dini tatil günlerinde işçi çalıştırıldığında Katar mevzuatına göre çalışma ücreti ödenecektir (m. 9). İşçi Katar mevzuatında belirtilen süre ve esaslar dahilinde ücretli izin hakkına sahiptir (m. 10).

Doğrudan uygulanan kurallar kavramı ve iş hukukunda doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı aşağıda ele alınacaktır. Ancak öncelikle vurgulanmalıdır ki doğrudan uygulanan kurallar ancak işyerinin o ülkede bulunması halinde uyumsuzluğa müdahale edecektir⁶⁹. Dolayısıyla işyerinin bulunduğu ülkenin siyasi, ekonomik ve toplumsal yapısını korumak için çıkarılan kurallar ve tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilemeyen kurallar doğrudan uygulanan kurallardır ve bu kurallar uygulanacak hukukun mutata işyeri hukukuna göre belirlendiği durumlarda *lex causae*'nin bir parçası olarak uygulanma imkânına sahiptir. Ancak bu kuralların uygulanması Türk kamu düzenine aykırılık teşkil ederse MÖHUK m. 5 engeliyle karşılaşacaktır.

Uygulanacak hukukun en sıkı ilişkili hukuk gerekçesiyle Türk hukuku olması halinde mutata işyeri hukukundan vazgeçilmiştir ve bu hukukun doğrudan uygulanan kuralları ancak şartları varsa dikkate alınabilir⁷⁰.

Etki tanınması bu kuralların hukuk olarak uygulanmasını değil, vakia olarak ele alınmasını ifade etmektedir. Etki tanınan doğrudan uygulanan kuralın ihlaline bağlı sonuçlar bu hukuka göre değil, esasa uygulanan Türk hukukuna göre belirlenecektir⁷¹. Sıkı ilişkili üçüncü ülke hukuku olarak mutata işyeri hukukunun doğrudan uygulanan kurallarına etki tanınması, bir başka ifadeyle bu hukukun vakia olarak Türk hukuku çerçevesinde ele alınmasının en önemli sonucu: mutata işyeri hukukundaki doğrudan uygulanan kuralların hâkim tarafından re'sen araştırılması ve uygulanması zorunluluğunun ortadan kalkması ve vakiaları tarafların ileri sürmesi gereği bu vakianın esas alınmasını talep eden tarafın bu normları mahkemeye sunması gereğidir⁷².

Mutata işyeri yabancı bir ülkede bulunduğu bu hukuktaki çalışma saatleri, tatiller, fazla çalışma ücretleri, iş güvenliği ile ilgili kurallar doğrudan uygulanan kural olarak iş akdinde dikkate alınmak durumundadır. Örneğin çalışılan ülke hukukundaki resmi bayram tatili doğrudan uygulanan kural niteliğindedir ve iş sözleşmesine uygulanan hukuk Türk hukuku olduğunda da dikkate alınması gereken bir hükümdür.

Aynı şekilde MÖHUK m. 33 gereği "*ifa sırasında gerçekleştirilen fiil ve işlemler ile malların korunmasına ilişkin tedbirler konusunda bu işlem veya fiillerin yapıldığı veya tedbirin alındığı ülke hukuku dikkate alınır*". Uygulanacak hukuk Türk hukuku olduğunda da yurt dışı hizmet akdinde işçinin işini ifa edeceği yer mutata işyeridir ve bu hukukun ifaya ilişkin hükümleri de maddi vakia olarak dikkate alınmaktadır. Burada

69 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9), 136; Hatice Özdemir-Kocasakal, 'Doğrudan Uygulanan Kurallar' in Feriha Bilge Tanrıbilir and Gülce Gümürlü Tunçağıl (eds), *10. Yılında MÖHUK Sempozyumu, 7-8 Aralık 2017* (Adalet 2018) 57; Michael Bogdan, 'Private International Law As Competent of the Law of Forum' (2011) 348 *Recueil des cours*, 185.

70 Üçüncü ülkenin doğrudan uygulanan kuralları ile ilgili bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n.9), 143 vd; Mustafa Erkan, 'MÖHUK m. 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış' (2011) 15(2) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 81, 94 vd.

71 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n.9), 146; Özdemir-Kocasakal (n. 69), 74.

72 Yabancı hukukun içeriğinin tespitinde yabancı hukukun hukuk veya vakia olarak uygulandığı sistemlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Can Yöney, *Yabancı Hukukun Uygulanması* (On İki Levha 2018) 90 vd.

da ifa yeri hukuku bir bağlama kuralı olarak işlev görmemekte ya da uygulanacak hukuku değiştirmemektedir. Uygulanacak hukuka göre yapılması gereken işlemler yabancı bir ülkede yapıldığında bu işlemlere bir vakıa olarak sonuç bağlanmaktadır⁷³. Özellikle çalışma süreleri ve güvenlik önlemleri açısından mutata işyeri hukuku dikkate alınacaktır⁷⁴.

IV. İş Sözleşmelerinde Doğrudan Uygulanan Kuralların İşlevi

Doğrudan uygulanan kurallar (müdahaleci kurallar) bir devletin siyasi, ekonomik ve sosyal yapısını korumak için çıkarılan ve içinde yabancılık unsuru olsun olmasın, uygulama alanına giren bütün uyumsuzluklarda doğrudan uygulanma kabiliyeti olan kurallardır. Kamu hukuku karakterli olarak özel hukuk ilişkilerine müdahale eden bu kurallar taraf iradeleriyle bertaraf edilemezler⁷⁵. Doğrudan uygulanan kurallar emredici kural olmakla birlikte, her emredici kural doğrudan uygulanan kural değildir. Devlete ait menfaatlerin korunması amacıyla getirilen bu kurallar uygulama alanına giren tüm uyumsuzluklarda doğrudan esas alınmaktadır⁷⁶.

Doğrudan uygulanan kurallar bir ülkenin kamu menfaatlerini korumak adına izlediği iktisadi, siyasi ve toplumsal siyasasını göstermektedir. Bu bağlamda sosyal bir devletin, toplumun sosyal refahını artırmak amacıyla zayıf tarafı koruyan kuralları, iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin düzenlemeleri doğrudan uygulanan kurallardır. Türk hukukunda iş hukuku ile ilgili doğrudan uygulanan kuralların Türkiye’de açılan bir davada, uygulanacak hukuk ne olursa olsun ilişkiye müdahale edebilmesi için işyerinin Türkiye’de olması gerekmektedir. Zira devletin kendi ülkesinin sınırları dışında yapılan işlerle ilgili herhangi bir menfaati bulunmamaktadır⁷⁷. Dolayısıyla Türk hukukunda bulunan bir doğrudan uygulanan kural MÖHUK m. 6 uyarınca işyerinin Türkiye dışında olduğu bir davada uygulanmayacaktır⁷⁸.

Yurt dışı hizmet akitlerinde mutata işyeri yurt dışında olduğu için Türk doğrudan uygulanan kuralları MÖHUK m. 6 uyarınca uygulama imkânına sahip değildir; bu itibarla bu sözleşmeler için Türk hukukundaki hangi hükümlerin doğrudan uygulanan kural olarak kabul edileceği tartışması bir önem arz etmemektedir⁷⁹. Zira Türk hukukunun iş hukukuna ilişkin doğrudan uygulanan kuralları *lex causae* ne

73 Bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 482-483.

74 Doğan (n 56) 117; Tarman (n. 13) 544.

75 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 131 vd; Özdemir-Kocasakal (n 69) 50 vd.

76 Roma I Tüzüğü m. 9(1)’de doğrudan uygulanan kurallar bir ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik organizasyonu gibi kamu menfaatlerini korumak için uygulanması elzem olan kurallar olarak tanımlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Cheshire/North/Fawcett, *Private International Law* (Oxford University Press 2017) 745 vd.

77 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 136; Özdemir-Kocasakal (n 69) 57; Bogdan (n 69) 185.

78 Belkis Vural-Çelenk, ‘Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması’ (2017) 3(1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 277, 292.

79 İş hukukundaki kıdem tazminatı, fesih, çalışma şartları ile ilgili tartışmalar için bkz. Ersin Erdoğan, Canan Erdoğan, ‘Türkiye’den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi’ (2016) 13(50) Legal İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 955, 966 vd; Akyiğit (n 3) 98 vd; Baycık (n 3) 117 vd.

olursa olsun mutat işyeri Türkiye’de ise uygulanır. Mutat işyerinin Türkiye olduğu iş sözleşmelerinde ise taraflar işçiyi daha iyi koruyan bir yabancı hukuk seçebilirler. Dolayısıyla Türk iş hukukundaki nisbi emredici kurallar doğrudan uygulanan kural değildir. Zira doğrudan uygulanan kurallar tarafların anlaşması ile bertaraf edilemez. Buna karşılık *lex causae* Türk hukuku ise Türk hukuku doğrudan uygulanan kuralları, mutlak ve nisbi emredici kuralları ile bir bütün olarak uygulanır.

İş hukukunda emredici kurallar diğer hukuk dallarından farklı olarak mutlak ve nisbi emredici kurallar olarak ayrılmaktadır. Taraflarca uyulması zorunlu ve değiştirme olanağı olmayan kurallar mutlak emredici kurallar; işçi yararına değiştirilebilen kurallar ise nisbi emredici kurallardır. Anayasada zayıf tarafın korunmasını amaçlayan sosyal devlet ilkesi ve iş hukukunun temelini oluşturan işçinin korunması ilkesi gereği böyle bir ayırım yapılmıştır⁸⁰. Bu durumda mutat işyeri Türkiye olduğunda, taraflar Türk hukukunun nisbi emredici hükümlerine işçi lehine aykırılık teşkil edecek şekilde yabancı hukuk seçebilirler. Bu itibarla nisbi emredici kurallar doğrudan uygulanan kurallar değildir. Mutlak emredici kurallar ise hem işçiyi hem de devletin ekonomik ve sosyal menfaatini korumayı hedeflediği için taraflarca bertaraf edilemez. Bu kurallar doğrudan uygulanan kural niteliğindedir.

Dolayısıyla mutat işyerinin Türkiye olduğu durumda nisbi emredici kurala aykırı olarak işçiyi daha iyi koruyan bir hukuk seçilmişse o yabancı hukuk uygulanır. Hukuk seçimi yoksa Türk hukuku bütün hükümleriyle ilişkiye hâkim olur. Buna karşılık mutat işyeri Türkiye olmasına rağmen ilişki bir başka hukuk ile daha sıkı bağlantılı olduğu için MÖHUK m. 27(4) gereği yabancı hukuka bağlanmışsa, Türk iş hukukunun doğrudan uygulanan kuralları her halükârda uygulanacaktır. Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere en sıkı ilişkili hukuku işçi lehine uygulama konusunda takdir hakkı olan mahkemenin işçiyi Türk hukukundan daha aşağı derecede koruyan bir hukuku en sıkı bağlantılı hukuk olarak esas almaması gerekecektir. Türk hukukundan daha iyi koruma getiren en sıkı bağlantılı hukukun uygulanacak hukuk olarak belirlenmesi durumunda ise yine Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları uygulanacaktır.

İşçiyi koruma amacıyla getirilmiş kurallar anayasada yer alan sosyal devlet ilkesinin bir yansımasıdır. Bu kurallar sadece işçiyi koruma amacı taşımamakta; devletin sosyal ve iktisadi politikalarındaki tercihlerini ortaya koymaktadır. Bu itibarla nisbi emredici kural olarak düzenlenmiş iş hukuku kuralları doğrudan uygulanan kural tanımına girmemekle birlikte, bu kuralların işaret ettiği asgari koruma Türk hukukunun temel değerlerini ve siyasasını göstermekte ve Türk kamu düzeni anlayışını yansıtmaktadır.

Bu bağlamda doğrudan uygulanan kurallar ile kamu hukukunun kapsama alanı birbirine karıştırılmamalıdır. Doğrudan uygulanan kurallar kamu hukuku karakterli olmakla birlikte etkilerini özel hukukta doğururlar. Bu nedenle bireysel

80 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 14) 22-23.

iş sözleşmelerinde taraflar arasındaki uyuşmazlıkta esasa uygulanacak hukuk ne olursa olsun bu kurallar kendi uygulama alanına giren uyuşmazlıklarda doğrudan uygulanırlar. Kuralın kendisi bir kanunlar ihtilafı kuralı işlevi görmektedir. Buna karşılık kamu hukuku kuralları kendi kapsama alanını belirler ve buna göre ülkesel ya da şahsa bağlı olarak uygulanır. Ceza hukuku, idare hukuku gibi kamu hukuku kuralları, içinde yabancılık unsuru bulunan uyuşmazlıklarda bile hangi hukuk uygulanır sorusu sorulmadan kendi uygulama alanını belirler. Bu nedenle özel hukuka etkisi olmayan kamu hukuku kurallarını milletlerarası özel hukuk terminolojisi ile doğrudan uygulanan kurallar olarak nitelendirmek doğru değildir. Ceza hukukuna ya da idare hukukuna ilişkin bir uyuşmazlıkta ilgili kuralların uygulanmasının gerekçesi MÖHUK m. 6 değildir. Bu kurallar kamu hukuku kurallarıdır ve uygulama ve kapsama alanını kamu hukuku kuralları belirler. Bu itibarla toplu iş ya da sosyal güvenlik hukuku doğrudan uygulanan kural olarak değil, kamu hukukunun bir parçası olarak uygulanır.

Sonuç olarak doğrudan uygulanan kurallar mutlak işyeri ülkesinde o ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak için çıkardığı ve tarafların anlaşmayla bertaraf edemeyeceği kurallardır. Bu itibarla ancak mutlak anlamda emredici kurallar doğrudan uygulanan kural kategorisinde yer alabilir. Nisbi emredici kural olarak düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmelerinde feshi ihbar süresi ve tazminatı, iş güvencesiyle ilgili hükümler⁸¹, çalışma süreleri, ücretli izin, tatil, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, kıdem tazminatı ile ilgili kurallar doğrudan uygulanan kurallar değildir. Buna karşılık asgari ücret, iş güvenliği ve sağlığı, ayrımcılık yasağı doğrudan uygulanan kuraldır.

V. İş Sözleşmelerinde Kamu Düzeninin Etkisi

Milletlerarası özel hukukta kamu düzeni kavramı esasa uygulanacak yabancı hukukun uygulanmasına engel olmaktadır (MÖHUK m. 5). Eğer uygulanacak yabancı hukuk forum devletinin temel ilkelerine, prensiplerine aykırı ise bu hukukun uygulanması milletlerarası özel hukuk hakkaniyeti açısından savunulamamaktadır⁸².

81 Yargıtay 9 HD 9818/19560, 03.07.2006 tarihli kararında merkezi Almanya'da bulunan bir firmanın Türkiye'deki irtibat bürosunda çalışan işçilerinin iş aklını feshi üzerine açılan davada, İş Kanunu m. 18 uyarınca bir işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısının dikkate alınacağına ilişkin hükmü davalı işverenin yurt dışındaki işyerlerinde çalışan işçi sayısını da dikkate alarak uygulamıştır. Böylelikle en az 30 işçi çalıştırılan iş yerlerindeki işçiler için getirilen iş güvencesine ilişkin kural işçi lehine olarak işverenin yurt dışındaki işyerlerinde çalışanları da kapsar şekilde yorumlanmıştır. Kararla ilgili değerlendirme için bkz. Musa Aygül, Fatih Uşan, 'İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi' (2007) 3 Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 75 vd. Burada İş Kanunu m. 18 uyarınca getirilen iş güvencesine ilişkin hüküm doğrudan uygulanan kural olarak değil, mutlak işyerinin Türkiye olması nedeniyle uygulanacak hukukun Türk hukuku olması nedeniyle uygulanmıştır. Yargıtay maddenin uygulanmasında esas alınan işyerlerinin yurt dışında olmasını maddenin kapsama alanının belirlenmesinde dışlamayarak, işçi lehine bir yorum yapmıştır.

82 Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 119.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında⁸³kamu düzenine aykırılık Türk hukukunun temel değerlerine, genel ahlâk ve adap anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı genel siyasete, Anayasada yer alan temel hak ve özgürlüklere, milletlerarası alanda geçerli olan ortak prensip ve özel hukuka ait iyi niyet kurallarına, medeni toplulukların benimsedikleri ahlâk ilkeleri ve adalet anlayışının ifadesi olan hukuk prensiplerine, toplumun medeniyet seviyesine, siyasi ve ekonomik rejimine, insan hak ve özgürlüklerine aykırılık olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla yabancı hukuk Türk hukukunun temel değerlerine, adalet anlayışını gösteren hukuk prensiplerine, ekonomik rejimine, insan hak ve özgürlüklerine aykırı ise uygulanmayacaktır.

Kamu düzeni her şeyden önce anayasada yer alan temel hak ve özgürlükleri içermektedir⁸⁴. Bu itibarla yabancı hukuk Anayasa m. 10’da belirlenen eşitliğe, imtiyaz yasağına; Anayasa m. 17’de düzenlenen kişi dokunulmazlığına, maddi ve manevi varlığına; Anayasa m. 18’de düzenlenen zorla çalıştırma yasağına; Anayasa m. 50’de öngörülen çalışma şartları ve dinlenme hakkına aykırı düzenlemeler getiriyorsa MÖHUK m. 5 gereği uygulanmayacaktır.

Esasa uygulanacak hukukun işçiye hiçbir koruma getirmemesi, işçiler arasında din, dil, ırk, cins, politik görüş ayrımı yapması hiç şüphesiz kamu düzenine aykırılık örneğidir⁸⁵.

Türk kamu düzeninin kapsamının belirlenmesinde Türk hukukunun temel ilkeleri önemli bir yer tutmaktadır. Ancak bu husus yabancı hukukun içeriğinin araştırılmadan Türk maddi hukukunun kamu düzeni gerekçesiyle uyumsuzluğa doğrudan uygulanması anlamına gelmemektedir. Türk maddi hukukundaki temel ilkeler Türk kamu düzeninin esasını oluşturur ve bu maddi hukuk kuralları ancak doğrudan uygulanan kural niteliğinde ise uygulama alanına giren hususlarda yabancı hukuk araştırılmadan doğrudan uyumsuzluğa uygulanır. Oysa MÖHUK m. 5 kapsamında kamu düzeni müdahalesi doğrudan uygulanan kuralların uygulanmadığı bir uyumsuzluk için söz konusudur. Uygulanacak hukuk bağlama kuralları aracılığıyla tespit edilir ve bu yabancı hukukun uygulanmasının sonuçları Türk hukuku açısından kabul edilemez nitelikte ise yabancı hukuk uygulanmaz; gerekli görülen hallerde Türk hukuku uygulanır⁸⁶.

Yargıtay iş hukuku ile ilgili eski kararlarında özellikle kıdem tazminatı meselesinde kıdem tazminatının Türk kamu düzeni ile ilgili olduğunu ve bu nedenle de Türk

83 Yargıtay İBK 2010/1 E, 2012/1 K. 10.02.2012, RG. 20.09.2012-28417.

84 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 122 vd.

85 Doğan (n 56) 132.

86 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 136 vd.

hukukunun uygulanması gerektiğine karar vermiştir⁸⁷. Ancak son dönemde verilen kararlarda Türk emredici kurallarına aykırı yabancı hukuk sırf bu nedenle kamu düzenine aykırı görülmemektedir. Kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin hükümler iç hukuk açısından emredici nitelikte olmakla birlikte yabancı hukukta farklı düzenlemeler yapılması MÖHUK m. 5 uyarınca kamu düzeni müdahalesine gerekçe oluşturmamaktadır. Farklılık nedeniyle somut uyuşmazlıkta çıkan durumun değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir⁸⁸.

Türk iş hukukunun emredici hükümlerinin altında yatan temel siyasa Türk kamu düzeninin kapsamını oluşturmaktadır. Bu itibarla iş güvenliği, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, tatil alacaklarına ilişkin hükümler Türk iş hukukunun temel değerlerini oluşturmaktadır. Bu değerleri kabul etmeyen yabancı hukuk hiç kuşkusuz Türk kamu düzenine aykırıdır. Burada önemli nokta aynı düzenlemeleri farklı ele alan yabancı hukuktaki bu farklılığın Türk iş hukukunda savunulan değerlerle olan çatışmasıdır. Bir başka ifadeyle uygulanacak yabancı hukuk bir bütün olarak ele alınmalı ve bir alacakla ilgili Türk emredici hükmüne aykırılıktan ziyade o hukukun uygulanmasıyla adaletsiz bir sonuca varılıp varılmayacağı hususuna dikkat çekilmelidir.

İş hukuku ile ilgili uyuşmazlıklarda kamu düzenine aykırılık meselesi en fazla kıdem tazminatında kendisini göstermektedir. Bir görüş kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olmasını kamu düzenine aykırılık olarak kabul etmemektedir⁸⁹. Diğer görüşe göre ise kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olması kamu düzenine aykırıdır⁹⁰.

Yukarıda da belirtildiği üzere Yargıtay iş ve sosyal güvenlik hukukunun kamusal tarafı ve emrediciliği nedeniyle kamu düzenini dikkate alarak Türk hukukunu uygulamıştır. MÖHUK m. 5'te öngörülen kamu düzeni istisnasının uygulanması öncelikle uygulanacak yabancı hukukun tespitini gerektirmektedir. Yabancı hukukun tespiti meselesi de MÖHUK m. 1(1) uyarınca içinde yabancılık unsuru bulunan özel hukuk ilişkilerine ilişkin işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukukun kanunlar ihtilafı kuralları aracılığıyla bulunmasının bir sonucudur. Bir başka ifadeyle bireysel iş sözleşmeleri ve iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuk yabancı

87 Yargıtay 9 HD 1621/7890, 06.07.1992 (Yargıtay Kararları Dergisi, 1993, s. 208-209). Eleştiriler için bkz. Doğan (n 56) 132-133; Tarman (n 13) 545; Yargıtay 9 HD 31301/30289, 25.10.2010 Kararın eleştirisi için bkz. Erdoğan, Erdoğan (n 77) 981 vd.

88 Yargıtay 9 HD 5617/16556, 24.11.2020. Benzer kararlar için bkz. Yargıtay 9 HD 2790/9788, 01.06.2021; Yargıtay 9 HD 9190/14139, 12.10.202

89 Bkz. Akyiğit (n 3) 94; Baycık (n 3) 119. İşçiye işin devamı sırasında telafi edici destekler sağlanması halinde kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olmasının somut olayda kamu düzenine aykırılık oluşturamayabileceği konusunda bkz. Özdemir-Kocasakal (n 68) 67. Yabancı hukukun daha az kıdem tazminatı öngörmesinin kamu düzenine aykırı olmadığı yönünde bkz. Elçin (n 10) 204-205.

90 Erdoğan, Erdoğan (n 79) 982. Doğan hukuki niteliği konusunda görüş birliği bulunmayan bir kurum hakkında kamu düzeni müdahalesinin kabul edilmesini doğru bulmamakla beraber, yabancı hukukta kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olması kamu düzeni istisnası için uygun görmektedir. Bkz (n 56) 133.

bir hukuk ise, bu hukukun uygulanması Türk iş hukukunun temel prensiplerine aykırı olduğunda yabancı hukukun uygulanmasından vazgeçilip Türk hukukuna göre karar verilir. Bununla birlikte özel hukuk ilişkisi olmayan sosyal güvenlik hukukunda Türk maddi normları, kapsama alanına giren işçi işveren ilişkilerinde uygulanacaktır. Bu durum kanunlar ihtilafı meselesi değil, kamu hukukunun uygulama alanıdır⁹¹.

Bu noktada doğrudan uygulanan kurallar ile kamu düzeninin uygulama alanının sınırının tespiti önem arz etmektedir. Günümüz milletlerarası özel hukuk kanunlarında bu iki kavram ayrı olarak düzenlenmiştir⁹². Dolayısıyla mutad işyerinin Türkiye olduğu bir uyuşmazlıkta Türk iş hukukunun müdahaleci kuralları yabancı hukuka bakılmaksızın uygulanacaktır. Ancak işyerinin yabancı bir ülke olduğu ve esasa uygulanacak hukukun yabancı hukuk olduğu uyuşmazlıklarda Türk iş hukukunun doğrudan uygulanan kuralları da emredici kuralları da uygulanmayacaktır. Ancak bu kuralların altında yatan temel siyasa, bir başka ifadeyle Türk iş hukukunun vazgeçilmez temel prensipleri Türk kamu düzeni anlayışını göstermektedir ve yabancı hukuk bu temel prensiplere aykırı ise Türk kamu düzenine aykırılık devreye girecektir. Bu durumda Türk maddi normları doğrudan uyuşmazlığın çözümünde rol oynamamaktadır. Yabancı hukuk bu normların yansıttığı kamu düzenine aykırı olduğu için uygulanmamakta, uyuşmazlık Türk hukukuna göre çözümlenmektedir.

Kanaatimizce kıdem tazminatı⁹³, iş güvenliği ve Anayasa m. 50'de yer alan çalışma şartları ve dinlenme hakkı ile ilgili temel prensipler Türk kamu düzeninin kapsamını oluşturmaktadır. İşçiyi bu bağlamda daha az himaye eden yabancı hukuk Türk kamu düzenine aykırıdır. Ancak bu değerlendirmenin yapılabilmesi için somut olayda yabancı hukukun uygulanması bir bütün olarak ele alınmalı ve Türk emredici kurallarının yansıttığı temel prensiplerin ihlal edilip edilmediğine bakılmalıdır.

Sonuç

Bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk zayıf taraf olan işçinin korunması amacıyla MÖHUK m. 27'de özel olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda en önemli farklılık işçi lehine yapılan sınırlı hukuk seçimidir. İş sözleşmelerine uygulanacak hukuku gösteren objektif bağlama kuralı olarak tespit edilen mutad işyeri hukukunda yer alan işçiyi koruyucu hükümler taraf iradesiyle bertaraf edilemeyecektir. Buna karşılık işçiyi daha yüksek standartta koruyan hukukun seçimine izin verilmiştir.

91 Örneğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun kimlerin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olduğunu, bu haklardan yararlanma şartları ve finansman yöntemlerini belirlemektedir. Kanun kapsama alanındaki herkese uygulanmaktadır.

92 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özel, Erkan, Pürselim and Karaca (n 9) 136 vd.

93 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış; kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür (Geçici madde 6). Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 14) 669 vd.

Mutat işyeri hukukuna kıyasla ilişkiyle daha sıkı bağlantılı başka bir hukukun bulunması halinde ise hâkim MÖHUK m. 27(4) gereği mutata işyeri hukukundan vazgeçerek daha sıkı ilişkili hukuku uygulayabilecektir. Hâkimin takdir hakkını da işçi lehine kullanması kabul edilmektedir.

Her iki tarafın Türk olması, Türkiye’de yerleşik ya da mutata meskene sahip olması, sözleşmenin Türkçe düzenlenmesi, mutata işyerinin yurt dışı olduğu iş sözleşmelerinde daha sıkı bağlantının Türk hukuku ile kurulmasına yeterli olacaktır. Bu itibarla Türkiye İş Kurumu tarafından matbu olarak hazırlanan ve taraflarca imzalanarak Kurumun onayına sunulan yurt dışı hizmet akitlerinde uygulanacak hukuk MÖHUK m 27(2) gereği mutata işyeri olan çalışılan ülke hukuku olmakla birlikte; MÖHUK m. 27(4) gereği daha sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukun uygulanması imkânı ortaya çıkmaktadır.

Yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan belirli konularda çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağına ilişkin hükümler doktrinde hukuk seçimi olarak nitelendirilmekte ve genel işlem koşullarıyla yapılan bu seçimin hukuken geçerli olduğu ileri sürülmektedir. Bize göre akitlerde yer alan çalışılan ülke hukuku mevzuatına yapılan göndermeler bir hukuk seçimi sözleşmesi değil, ilgili mevzuatın içkinleştirme (*incorporation*) yoluyla akte dahil edilmesidir. Bir başka ifadeyle bu hükümler bir sözleşme hükmü olarak uygulanacak hukuk çerçevesinde değerlendirilecektir.

Yurt dışı hizmet akitinde belirli konularda çalışılan ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin hükümleri hukuk seçimi olarak gören görüş, bu seçimin aslında objektif olarak uygulanacak hukuku işaret ettiğini; hukuk seçimi olmadığında zaten uygulanacak hukukun mutata işyeri hukuku olduğunu savunmaktadır. Oysa iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin en önemli işlevi MÖHUK m. 27(4) gereği daha sıkı bağlantılı hukukun uygulanmasını engellemektir. Dolayısıyla mutata işyeri lehine bir hukuk seçimi varsa, en sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması mümkün olmayacaktır. Bu itibarla matbu formda düzenlenen yurt dışı hizmet akitinde geçerli bir hukuk seçiminin yapıp yapılmadığı meselesi büyük önem arz etmektedir.

Yurt dışı hizmet akitleri genel işlem koşulları niteliğindedir ve yapılan bir hukuk seçimi klozunun geçerliliği de genel işlem koşulları ile hukuk seçimi yapılabilmesinin şartlarına bağlıdır. Ancak öncelikle hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliğinin *lex fori* Türk hukukuna tâbi olduğu vurgulanmalıdır. Kanaatimizce MÖHUK m. 32(1) uyarınca sözleşmeden doğan ilişkinin veya bir hükmünün varlığının ve maddi geçerliliğinin sözleşmenin geçerli olması halinde hangi hukuk uygulanacaksa o hukuka tâbi olması kuralı gereği seçilen hukukun hukuk seçimi sözleşmesine uygulanması MÖHUK m. 24 çerçevesinde yapılan bir hukuk seçimi için geçerlidir. MÖHUK’ta hukuk seçimine sınırlama (m. 26, 27) ve yasaklama (m. 25) getirildiği durumda, hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliğine seçilen hukuk uygulanamaz. Seçim sözleşmesinin

geçerliliği doğrudan Türk hukukuna tâbidir. Bu itibarla genel işlem koşullarıyla yapılan bir sözleşmede yer alan hukuk seçimi klozunun geçerliliği TBK m. 21-25'e göre belirlenecektir.

Yurt dışı hizmet akitleri m. 3'te işverenin bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre işveren çalışma koşulları, ücret, fazla çalışma süresi ve ücreti, tatillere ilişkin koşulları açıklayan bir belgeyi işçiye vermek ve imzalı nüshayı Kuruma sunmak zorundadır. Dolayısıyla işverenin bilgi verme yükümlülüğünün kapsamına giren hususlarda yabancı hukukun uygulanması öngörülmüşse bu hususun açıkça işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Ancak bu bilgilendirme neticesi işçi yurt dışı hizmet akdini imzalarsa genel işlem koşuluyla hukuk seçimi yapılmış olur. Bir başka ifadeyle yabancı hukukun içeriği bilinmeden salt yabancı hukukun uygulanacağını belirlediği genel işlem koşullarının imzalanması taraflar arasında geçerli bir hukuk seçimi anlaşmasının yapıldığı anlamına gelmemektedir. Yurt dışı hizmet akdi m. 3'teki bilgi verme yükümlülüğünün ihlalinin sonucu hukuk seçimi klozlarının yazılmamasıdır.

Dolayısıyla yurt dışı hizmet akitlerinde çalışılan ülke hukuku lehine getirilen klozlar Türk hukukuna göre geçerli bir hukuk seçimi anlaşması değildir. Biz getirilen hükümlerin teknik anlamda hukuk seçimi değil, sözleşme hükmü olduğunu savunmaktayız. Bu durumda uygulanacak hukuk mutat işyeri hukukuna veya en sıkı bağlantılı hukuk olarak Türk hukukuna göre belirlenecektir. Bu sözleşme hükümlerinin geçerliliği de uygulanacak hukuka göre tespit edilecektir. Bizatihi yurt dışı hizmet akdinde işverene getirilen bilgi verme yükümlülüğünün ihlali, bu yükümlülüğün yerine getirilmediği durumda çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağına ilişkin hükümlerin de artık yazılmamış sayılmasına yol açacaktır.

Yurt dışı hizmet akdinde hukuk seçiminin yapılmamış sayılmasının sonucu uygulanacak hukuk, MÖHUK m. 27(2) gereği mutat işyeri hukukudur. Ancak tarafların Türk olması, Türkiye'de ikamet etmesi veya mutat meskene sahip olması, yurt dışı hizmet akdinin Türkiye İş Kurumu tarafından Türkçe olarak hazırlanması, işçinin Türk sosyal güvenlik şemsiyesi altında olması, ücretin Türkiye'de harcanması, davanın Türkiye'de açılması ilişkinin Türk hukukuyla yakın bağlantısını ortaya koymaktadır. Bu itibarla Türk hukuku daha sıkı ilişkili hukuk olarak uygulama imkânına sahiptir. Sıkı bağlantılı hukukun işçi yararına ancak mutat işyeri hukukundan daha elverişli hükümler getiriyorsa uygulanması yaklaşımı karşısında kanaatimizce somut olayın özelliklerine bakılmalıdır. Mutat işyeri hukuku kolay erişilemeyen bir ülke hukuku ise ve işçi mutat işyeri hukukunun işçi lehine hükümlerini göstererek o hukukun uygulanması istememişse, kıyaslama yapmak için para ve zaman harcamaya gerek olmadan Türk hukukuna göre hüküm verilmesi yerinde olacaktır. Zira MÖHUK m. 27(4) böyle bir kıyası zorunlu görmemekte, hâkime daha sıkı ilişkili hukuku uygulama konusunda takdir hakkı vermektedir. Bu itibarla işçinin, mutat işyeri hukukunun işçi

lehine düzenlemesinin uygulanması konusunda bir talebi olmadığı sürece en sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olduğu durumlarda bu hukukun uygulanması yerinde olacaktır.

En sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukuku uygulanırsa da mutata işyeri hukuku MÖHUK m. 31 ve 33 çerçevesinde dikkate alınacaktır. Mutata işyeri hukuku yurt dışı hizmet akitlerinde, sözleşmeyle sıkı ilişkili 3. ülke konumundadır ve bu ülkenin doğrudan uygulanan kuralları maddi vakıa olarak dikkate alınabilecektir. Aynı şekilde ifanın gerçekleşme biçiminde de mutata işyeri hukuku hükümleri MÖHUK m. 33 gereği dikkate alınacaktır.

Yargıtay kararlarında doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni iş sözleşmelerinde doğrudan Türk hukukunun uygulanmasının gerekçesini oluşturmuştur. MÖHUK m. 6 gereği esasa uygulanacak hukuk ne olursa olsun Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının iş sözleşmelerine hâkim olabilmesi için, mutata işyerinin Türkiye’de olması gerekmektedir. Bu itibarla yurt dışı hizmet akitlerinde mutata işyeri yurt dışında olduğu için Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları ilişkiye bu gerekçe ile uygulanamaz.

Buna karşılık mutata işyerinin Türkiye olduğu iş sözleşmelerinde taraflar yabancı bir hukuk seçse veya ilişkiye daha sıkı bağlantılı hukuk olarak yabancı hukukun uygulanması kabul edilse bile MÖHUK m. 6 gereği Türk iş hukukunun doğrudan uygulanan kuralları uygulanacaktır.

Doğrudan uygulanan kurallar tarafların aksine sözleşme yapamayacağı ve devletin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısını koruyan kurallardır. Bu itibarla işçi lehine nisbi emredici kurallar doğrudan uygulanan kural değildir. Ancak bu kuralların işaret ettiği asgari koruma Türk hukukunun temel değerlerini ve siyasasını göstermektedir ve Türk kamu düzeni anlayışını yansıtmaktadır.

Doğrudan uygulanan kurallar ile kamu hukukunun uygulama alanı birbirine karıştırılmamalıdır. Doğrudan uygulanan kurallar kamu hukuku karakteri taşımakla beraber etkilerini özel hukukta doğurmaktadır. Buna karşılık özel hukukla ilgili olmayan, tümüyle kamu hukuku kapsamındaki kurallar içinde yabancılik unsuru olsun olmasın kendi kapsama alanını belirler ve buna ilişkin her durumda uygulanır. Bu kuralların uygulanma gerekçesi MÖHUK m. 6 değildir. Uyuşmazlık bir özel hukuk uyuşmazlığı olmadığında MÖHUK devreye girmemektedir. Bu itibarla toplu iş hukuku veya sosyal güvenlik şemsiyesi ile ilgili kurallar doğrudan uygulanan kural olarak değil, Türk kamu hukuku kuralı olarak ilgili alanlarda uygulanır.

Doğrudan uygulanan kurallar ile karıştırılan kamu düzeni kavramı ise MÖHUK m. 5’te düzenlenmiştir. Buna göre esasa uygulanacak yabancı hukuk Türk hukukunun anayasal temel değerlerine, adalet anlayışını gösteren hukuk prensiplerine, ekonomik rejimine ve sosyal hukuk devleti olarak benimsediği temel siyasaya aykırı ise uygulanmayacaktır.

İş güvenliği, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, tatil alacaklarına ilişkin hükümler Türk iş hukukunun temel değerlerini oluşturmaktadır. Bu değerleri kabul etmeyen ya da Türk hukukundaki standartlardan daha aşağı düzenleme getiren yabancı hukuk Türk kamu düzenine aykırıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Bibliography/Bibliyografya

- Akyiğit E, 'Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerde Türk İşçi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi' in *Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları* (İntes Yayınları 2017).
- Aygül M, 'Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilafları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi' in Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl (eds), *10. Yılında MÖHUK Sempozyumu, 7-8 Aralık 2017* (Adalet 2018) 525-545.
- Aygül M and Uşan F, 'İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?' (2007) 3 Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 75.
- Aygül M and Çoban N, 'Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutat İşyerinin Tespiti' (2020) 15(16) Terazi Hukuk Dergisi 1815-1832.
- Aygül M and Erdoğan C, 'Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği' (2020) 2 Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı 753-788.
- Baycık G, 'Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtığı Davalarda Uygulanacak Hukuk' in *Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları* (İntes Yayınları 2017).
- Bogdan M, 'Private International Law As Competent of the Law of Forum' (2011) 348 Recueil des cours.
- Cheshire/North/Fawcett, *Private International Law* (Oxford University Press 2017).
- Czerwinski M, 'The Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I-Regulation' (2015) Adam Mickiewicz University Law Review, 147-162.
- Çalışkan Y, *Uluslararası Satım Hukukunda Kanunlar İhtilafı Meseleleri* (Beta 2014).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canpolat T and Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2022).
- Çelikel A and Erdem, B, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Beta 2021).

- Demir-Gökyayla C, *Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri* (Vedat Kitapçılık 2013).
- Demirkol B, *Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk* (Vedat Kitapçılık 2011).
- Demirkol B, 'Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması' (2020) 40 (2/II) Public and Private International Law Bulletin 1313-1350. Doğan V, '5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) XI (1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147-164.
- Doğan V, *İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti* (Yetkin 1996).
- Doğan V, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Savaş 2022).
- Elçin D, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet 2012).
- Erdoğan E and Erdoğan C, 'Türkiye'den Yurt Dışına Götüürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi' (2016) 13(50) Legal İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 955-988.
- Erkan M, 'Türk Milletlerarası Özel Hukuk Sisteminde Yabancı Hukukun Tatbiki: Olan vs Olması Gereken' in Bilgin Tiryakioğlu, Mesut Aygün, Ali Önal, Kübra Altıparmak and Cansu Kaya (eds), *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu Eskişehir 21-22 Nisan 2016* (Yetkin 2016) 543-558.
- Erkan M, 'MÖHUK m. 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış' (2011) 15(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81-121.
- Erten, R, 'Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri' Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan (Yetkin 2022) 213-262.
- Grusic U, *The European Private International Law of Employment* (Cambridge University Press 2015).
- Güngör G, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku* (Yetkin 2021).
- Güvercin-Şahan A, '5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Çerçevesinde Franchise Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2018) 2 Public and Private International Law Bulletin 441-479.
- Nomer E, *Devletler Hususi Hukuku* (Beta 2021).
- Özel S, 'Sözleşmesel İlişkide Yabancılık Unsuru ve Hukuk Seçimi' in Bilgin Tiryakioğlu, Mesut Aygün, Ali Önal, Kübra Altıparmak and Cansu Kaya (eds), *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu* (Yetkin 2016).
- Özel S, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan Bireysel İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Yetkisi: MÖHUK m. 44' (2019) 14 (179-180) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1351-1382.
- Özel S, Erkan, M, Pürselim, H.S and Karaca, H.A, *Milletlerarası Özel Hukuk* (On İki Levha 2022).
- Özdemir-Kocasakal H, 'Doğrudan Uygulanan Kurallar' in Feriha Bilge Tanrıbilir and Gülce Gümüşlü Tunçağıl (eds), *10. Yılında MÖHUK Sempozyumu, 7-8 Aralık 2017* (Adalet 2018) 49-88.
- Özgenç Z, 'Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi Anlaşmasının Geçerliliği' in Zeynep Derya Darman (ed), *Genç Milletlerarası Özel Hukukçular Konferansı* (On İki Levha 2018) 389-434.
- Pürselim-Arning H.S, *İş İlişkisi Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk* (On İki Levha 2022).

- Sarıöz-Büyükalp İ, 'Mutat İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu' (2018) 8(2) Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 195-248.
- Şanlı C, Esen E, and Ataman-Fıganmeşe İ, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Beta 2021).
- Tarman ZD, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2010) 59(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 521-550.
- Tekinalp G, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Vedat Kitapçılık 2020).
- Uyanık-Çavuşoğlu A, 'Bireysel İş İhtilaflarında Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi' (2011) İş Dünyası ve Hukuk () 959-990.
- Vural-Çelenk B, 'Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletinin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması' (2017) 3(1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 277-296.
- Yöney C, *Yabancı Hukukun Uygulanması* (On İki Levha 2018).