

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN HAZIRLANAN YURT DIŞI HİZMET AKİTLERİNDEKİ HUKUK SEÇİMİNE DAİR KAYITLARIN GEÇERLİLİĞİ*

Prof. Dr. Musa AYGÜL**

Dr. Öğr. Üyesi Canan ERDOĞAN***

ÖZET

Günümüzde Türk girişimciler tarafından yurt dışında üstlenilen işlerin ifası için Türkiye'den çok sayıda işçi yurt dışına götürülmektedir. Türkiye İş Kurumu da bu şekilde götürülen işçilere asgarî bir koruma sağlamak amacıyla matbu bir yurt dışı hizmet akdi hazırlamıştır.

Yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçimine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan hukuk seçimi sözleşmelerinin geçerliliği, *lex fori* olarak Türk hukukuna tâbidir. Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akdinin hükümleri, genel işlem koşulu olarak kabul edilebileceği için, hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliği, genel işlem koşulları için aranan şartlara da uygun olması gerekir. Bu kapsamda hukuk seçimine ilişkin kayıtlar, yürürlük ve içerik denetimine tâbidir.

Bu çalışma kapsamında, yurt dışı hizmet akitlerinde yer verilen hukuk seçimine ilişkin kayıtlarının geçerliliği üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yurt Dışı Hizmet Akitleri, Genel İşlem Koşulları, İş Sözleşmelerinde Hukuk Seçimi, Kısmî Hukuk Seçimi.

* DOI: 10.33432/ybuhukuk.1105528 - Geliş Tarihi: 18.04.2022 – Kabul Tarihi: 30.05.2022. Bu makale, hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliği ile yurt dışı hizmet akdinin hukukî niteliğinin inceleme konusu yapıldığı çalışmamızın ilk kısmı olarak hazırlanmıştır. Yurt dışı hizmet akdinin hukukî niteliğine ilişkin çalışmamız ayrı bir makale olarak yayınlanacaktır.

** Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, musaaygul1@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0363-9101.

*** Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, canan.p02@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5656-5655.

THE VALIDITY OF THE RECORDS REGARDING THE CHOICE OF LAW IN THE FOREIGN SERVICE CONTRACT PREPARED BY THE TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

ABSTRACT

Today, many workers from Turkey are taken abroad for the performance of the works undertaken abroad by Turkish entrepreneurs. The Turkish Employment Agency has also prepared a printed foreign service contract to provide a minimum protection for the workers who are taken in this way.

Provisions regarding the choice of law are included in foreign service contracts. The validity of the choice of law contracts in foreign service contracts is subject to Turkish law, *lex fori*. Since the provisions of the foreign service contracts prepared by the Turkish Employment Agency can be accepted as general terms and conditions, the validity of the records regarding the choice of law must also comply with the conditions sought for these general terms and conditions. In this context, the validity and content of the records regarding the choice of law are subject to control.

Within the scope of this study, the validity of the choice of law records included in foreign service contracts will be examined.

Keywords: Foreign Service Contracts, General Terms and Conditions, Choice of Law in Employment Contracts, Partial Choice of Law.

GİRİŞ

Günümüzde pek çok Türk, yurt dışında da ticaret yapmakta ya da yurt dışına hizmet sunmaktadır. Özellikle Türk müteahhitlerinin yurt dışında büyük taahhüt işlerini aldıkları ve ifa ettikleri bilinmektedir¹. Yurt dışında hizmet ve taahhüt işi yapan Türk girişimciler, bu hizmetlerin ifasında Türkiye’den de işçi götürülebilmektedir. Türkiye’den yurt dışına işçi götürülmesi sırasında işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerden birisi de yurt dışına işçi götürülmesi sırasında, Türkiye İş Kurumu (bundan sonra *Kurum* olarak anılacaktır) tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmasıdır. Bu yükümlülüğe aykırı davrananlar için 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda idarî para cezası (m. 20) öngörülmüştür.

Kurum, Türkiye ile imzalanan ikili işgücü anlaşmalarının gereği olarak, Almanya, Katar ve Libya’ya² götürülecek işçiler için özel hizmet sözleşmeleri hazırlamıştır³. Çünkü bu ülkeler ile yapılan uluslararası işgücü anlaşmalarında iş sözleşmesini düzenleyen müstakil hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler, milli hukuka nazaran öncelikle uygulanır (Anayasa m. 90/5 ve MÖHUK m. 1/2).

Bu çalışmanın amacı, işçi ve işveren arasında imzalanan yurt dışı hizmet akdinde yer alan yabancı hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliğinin incelenmesidir. Bu bağlamda inceleme konusu yapılacak yurt dışı hizmet akitleri, münhasıran yabancı ülkede çalıştırılmak üzere götürülen işçilere ilişkindir. Diğer bir ifade ile Türkiye’de çalışmakta iken işveren tarafından geçici⁴ olarak yurt dışında çalıştırılmak üzere götürülen işçiler, çalışmanın

¹ Türkiye Müteahhitler Birliği tarafından yayınlanan Ekim 2021 “İnşaat Sektörü Analizi”ne göre, Türk müteahhitleri tarafından yurt dışında yılın 9 ayında toplam 17,7 milyar dolar değerinde proje yapıldı. Rapor için bkz. <<https://www.tmb.org.tr/tr/pubs/60645e1862b4983868938aef/tmb-analiz-bulteni>>, s.e.t. 25.03.2022.

² Türkiye ile İsrail arasında ikili işgücü ya da sosyal güvenlik anlaşması olmamasına rağmen, İsrail’e götürülecek işçiler için de ayrı bir hizmet sözleşmesi hazırlanmıştır.

³ Sözleşmeler için bkz.< <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam>>, s.e.t. 01.03.2022.

⁴ Geçici gönderme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan, Vahit** (1996) İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlam Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, 1.Baskı, Ankara, Yetkin

kapsamı dışında tutulmuştur. Yine çalışmamız kapsamında, kendi imkânları ile yurt dışında iş bulan ve bu ülkelerdeki yetkili makamlardan çalışma izni aldığı için yurtdışı hizmet akdi yapmak zorunda olmayanlar da ele alınmayacaktır. Ayrıca yurt dışı hizmet akitlerinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi de çalışmamız kapsamına dâhil değildir.

I. GENEL OLARAK

İşçi ile işveren arasında imzalanan ve Kurum tarafından onaylanan yurt dışı hizmet akdi, işçi edimini yabancı ülkede ifa ettiği için yabancı unsurludur⁵. Yargıtay bir kararında iş sözleşmelerinde yabancılık unsurunu şu şekilde açıklamıştır.

“Yabancılık unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğundan söz edilir.”⁶

Yabancı unsurlu yurt dışı hizmet akdinden doğan uyuşmazlıklarda öncelikle MÖHUK’a göre uygulanacak hukukun tespit edilmesi gerekir (MÖHUK m. 2). Yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde zayıf taraf durumunda olan işçinin korunması amacıyla, iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti için özel hükümler kabul edilmektedir. Türk hukukunda da iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk MÖHUK m. 27/1’de düzenlenmiştir. Bu maddede hukuk seçimine izin verilmiş ancak işçi lehine sınırlandırılmıştır⁷. Söz

Yayınları, s. 80 vd.; **Elçin, Doğa** (2012) Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, s. 129 vd.

⁵ İş akitlerinde yabancı unsur hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Elçin**, s. 42 vd.

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2020/5617, K: 2020/16556, T: 24.11.2020, <www.karararama.yargitay.gov.tr.>, s.e.t. 24.04.2022.

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Elçin**, s. 92; **Nomer, Ergin** (2021) Devletler Hususî Hukuku, 23. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 349-350; **Tekinalp, Gülören** (2020) Milletlerarası Özel Hukuk, 13. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 331-332; **Şanlı, Cemal/ Esen, Emre/ Ataman-**

konusu maddeye göre, mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri saklı kalmak kaydıyla taraflara hukuk seçme hakkı tanınmıştır. Buna göre seçilen hukuk, mutad işyeri hukukundan daha az koruma sağlamakta ise, dikkate alınmayacaktır⁸. Bir sonraki paragrafta ayrıntılı olarak görüleceği üzere, yurt dışı hizmet akitlerinde mutad işyeri hukuku⁹ seçilmiştir. Bu sebeple yurt dışı hizmet akitlerinde yer verilen hukuk seçimi kayıtları, MÖHUK m. 27/1'deki sınırlamadan etkilenmeyecektir. Çünkü taraflar arasında hukuk seçimi yapılmamış olsaydı dahi, MÖHUK m. 27/4'teki istisna hariç, iş akdi mutad işyeri hukukuna tâbi olacaktı (MÖHUK m. 27/2). MÖHUK m. 27'ye göre tespit edilen hukuk, yurt dışı hizmet akdinin ya da bir hükmünün¹⁰ geçerliliği (MÖHUK m. 32/1) dâhil uyuşmazlıkla ilgili bütün konulara uygulanır.

MÖHUK m. 27/1'e göre tarafların seçtikleri hukukun uygulanabilmesi için öncelikle yurt dışı hizmet akdindeki hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliğinin incelenmesi gerekmektedir.

Figanmeşe, İnci (2020) Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 319-320; **Çelikel, Aysel/Erдем, B. Bahadır** (2021) Milletlerarası Özel Hukuk, 17. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 435; **Güngör, Gülin** (2021) Türk Milletlerarası Özel Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 197-198.

⁸ **Doğan, Vahit** (2010) "5718 sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Nüsret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi Konferans Yayınları Dizisi 2, Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri, s. 104.

⁹ İsrail için hazırlanan yurt dışı hizmet akdinde, çalışma süresi ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatiller hariç mutad işyeri değil, Türk hukuku seçilmiştir (m. 16). Dolayısı ile Türk hukuku mutad işyeri hukuku olan İsrail hukukundan daha az bir koruma sağlamakta ise, dikkate alınmayacaktır (MÖHUK m. 27/1).

¹⁰ Hukuk seçimi sözleşmeleri, esas sözleşmeden ayrı ve bağımsızdır. Bu sebeple hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliği katıldığımız görüşe göre, Türk hukukuna tâbidir. Konu ileride ayrıntılı olarak incelenecektir. Bkz. **Şanlı/Esen/Ataman- Figanmeşe**, s. 296-297; **Güngör**, s. 182.

II. YURT DIŞI HİZMET AKDİNDE YER ALAN HUKUK SEÇİMİ KAYITLARI

Yurt dışı hizmet akdinde¹¹ hukuk seçimi kayıtlarına yer verilmiştir:

“5- SÖZLEŞMENİN SÜRESİ ve SONA ERDİRİLMESİ”¹²:

Çalışma mevzuatı bulunan ülkelerde ilgili ülke mevzuatına göre, bulunmayan ülkelerde ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24 ve 25’inci maddelerindeki hükümler çerçevesinde, sözleşme bildirimlessiz olarak işçi veya işveren tarafından feshedilebilir.

“8- ÇALIŞMA SÜRESİ VE FAZLA ÇALIŞMA”¹³:

İşveren işçiyi çalışma saatleri ve koşulları hakkında önceden bilgilendirmek ile yükümlüdür. Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle ilgili olarak, çalışılan ülkedeki mevzuat hükümleri uygulanır. Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle ilgili olarak çalışılan ülke mevzuatında düzenleme bulunmaması halinde; 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

9- HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİLLER”¹⁴:

Hafta tatili, bayram tatili ve genel tatil günlerine ve bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücretlere ilişkin çalışılan ülke mevzuatı uygulanır. Çalışılan ülke mevzuatında yer alan hafta tatili, bayram tatili ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışma ve bu

¹¹ Katar için hazırlanan yurt dışı hizmet sözleşmesinde ise, sözleşme bir bütün olarak Katar hukukuna tâbi kılınmıştır (m. 18). Bu genel hukuk seçiminin yanında bazı maddelerde de Katar mevzuatına ayrıca gönderme yapılmıştır. Örneğin yıllık izin hakkı (m. 10) ve iş akdinin sona erdirilmesi (m. 16) gibi hususlarda, Katar hukukunun uygulanacağı kabul edilmiştir. Örneğin Ramazan ayında 36 saat diğer aylarda 48 saat çalışma süresi öngören hüküm (m. 8) gibi bazı maddelerde de sözleşme hükümleri, tamamen Katar hukuku esas alınarak hazırlanmıştır.

¹² İsrail, Libya ve Almanya için hazırlanan sözleşmelerde bu konuda hukuk seçimi bulunmamaktadır.

¹³ İsrail için hazırlanan sözleşmede (m. 8), Almanya için hazırlama sözleşmede (m. 9) ve Libya için hazırlanan sözleşmede (m. 8) benzer hüküm yer almaktadır.

¹⁴ İsrail için hazırlanan sözleşmede (m. 9) Almanya için hazırlanan sözleşmede (m. 9) Libya için hazırlanan sözleşmede (m. 9) benzer hüküm yer almaktadır.

çalışmalara ilişkin ödemeler, çalışılan ülke mevzuatına uygun olarak yapılır.

10- YILLIK ÜCRETİ İZİN¹⁵:

İşçi, çalışılan ülke mevzuatı esasları doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkına sahiptir. Yıllık ücretli izinlerin başlangıç tarihi işçinin görüşü de alınarak işveren tarafından tespit edilir. İşçi, yıllık ücretli iznini Türkiye’de geçirirse gidiş-dönüş yol parası işverence karşılanır.”

16- ANLAŞMAZLIK HALİNDE UYGULANACAK MEVZUAT VE YETKİLİ MAKAMLAR¹⁶:

“...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.”

Öncelikle ifade etmek gerekirse, hukuk seçimine dair kayıtlarda, milletlerarası özel hukukta genel kabul görmüş “*mutad işyeri*” ifadesi yerine “*çalışılan ülke*” kavramı kullanılmıştır. Kanaatimizce çalışılan ülke ile kastedilen, mutad işyeridir. Çünkü mutad işyerinden, tarafların iradesi dikkate alınarak, esas olarak işçinin fiilen işini yaptığı yer anlaşılmaktadır¹⁷. Bu sebeple Kurum tarafından hazırlanan bir sözleşmede “*mutad işyeri*” yerine “*çalışılan*

¹⁵ Libya için hazırlanan sözleşmede (m. 10) benzer hüküm yer almakta iken İsrail (m. 10) ve Almanya (m. 10) için hazırlanan sözleşmede Türk hukukuna tabi olması kararlaştırılmıştır.

¹⁶ Libya için hazırlanan sözleşmede (m. 18) maddenin başlığı “anlaşmazlık durumunda uygulanacak mevzuat olmasına rağmen madde metninde, hukuk seçimine dair bir kayda yer verilmemiştir. Madde metninde “İhtilaf durumunda çalışılan ülkenin idari ve adli makamları yetkilidir.” şeklinde yetki sözleşmesini andırır bir ifade yer almaktadır. Ancak sözleşmenin bütün maddeleri ve özellikle de 19. maddedeki “İşçi, Libya’da: Libya’lı ve yabancı işçilerin haiz olduğu hak ve imtiyazlardan, yürürlükteki iş ve sosyal Mevzuat ile bütün diğer yasaların vermiş olduğu haklardan istifade eder. İşçi ile işveren arasındaki bu sözleşme Libya’da işçilere tanınan hakların tamamlayıcısı mahiyetindedir.” ifadelerinden mutad iş yeri olan Libya hukukunun seçildiğini sonucuna varılabilir. İsrail ile imzalanan sözleşmede (m. 16) Türk hukuku seçilmiştir. Almanya ile imzalanan sözleşmede (m. 18) ise benzer hüküm yer almaktadır.

¹⁷ Aygül, Musa/Çoban, Nazlı (2020) “Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 15, S: 16, s. 1822.

ülke” kavramının kullanılması eleştiriye açıktır¹⁸. Çünkü MÖHUK’ta “*çalışılan ülke*” değil, karşılaştırmalı hukukta da genel kabul görmüş “*mutad işyeri*” kavramı kullanılmıştır. Dolayısı ile alanında yurt dışında da kullanılabilecek bir sözleşmede, karşılaştırmalı hukukta benimsenmiş ve hukukumuzda kanunî bir kavram olarak kabul edilmiş “*mutad işyeri*” kavramının tercihi daha uygun olurdu.

İkinci olarak, hukuk seçimi kayıtlarında “*mevzuat*” tabirinin kullanılması da yerinde değildir. MÖHUK’ta ve karşılaştırmalı hukukta kullanılan kavram, “*hukuk*”tur. Çünkü mevzuat sadece yazılı hukuk kaynaklarını ifade etmek için kullanılırken; hukuk hem yazılı hem de örf ve âdet hukuku gibi yazılı olmayan kurallara karşılık gelmektedir. Özellikle içtihat hukukunun egemen olduğu bir ülkede çalışılması hâlinde söz konusu kayıtlar, tartışma konusu olabilir. Bu sebeple yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçiminde kullanılan terminoloji eleştiriye açıktır.

Nihayet sözleşmenin süresi ve sona erdirilmesi, çalışma süresi ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatiller ve yıllık izin konularında ayrı ayrı mutad işyeri hukukunun seçilmiş olmasının da pratik faydası yoktur. Hukuk seçimine dair 16. maddede mutad işyeri hukukunun seçilmiş olması da aynı sonucu sağlar.

III. HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASININ TÂBİ OLDUĞU HUKUK

Hukuk seçimi anlaşması ister ayrı yapılsın ister bir kayıt olarak yer alsın, mevcudiyeti ve geçerliliği, esas sözleşmeden bağımsızdır¹⁹. Bu sebeple tâbi olduğu hukuk ve bu hukukun tespiti de farklı düzenlemelere tâbi olabilir. Nitekim 1980 yılında imzalanarak 1991 yılında yürürlüğe giren Sözleşmeden

¹⁸ Aynı yönde eleştiri için bkz. **Akyigit, Ercan** (2017) Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 31.

¹⁹ **Güngör**, s. 93; **Çalışkan, Yusuf** (2014) Uluslararası Satım Hukukunda Kanunlar İhtilâfi Meseleleri, İstanbul, Beta Yayınevi, s. 70; **Tiryakioğlu, Bilgin** (1996) Taşınır Mallara İlişkin Milletlerarası Unsurlu Satım Akitlerine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Ankara, AÜHF Yayınları, s. 25-26; **Güner, Cemil** (2014) Milletlerarası Unsurlu Acente İlişkisine Uygulanacak Hukuk, 1.Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 147.

Doğan Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Roma Sözleşmesinin²⁰ yerine 2008 yılında yürürlüğe giren Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka İlişkin 593/2008 sayılı Roma I Tüzüğü'nde²¹ bu iki konu, iki ayrı kural ile birbirinden bağımsız olarak düzenlenmiştir. Hukuk seçimi anlaşmalarının geçerliliğinin hangi hukuka tâbi olacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.

Türk doktrininde ağırlıklı olarak benimsenen görüşe²² ve Roma Konvansiyonu m. 3/4²³ ve Roma I Tüzüğü 3/5²⁴ hükümlerine göre hukuk

²⁰ Roma Konvansiyonu tam metni için bkz. *Convention on The Law Applicable to Contractual Obligations (80/934/EEC)*, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:41980A0934&from=EN>> s.e.t. 29.03.2022, Roma Konvansiyonu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aygül, Musa** (2001) “Avrupa Topluluklarında Akitten Doğan Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Roma Sözleşmesi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 3-4, s. 223 vd.

²¹ Roma I Tüzüğü için bkz. *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)*, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008R0593&from=EN#d1e1032-6-1>>, s.e.t. 29.03.2022.

²² **Nomer**, s. 27; **Şanlı/Esen/Ataman-Figaneşe**, s. 296-297; **Güngör**, s. 93; **Bayata Canyaş** (2012) AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 82; **Tarman, Zeynep Derya** (2010) “5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) Uyarınca Yabancılık Unsuru Taşıyan Akdi Borç İlişkilerinde Hukuk Seçimi”, *BATİDER*, C: 26, S: 1, s. 150; **Elçin**, s. 106; **Güner**, s. 147; **Çalışkan**, s. 70. Bir başka görüş ise, hukuk seçimi sözleşmesinin millî hukuk sistemleri dışında sınır aşan (*transnational*) hukuka tâbi olması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. **Demirkol, Berk** (2014) Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk, 2.Baskı, İstanbul Vedat Kitapçılık, s. 85. Biz de geçmişte yaptığımız bir çalışmada, milletlerarası tahkimde, hakemlerin uyuşmazlığa uygulanacak hukuku tespit ederken millî hukuk sistemlerinin kanunlar ihtilâfı kurallarına tâbi olmayabileceklerini savunmuştuk. Bkz. **Aygül, Musa** (2004) “Milletlerarası Ticari Sözleşmelerde Lex Mercatoria'nın Uygulanması”, *SÜHFD*, C: 12, S: 3-4, s. 5 vd.

²³ “Hukuk seçimi sözleşmesinde tarafların iradelerinin varlığı ve geçerliliği, 8, 9 ve 11 madde hükümlerine tâbidir”. Maddenin orjinal hali, “*The existence and validity of the consent of the parties as to the choice of the applicable law shall be determined in accordance with the provisions of Articles 8, 9 and 11*” şeklindedir.

²⁴ “Hukuk seçimi sözleşmesinde tarafların iradelerinin varlığı ve geçerliliği, 10, 11 ve 13 madde hükümlerine tâbidir”. Maddenin orjinal hali, “*The existence and validity of the consent of the*

seçimine dair anlaşmaların geçerliliği, seçilen hukuka tâbidir. Roma Tüzüğü'ndeki hükme göre, tarafların iradelerinin varlığı ve geçerliliği, Tüzüğün 10, 11 ve 13. madde hükümlerine tâbidir. Tüzüğün 10. maddesi sözleşmenin esas bakımından, 11. maddesi şekli bakımından, 13. maddesi ise ehliyet bakımından geçerliliği düzenlemektedir. Tüzüğün 10. maddesine göre bir sözleşmenin mevcudiyeti ve geçerliliği, Tüzükte uygulanması öngörülen hukuka tâbidir. Tüzükte de öncelikle tarafların seçtikleri hukukun uygulanması öngörülmüştür (m. 3/1). Benzer bir düzenleme, İsviçre hukukunda da yer almaktadır (İsviçre MÖHK m. 116/2). Bu görüşe göre, hukuk seçimine *lex fori* uygulanamaz; çünkü hukuk seçiminin yapıldığı anda *lex fori* belirli değildir ve hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliği dava açılıncaya kadar belirsiz kalacaktır²⁵.

Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliği *lex fori*'ye tâbidir²⁶. ABD hukukunda da bu görüşün benimsendiği ileri sürülmektedir²⁷. Millî mahkemeler bakımından, kanunda aksine bir düzenleme yapılmadıkça hukuk seçimi anlaşmasının, *lex fori*'ye tâbi olması gerekir. Çünkü hâkim, kendi hukukunun emredici hükümleri ile bağlıdır. Eğer hâkimin hukuku, hukuk seçimine izin vermiyor ya da sınırlıyorsa, hâkimin bu kuralları göz ardı etmesi mümkün değildir. Örneğin konumuz ile ilgili işçi ve işveren arasında hukuk seçimini hiçbir şekilde sınırlandırmayan bir hukuk seçilmiş ise, MÖHUK m. 27'de hukuk seçimini sınırlandıran hükmün hâkim tarafından dikkate alınmamasını gerektirir ki, kanaatimizce bu mümkün değildir. Hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliği ya da mevcudiyetinin, taraflarca seçilen hukuka tâbi olması demek, MÖHUK m. 24 ve devamı maddelerindeki, örneğin hukuk seçiminin sınırlandırılması, zımnî hukuk seçimi ya da hukuk seçiminin zamanı gibi, hukuk seçimine ilişkin düzenlemelerin ancak taraflarca Türk hukukunun seçildiğinde uygulanabileceğinin kabulü anlamına gelir. Kanunda açıkça bir düzenleme

parties as to the choice of the applicable law shall be determined in accordance with the provisions of Articles 10, 11 and 13." şeklindedir.

²⁵ Nomer, s. 329; Şanlı/Esen/Ataman Figanmeşe, s. 296; Tiryakioğlu, Satım Akitleri, s. 26-27

²⁶ Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 296; Güvercin Şahan, Ayşe (2018) "5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Çerçevesinde Franchise Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tayini", MHB, C: 38, S: 2, s. 459. Görüşün eleştirisi için bkz. Demirkol, s. 79 vd.

²⁷ Demirkol, s. 79.

yapılmadıkça bu şekilde bir kabulün hukukî dayanağının olmadığını düşünmekteyiz. Bir başka örnek de kira sözleşmeleri üzerinden verilebilir. Türk hukukunda, kira sözleşmelerinde hukuk seçimine izin verilmemiştir. Türk mahkemeleri önüne gelen ve taraflarca İsviçre hukukunun uygulanmasının kararlaştırıldığı bir kira uyuşmazlığında, hâkim İsviçre hukukuna göre (İsviçre MÖHK m. 119/2) geçerli bir hukuk seçiminin varlığını dikkate alarak kira uyuşmazlığına İsviçre hukukunu uygulayamaz. MÖHUK m. 25 emredicidir ve taraflara hukuk seçimi imkânı tanımamaktadır²⁸. Diğer bir ifade ile Türk hukuk düzeni, kira sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi konusunda bir hak bahşetmemiştir. Bu hâlde hâkim, MÖHUK m. 25'e göre tespit ettiği hukuku uygular. Elbette söz konusu hukuk seçiminin, seçilen hukuk sistemine göre geçerli olması ve o ülkede dava açılması hâlinde, o ülkeden verilecek mahkeme kararının Türkiye'de tanınması ve tenfizi ise ayrı bir konudur ve tanıma ve tenfiz şartları çerçevesinde söz konusu kararının tanınması ve tenfizi mümkün olabilir.

MÖHUK m. 32 hükmünün hukuk seçimi anlaşmalarında da uygulanabileceği düşünülse de²⁹ kanaatimizce, Türk hukukunda hukuk seçiminin tâbi olacağı hukukla ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır³⁰. Öncelikle düzenlemenin yeri, söz konusu hükmün hukuk seçimi anlaşmalarına uygulanmasına mânidir. Çünkü söz konusu hüküm esas sözleşmelere ilişkin özel konuları düzenleyen kısım içindedir. Nasıl MÖHUK m. 33 ve m. 31 hukuk seçimi anlaşmasıyla değil esas sözleşmeyle ilgili ve esas sözleşmeye uygulanabilecek kurallar ise, MÖHUK m. 32 de esas sözleşmeye ait bir konuyu

²⁸ **Nomer**, s. 340; **Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe**, s. 312; **Tekinalp**, s. 305; **Doğan, Vahit** (2022) Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, Ankara, Savaş Yayınevi, s. 424.

²⁹ Bu görüşte bkz: **Doğan, Vahit**, (2016) Uluslararası Ticarete Ödeme Aracı Olarak Akreditif, 4. Baskı, Ankara, Savaş Yayınevi, s. 138; **Demir Gökyayla, Cemile** (2013) Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri, 2. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 295. **Güngör**, s. 93. “*Hukuk seçimi, idare ettiği temel sözleşmeden ayrı bir sözleşmedir (principle of separability). Bu niteliği sebebiyle, fikrimizce “Sözleşmeden doğan ilişkinin veya bir hükmünün varlığı ve maddî geçerliliği, sözleşmenin geçerli olması hâlinde hangi hukuk uygulanacaksa o hukuka tâbidir” (MÖHUK m. 32/1) hükmü, hangi hukuki ilişki sebebiyle yapılmış olursa olsun, hukuk seçimi sözleşmesi hakkında da uygulama alanı bulur.*” Bkz. **Güngör**, s. 93.

³⁰ Aynı yönde **Demirkol**, s. 82, dpn. 279.

düzenlemektedir³¹. İkinci olarak MÖHUK m. 32 getiriliş amacı, esas sözleşmenin geçersizliğinin ileri sürülerek sözleşmenin başka bir hukuka tâbi olmasına engel olmaktır³². Hukuk seçimi anlaşması ise esas sözleşmenin bir hükmü olmadığı için MÖHUK m. 32'nin hukuk seçimi anlaşmalarına uygulanmaması gerektiğini düşünmekteyiz. Kanunlaştırma sürecinde esas alındığı ifade edilen³³ Roma Konvansiyonundaki düzenleme de bu görüşü doğrulamaktadır. Çünkü Roma Konvansiyonunda m.32'ye karşılık gelen m.8 hükmüne rağmen hukuk seçimi anlaşması için konuyu düzenleyen m. 3/4'te ayrı bir hüküm getirilmiştir.

Kanaatimizce Türk mahkemelerinde görülmekte olan davalarda yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan hukuk seçimi sözleşmelerinin mevcudiyeti ve geçerliliği, yukarıdaki katıldığımız görüş uyarınca Türk hukukuna tâbidir. Ayrıca yurt dışı hizmet akitlerinin Kurum tarafından hazırlanması ve onaylanmasına ilişkin düzenlemelerin emredici³⁴ olması da bu görüşü destekler

³¹ **Bayata Canyaş**, s. 84.

³² **Demirkol**, s. 82, dñn. 279.

³³ “Ayrıca Avrupa Birliği'nin 04.07.2008 tarihinde Tüzük haline getirilen Akdi Borç İlişkilerine Uygulanan Hukuk Hakkındaki Sözleşme (Roma I Sözleşmesi) ile o dönemde tüzük teklifi aşamasında olan Akit Dışı Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkındaki 11.07.2007 tarihli Tüzük (Roma II Tüzüğü) dikkate alınmıştır”, **Tekinalp, Gülören/Uyanık, Ayfer** (2016) Milletlerarası Özel Hukuk, s.11. Kanunun genel gerekçesinde de Roma Konvansiyonu açık olarak zikredilmiştir. Bkz: <<https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0337.pdf>>, s.2.

³⁴ Kanaatimizce yurt dışı hizmet akitlerinin Kurum tarafından hazırlanması ve onaylanmasına ilişkin düzenlemeler, doğrudan uygulanan kurallar niteliğindedir (MÖHUK m. 6). Doğrudan uygulanan kurallar, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerine hizmet eden kanunlar ihtilâfı kurallarına hiç başvurmadan, kuralın uygulama alanına giren her olay ve ilişkiye uygulanan kurallardır. Özellikle iş hukukunda doğrudan uygulanan kurallar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan**, (1996) s. 99; **Uşan, M. Fatih/ Aygül, Musa** (2007) 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? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Legal YKİ Dergisi, Mayıs, s. 87; **Vural Çelenk, Belkıs** (2017) “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, YBHD, C: 3, S: 1, s. 284 vd.; **Erdoğan, Ersin/Erdoğan, Canan** (2016) “Türkiye'den Yurtdışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, S: 50, s. 955 vd.

niteliktedir. Nitekim bazı ikili işgücü anlaşmalarında işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların işçinin istihdam edildiği ülke hukukunca çözüleceği kararlaştırılmıştır. Kurum da yurt dışı hizmet akitlerine bu anlaşmalara uygun olarak hukuk seçimi kayıtları koymaktadır. Diğer bir ifade ile Kurum, kendi hukukundaki bağlayıcı düzenlemeleri esas almaktadır. Örneğin Katar ile akdedilen ikili işgücü anlaşmasının 8. maddesinde³⁵ işçi ile işveren arasında bir sözleşmesinin imzalanacağı ve bu sözleşmede tarafların haklarının anlaşma hükümlerine ve Katar İş Kanunu'na göre belirleneceği düzenlenmiştir. Kurum da bu anlaşma hükmüne istinaden, Katar için hazırladığı yurt dışı hizmet akdinde, Katar hukukunun seçimine dair bir kayıt koymuştur (m. 18).

IV. YURT DIŞI HİZMET AKİTLERİNDE YER ALAN HUKUK SEÇİMİ KAYITLARININ TÜRK HUKUKUNA GÖRE GEÇERLİLİĞİ

A. GENEL OLARAK

Gerek iç hukukumuzda gerek milletlerarası özel hukukta, iş sözleşmeleri sosyal içerikli kabul edilmekte ve bu sözleşmede zayıf taraf durumunda olan işçi, emredici düzenlemeler ile korunmaktadır. Milletlerarası özel hukukta söz konusu koruma, hukuk seçiminin işçi lehine sınırlandırılması ve işçiyi korumaya yönelik objektif bir bağlama kuralının tercih edilmesi yolu ile sağlanmaktadır. Nitekim Kanunumuzdaki hükmün esas alındığı³⁶ Roma Sözleşmesi ile Roma I Tüzüğünde de hukuk seçimi işçi lehine sınırlandırılmış ve objektif bağlama noktası olarak “*mutad işyeri hukuku*” kabul edilmiştir³⁷.

³⁵ “Katar’daki Türk işçilerinin çalışma şartları örneği ekte bulunan ve yalnızca iki Hükümetin karşılıklı rızasıyla değiştirilebilecek olan, işçi ve işveren arasında imzalanacak ferdi iş sözleşmeleri ile belirlenir. 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.”

³⁶ **Doğan, Vahit** (2007) “5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 11, S: 1-2, s. 148.

³⁷ **Çelikel/ Erdem**, s. 428-429; **Gulotta, Carla** (2013) “The First Two Decisions Of The European Court Of Justice On The Law Applicable To Employment Contracts”, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol: 5, No: 2, s. 589. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Grušić, Uglješa** (2015) The European Private International Law of Employment, United Kingdom: First Edt., Cambridge University Press, s. 35-55.

Aynı şekilde MÖHUK m. 27/1'e göre de taraflar, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla hukuk seçebilirler³⁸.

B. HUKUK SEÇİMİNE DAİR MÖHUK DIŞINDA GETİRİLEN KISITLAMALAR

Türkiye'nin taraf olduğu bazı ikili işgücü anlaşmalarında anlaşmanın kapsamına giren iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi hakkı tanınmamış ve işçi ile işveren arasındaki ihtilâfların çözümünün belirli bir ülke hukukuna göre çözülmesi esası benimsenmiştir. Örneğin Türkiye-Katar İşgücü Anlaşması m. 8'de işçi ile işveren hak ve yükümlülüklerinin, Anlaşma ve Katar hukukuna aykırı olmayacak şekilde taraflarca imzalanan iş sözleşmesine göre belirleneceği kabul edilmiştir. Nitekim Kurum tarafından Katar için hazırlanan sözleşmede de uyuşmazlıkların tamamen Katar hukukuna göre çözümleneceği kabul edilmiş, diğer genel nitelikteki ya da diğer bazı ülkeler için hazırlanan yurt dışı hizmet akitlerinde olduğu gibi, Türk hukukunun şarta bağlı olarak uygulanması imkânına da yer verilmemiştir³⁹. Kanaatimizce söz konusu anlaşma hükmü

³⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Nomer**, s. 350; **Tekinalp**, s. 332; **Şanlı / Esen / Ataman- Figanmeşe**, s. 319; **Çelikel/ Erdem**, s. 435; **Güngör**, s. 197-198.

³⁹ Katar ve Kuveyt ile yapılan ikili işgücü anlaşmalarında Katar'da ifa edilen iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi de kaldırılmıştır. Katar ile yapılan Anlaşmanın 15. maddesi şu şekildedir: “İşçi ile işveren arasında bir ihtilaf çıkması halinde, ihtilafı karara bağlamak üzere Katar Devleti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'ndaki yetkili birime şikayette bulunulur. Dostane bir çözüm bulunmazsa, şikayet Katar'daki yetkili adli makamlara havale edilir.” Maddede münhasıran Katar mahkemeleri yetkili kabul edilmiştir. Bu hüküm, Katar İş Kanununun 68. maddesinde kabul edilen usulü çağrıştırmaktadır. Kanunun 68. maddesinde işçi ile işveren arasında bir ihtilâf çıkması hâlinde öncelikle uyuşmazlığın dostane çözümü için tarafların Çalışma Bakanlığına müracaatı öngörülmüştür: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49369/65107/e87qat01.htm#c11>>, s.e.t. 31.03.2022. Yine Kuveyt ile yapılan ikili işgücü Anlaşmanın 8. maddesinde “İşçiler ile işverenler arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesinde ilgili hükümetin yetkili makamları kendi yasa, kural ve düzenlemelerine göre uyuşmazlığın dostane çözümü için çalışır. Dostane çözüm çabalarının başarılı olamaması halinde, uyuşmazlık, istihdam eden ülkenin yasaları uyarınca çözümlenmek üzere yetkili mahkemeye taşınır.” şeklinde bir kural getirilmiştir. Bu anlaşma hükmünün bir milletlerarası yetki kuralı getirip getirmediği, maddenin yorumuna bağlıdır.

gereği, yurt dışı hizmet akdinde Katar hukuku seçilmemiş ya da başka bir hukuk seçilmiş olsa bile, Katar'da istihdam edilen işçilerle ilgili uyuşmazlıklarda *lex specialis* olarak öncelikle uluslararası anlaşmanın uygulanması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile bu anlaşmalarda, taraflara hukuk seçme hakkı tanınmamıştır. Söz konusu ikili iş gücü anlaşmasının kapsamına giren iş sözleşmesinden kaynaklanan ihtilâf, Katar hukukuna göre çözümlenmelidir. Aynı değerlendirmenin Kuveyt ile yapılan ikili işgücü anlaşması için de geçerli olduğunu düşünmekteyiz⁴⁰.

Söz konusu madde hükmünün, Anlaşmadaki diğer maddeleri ile birlikte yorumlandığında bir milletlerarası yetki kuralı getirdiği kabul edilebilir. Anlaşmanın esas aldığı temel ilke, istihdam eden ülkenin hukukuna uygun çalışmadır. Örneğin Sözleşmenin 5. maddesindeki “*Temel istihdam koşulları ile işçi ve işverenin hak ve ödevleri, istihdam eden ülkenin ilgili yasa ve düzenlemelerine uygun olarak hazırlanan iş sözleşmesinde belirtilir*” düzenlemesi ile işçi ve işveren arasındaki sözleşmenin istihdam eden ülkenin hukukuna aykırı olmaması kuralı getirilmiştir. Ayrıca Kuveyt İş Kanununun 146. maddesinde işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın çözümünde öncelikle Kuveyt Çalışma Bakanlığına müracaat şartı getirilmiştir. İhtilâf Bakanlık tarafından bir ay içinde dostane bir şekilde çözülmezse, dosya ilk derece mahkemesine intikal ettirilmektedir: <<https://www.manpower.gov.kw/docs/LaborLaw/KuwaitLaborLaw-English.pdf>>, s.e.t. 31.03.2022. İhtilâfın mahkemeye intikal ettirilmesi Bakanlık tarafından yerine getirilmektedir. Anlaşmadaki “*uyuşmazlık, istihdam eden ülkenin yasaları uyarınca çözümlenmek üzere yetkili mahkemeye taşınır*” ifadesi, Kuveyt hukukunda yer alan düzenlemeyi çağrıştırmaktadır. Bu düzenlemeler dikkate alındığında, Anlaşmanın temel mantığı ve amacı, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların istihdam eden ülkenin makamları tarafından istihdam eden ülkenin hukukuna göre çözümlenmesidir. Yerindeliği tartışmaya ve eleştiriye açık olmakla birlikte Anlaşmada işçi ile işveren arasındaki ihtilâfın münhasıran mutad işyeri mahkemesinde görülmesi hususunda bir yetki kuralı getirilmiştir. Dolayısı ile Katar ve Kuveyt'te ifa edilen uyuşmazlıklardan dolayı işçi ile işveren arasındaki ihtilâflardan doğan davalarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisinin olmadığını değerlendirmekteyiz.

⁴⁰ Kuveyt ile imzalanan ikili işgücü anlaşmasında da taraflara hukuk seçimi hakkı tanınmamıştır. İlgili maddeler şu şekildedir: Madde 5: “*Temel istihdam koşulları ile işçi ve işverenin hak ve ödevleri, istihdam eden ülkenin ilgili yasa ve düzenlemelerine uygun olarak hazırlanan iş sözleşmesinde belirtilir.*”

Madde 8: “*İşçiler ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesinde ilgili hükümetin yetkili makamları kendi yasa, kural ve düzenlemelerine göre uyuşmazlığın dostane çözümü için çalışır. Dostane çözüm çabalarının başarılı olamaması hâlinde, uyuşmazlık, istihdam eden ülkenin yasaları uyarınca çözümlenmek üzere yetkili mahkemeye taşınır.*”

C. KISMÎ HUKUK SEÇİMİ

Yurt dışı hizmet akitleri bakımından üzerinde durulması gereken bir konu da kısmî hukuk seçimidir. Çünkü yurt dışı hizmet akitlerinde belirli konular, çalışılan ülke mevzuatına tâbi tutulmaktadır. MÖHUK m. 24/2 düzenlemesine göre taraflar, seçilen hukukun sözleşmenin tamamına veya bir kısmına uygulanacağını kararlaştırabilir. MÖHUK m. 27’de konuya ilişkin bir hüküm bulunmamasına rağmen MÖHUK m. 24/2 gereğince, işçi ile işveren de kısmî hukuk seçimi anlaşması yapabilir⁴¹. Kaldı ki, yurt dışı hizmet akitlerinde belirli konuların mutad işyeri hukukuna tâbi kılınması gerçek anlamda bir kısmî hukuk seçimi olarak da nitelendirilmeyebilir. Çünkü yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçimi yapılan fazla çalışma, ücret, yıllık izin, hafta tatili ve genel tatile ilişkin taleplerin her birisi, aynı dava dilekçesinde ileri sürülmüş olsa bile ayrı dava konusudur; burada bir dava yığılması (HMK m. 110) vardır. Dava yığılmasında, davacının talep sayısı kadar dava mevcuttur. Yargıtay’ın bir kararında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir:

“6100 sayılı Kanununun 110. maddesinde düzenlenen, davacının aynı davalıya karşı birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi olarak tanımlanan davaların yığılması (objektif dava birleşmesi) halinde, talep sayısı kadar dava bulunduğu kabul edildiğinden ve aynı Kanununun 297/2. maddesi uyarınca da her bir talep bakımından ayrı ayrı hüküm verilmesi gerektiğinden, bu durumda da dava dilekçesinde ileri sürülen taleplerin belirsiz olacak olup olmadığının her bir talep bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir.”⁴²

Dolayısı ile aslında yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçimi yapılan konuların her birisi ayrı dava olduğundan, her bir dava için ayrı hukuk seçiminin varlığından bahsedilebilir⁴³. Ayrıca kısmî hukuk seçimi yapılan hafta

⁴¹ Elçin, s. 106.

⁴² Karar için bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/5276, K: 2016/9211, T: 23.3.2016, <www.lexpera.com.tr>, s.e.t. 29.03.2022.

⁴³ Her ne kadar söz konusu taleplerin her biri ayrı dava olarak değerlendirilse de bu taleplerin farklı hukuk sistemlerine tâbi tutulması, tarafların hak ve mükellefiyetlerinin tespitinde karışıklıklara sebebiyet verebilir. Gerçekten bir sözleşmenin farklı kısımlarının farklı

tatili ve genel tatil gibi konular, mutad işyeri hukukunun doğrudan uygulanan kuralların hâkimiyeti altındadır⁴⁴. Dolayısı ile belirtilen konular bakımından mutad işyeri hukukunun seçilmiş olması da işin tabiatına uygundur.

D. ŞARTA BAĞLI HUKUK SEÇİMİ

Yurt dışı hizmet akitlerinde üzerinde durulması gereken bir başka konu ise, “*çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır*”⁴⁵ şeklinde ikinci basamakta Türk hukukunun seçilmiş olmasının dikkate alınıp alınmayacağıdır. Maddedeki Türk hukukunun seçilmesine ilişkin kayıt, geciktirici şarta bağlıdır⁴⁶. Kanunda şartlı hukuk seçimine dair bir düzenleme bulunmamakla birlikte, öğretilerde şarta bağlı hukuk seçiminin yapılabileceği genel olarak kabul edilmektedir⁴⁷. Yargıtay da bir kararında şartlı hukuk seçimini kabul etmiştir⁴⁸.

hukuklara tâbi kılınması (parçalanma), bütünlüğü bozduğu ölçüde uyumsuzluklara neden olabilir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sargın, Fügen** (2002) Milletlerarası Unsurlu Patent ve Ticari Marka Lisansı Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Ankara, Turhan Yayınevi, s. 51 ve s. 204; **Demirkol**, s. 229; **Bayata Canyaş**, s. 69 vd.

⁴⁴ Bu konular için bkz. **Erdoğan/Erdoğan**, s. 955 vd.; **Vural Çelenk**, s. 277 vd.

⁴⁵ Yurt dışı hizmet akdininin 5. maddesinde “*Çalışma mevzuatı bulunan ülkelerde ilgili ülke mevzuatına göre, bulunmayan ülkelerde ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24 ve 25’inci maddelerindeki hükümler çerçevesinde, sözleşme bildirimizsiz olarak işçi veya işveren tarafından feshedilebilir.*” ve yurt dışı hizmet akdininin 8. maddesinde “*Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle ilgili olarak çalışılan ülke mevzuatında düzenleme bulunmaması halinde; 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.*” şeklinde benzer hükümler yer almaktadır.

⁴⁶ Şartlı hukuk seçimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Demir Gökyayla**, s. 282; **Demirkol**, s. 189; **Bayata Canyaş**, s. 73 vd. Demir Gökyayla ise, buna benzer bir hukuk seçimi kaydını kademeli hukuk seçimi olarak nitelendirmiştir. Bkz. **Demir Gökyayla**, s. 283.

⁴⁷ **Nomer**, s. 331; **Tekinalp**, s. 281-282, **Demir Gökyayla**, s. 292; **Doğan** (2022), s. 426; **Bayata Canyaş**, s. 74.

⁴⁸ Yargıtay “*Sözleşmeye uygulanacak hukuka ilişkin olarak Suudi hukukunun uygulanacağı; bu mümkün olmazsa Türk hukukunun uygulanacağı*” şeklindeki hukuk seçimin geçerli kabul etmiştir. Karar için bkz. **Çelikel, Aysel/Nomer, Ergin** (2014) Devletler Hususi Hukuku (Çözümlemiş Örnek Olaylar- Seçilmiş Mahkeme Kararları), 14. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 490. Doktrinde bir görüş söz konusu karardaki hukuk seçimini kademeli hukuk seçimi olarak değerlendirmiştir: **Demir Gökyayla**, s. 299.

Yurt dışı hizmet akdinde Türk hukukunun uygulanması, mutad işyeri hukukunda konuya ilişkin bir düzenleme bulunmaması şartına bağlanmıştır. Türk hukukunun böyle bir şarta bağlı olarak uygulanması eleştirilebilir. Çünkü hüküm statüsünde uyumsuzluk hakkında hüküm bulunmaması, her zaman başka bir ülke hukukunun uygulanmasını gerektirmez. Bir hukuk sisteminde konuya ilişkin düzenleme yapılmaması aslında sorunun menfi şekilde çözülmesi anlamına gelebilir. Diğer bir ifade ile uyumsuzluk konusu hak kişilere tanınmadığı için konuya ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Örneğin bir hukuk sisteminde ihbar ya da kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin olmaması, hukuk boşluğundan⁴⁹ ziyade, bu hakkın işçilere tanınmaması sebebiyle olabilir. İşte Kurumun, bu şekilde sonucun ortaya çıkmaması için yurt dışı hizmet akitlerinde, Türk hukukunun da şarta bağlı olarak uygulanması şeklinde bir sözleşme hükmüne yer verdiği kanaatindeyiz. Türk hukukunun uygulanmasının şartı, yabancı hukukta bir düzenlemenin olmaması, yani söz konusu hakkın işçiye tanınmamasıdır. Eğer yabancı hukukta konuya ilişkin düzenleme varsa, velev ki Türk hukukunun bahsettiğinden daha az bir hak tanımış olsun, Türk hukukunun uygulanması için gereken şart oluşmamış kabul edilmelidir. Örneğin yurt dışı hizmet akdinin 5. maddesinde bildirimsiz fesih şartlarının çalışılan ülke hukukuna, bu ülke hukukunda düzenleme bulunmaması hâlinde Türk hukukuna tâbi kılınmıştır. Feshin Türk hukukuna göre yapılabilmesi için konuya ilişkin yabancı hukukta bir düzenleme bulunmamalıdır; aksi hâlde yabancı hukuk uygulanmalıdır. Elbette kamu düzenine ilişkin hüküm (MÖHUK m. 5) saklıdır.

E. GENEL İŞLEM KOŞULU İLE HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI YAPILMASI

TBK m. 20'e göre genel işlem koşulu, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Gerçekten de söz konusu yurt dışı hizmet akitleri çok sayıda benzer

⁴⁹ Hukuk boşluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Edis, Seyfullah** (1989) Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Baskı, Ankara, AÜHF Yayınları, s. 123.

sözleşmelerde kullanılmak amacıyla idare tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmıştır. Genel işlem koşullarının sözleşmenin bir tarafınca hazırlanması zorunlu değildir; üçüncü bir kişi tarafından da hazırlanabilir⁵⁰. Dolayısıyla bir meslek örgütü, dernek ya da şirket tarafından hazırlanan metinler de genel işlem koşulu olarak kabul edilebilir⁵¹. Bir kamu makamı tarafından hazırlanan ya da onaylanan genel işlem koşulları da bu kapsamda kabul edilmelidir⁵². Yine Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akitlerinin, *standart/tip sözleşme* olarak kabulü de mümkündür. Standart/tip sözleşmeler de genel işlem koşullarının ağırlıklı olarak kullanıldığı sözleşmelerdir⁵³. Bize göre Kurum tarafından hazırlanan ve onaylanan yurt dışı hizmet akdinin hükümleri, genel işlem koşulu (TBK m. 20) niteliğindedir⁵⁴.

Yukarıdaki kabulümüze göre yurt dışı hizmet akitlerindeki hukuk seçimine dair anlaşmalar, genel işlem koşulu ile yapılmış olmaktadır. Kanaatimizce genel işlem koşulu ile hukuk seçimi anlaşması yapılabilir⁵⁵.

⁵⁰ Bkz. **Aydoğdu, Murat** (2011) “6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı”, DEÜHFD, C: 13, S: 2, s. 14. Genel işlem koşullarında yararlanan tarafın sözleşmeyi bizzat kendisinin hazırlamasının gerekli olmadığı yönünde bkz. **Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut** (2013) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 11. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 165. Genel işlem koşulu niteliğindeki tip iş akitlerinin ya da iç yönetmeliklerin işverenin kendisi ya da işveren vekili tarafından hazırlanmasının gerekli olmadığı, meslek kuruluşları ya da sendikalar tarafından hazırlanan metinlerinde bu kapsamda kabul edildiği yönünde bkz. **Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 69.

⁵¹ **Atamer, Yeşim M.** (2011) “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi- TKHK m. 6 ve TTK m. 55 f.1, (f) İle Karşılaştırmalı Olarak”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, 8 Nisan 2011, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 15.

⁵² **Atamer** (2011), s. 15.

⁵³ Ayrıntılı açıklama için bkz. **Aydoğdu**, s. 6. Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan tek tip kira sözleşmelerinin de bu şekilde olduğu yönünde bkz. aynı yazar, s. 7 dn. 19.

⁵⁴ Aynı yönde bkz: **Baycık, Gaye** (2017) “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk”, Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 106; **Kar, Bektaş** (2017) Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 44.

⁵⁵ Aynı yönde bkz. **Demirkol**, s. 183; **Demir Gökyayla**, s. 341. Nomer ise genel işlem şartları içerisinde yer alan bir hukuk seçiminin, sözleşmede diğer âkit tarafın genel işlem şartından

Katıldığımız görüş uyarınca hukuk seçimi anlaşması Türk hukukuna tâbi olduğu için, genel işlem koşulu ile yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olabilmesi için, TBK m. 20 ve devamı maddelerinde aranan şartların yerine gelmiş olması gerekir. Diğer bir ifade ile herhangi bir genel işlem koşulunun taraflar için bağlayıcı olabilmesi için gerekli olan şartlar, hukuk seçimi anlaşmaları için de geçerlidir. Bu kapsamda yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliği, TBK m. 20 ve devamı hükümlerine göre, yürürlük denetimi (TBK m. 21)⁵⁶, yorum denetimi (TBK m. 23)⁵⁷ ve içerik denetimine (TBK m. 25)⁵⁸ tâbidir.⁵⁹

Öncelikle yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimine dair kayıtların yürürlük denetimi bakımından geçerliliği üzerinde durulmalıdır. TBK m. 21'deki, *“Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır.”* hükmü gereğince genel işlem koşullarını düzenleyen taraf, karşı tarafa söz konusu

bilgisi olduğu yönünde bir kaydın yer alması hâlinde geçerli olacağını ifade etmektedir: **Nomer**, s. 325.

- ⁵⁶ Ayrıntılı açıklama için bkz. **Oğuzman/Öz**, s. 167-169; **Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı** (2008) Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 4. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, s. 238; **Eren, Fikret** (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 221.
- ⁵⁷ Ayrıntılı açıklama için bkz. **Tercier/Pichonnaz/Develioğlu**, s. 272; **Oğuzman/Öz**, s. 170; **Eren**, s. 222. Ayrıca bkz. **Kaşak, Fahri Erdem** (2019) “Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması (TBK m.23)”, AHBVÜ-HFD, C: 23, S: 3, s. 195 vd.
- ⁵⁸ Ayrıntılı açıklama için bkz. **Tercier/Pichonnaz/Develioğlu**, s. 275; **Oğuzman/Öz**, s. 170. Ayrıca bkz. **Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı**, s. 254-257; **Eren**, s. 223.
- ⁵⁹ Bir Yargıtay kararında da ifade edildiği gibi, *“Bir sözleşme hükmünün genel işlem koşulu niteliğinde olduğunun anlaşılması halinde, genel işlem koşullarının üç aşamalı denetime tabi tutulması gerekir. Söz konusu denetim aşamaları; yürürlük (kapsam) denetimi, yorum denetimi ve içerik denetimidir.”*. Karar için bkz. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E: 2016/11123, K: 2018/3743, T: 21.05.2018, <www.legalbank.com.tr>, s.e.t. 13.04.2022.

koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip⁶⁰, içeriğinin öğrenmesi imkânı sağlamalıdır⁶¹. Aksi hâlde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır.

Yurt dışı hizmet akitleri bakımından hem işçinin hem işverenin sözleşmenin genel işlem koşulu ile kurulduğunu bilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Öncelikle yurt dışı hizmet akitleri, Kurum tarafından hazırlanmakta, taraflarca imzalanmakta ve yine Kurum tarafından onaylanmaktadır. Yurt dışı hizmet akitlerinin taraflarca imzalanması ve Kuruma onaylatılması kanunî bir yükümlülüktür. İşçilerin, Kurumun internet sayfasında yayınlanan yurt dışı hizmet akdinin hükümlerini öğrenebilme imkânı bulunmaktadır⁶². Bu sebeple tarafların yurt dışı hizmet akdi hükümlerinin varlığından haberdar olmadıklarını ileri süremeyecekleri kanaatindeyiz⁶³. İkinci olarak yurt dışı hizmet akitleri, tip sözleşme şeklinde hazırlandığı ve genel işlem koşulu kabul edilen hükümler bizzat sözleşmede yer alması ve ayrı bir metne gönderme yapılmaması sebebiyle işçinin genel işlem şartlarını öğrenme imkânına sahip olduğu kabul edilebilir⁶⁴. Bu hâlde işçi, yurt dışı hizmet akdinin içeriğini öğrenme imkânına sahip olur ve genel işlem koşulları açık (sarih) benimseme ile sözleşme hükmü hâline gelir⁶⁵. Yurt dışı

⁶⁰ Burada sadece sözleşmeyi kullanan tarafın karşı tarafı genel işlem koşulu kullandıkları hususunda uyarması gerektiği, aksine içeriği hakkında bilgi verme yükümlülüğü olmadığı hususunda bkz. **Atamer**, (2011), s. 28-29. Ayrıca bkz. **Atamer, Yeşim M.** (2004) “Genel İşlem Şartlarının Denetiminde Yeni Açılımlar” Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu İçin Armağan, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 300-302.

⁶¹ **Süzek**, s. 69.

⁶² Baycık, yurt dışı hizmet akitlerinde yürürlük denetiminde önemli olanın işverenin işçiye sözleşmeyi okuma imkânı vermesi olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre, sözleşme örnekleri her zaman internet sitesinde bulunduğundan işçilerin içeriği öğrenme imkânları vardır. Bkz. **Baycık**, s. 109-110. Aynı yönde bkz. **Civan, Orhan Ersun** (2015) Genel İş Koşulları, İstanbul, Beta Basım Yayım, s. 170.

⁶³ Kurumun internet sitesinde yayınlanması sebebiyle işçilerin yurt dışı hizmet akitlerini rahatça okuma ve erişme imkânı olduğu hakkında bkz. **Baycık**, s. 110.

⁶⁴ **Baycık**, s. 109. Aydoğdu, karşı tarafa genel işlem koşulunun içeriğini öğrenme olanağı sağlanmasının yeterli olduğunu ve mutlaka karşı tarafın bunları okuması zorunluluğunun bulunmadığını ifade etmektedir. Bkz. **Aydoğdu**, s. 25.

⁶⁵ “*Yalnız, bunun için ya genel işlem şartları imzalanan metnin ön veya arka yüzünde yer almalı (arka yüzde yer alan genel işlem şartlarına müşterinin imzasının üstünde bulunan bölümde yazı ile yahut metin imzalanmadan sözlü olarak yollama yapılmış olmalıdır) veya ayrı ve*

hizmet akdinin işçi tarafından okunmadan ya da düşünülmeden imzalanması ya da okusa bile teknik terimler sebebiyle anlamadan imzalaması da söz konusu hükümlerin genel işlem koşulu olmasına mâni değildir⁶⁶. Çünkü bu hâlde global benimseme söz konusudur⁶⁷.

Yurt dışı hizmet akdindeki hükümlerin, TBK m. 21/2 uyarınca “sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olma sebebiyle yazılmamış” sayılmasının da mümkün olmadığını düşünmekteyiz. Çünkü hukuk seçimi dâhil yurt dışı hizmet akdindeki bütün düzenlemeler, sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine uygundur. Burada yazılmamış sayılma, hükmün içeriği ile ilgili olmayıp karşı tarafın sözleşme hükmü karşısındaki durumu ile ilgilidir⁶⁸.

TBK m. 23'teki, “Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır.” hükmü gereğince genel işlem koşullarının yorumlaması ihtiyacı hâsıl olduğunda, düzenleyen aleyhine ve karşı taraf lehine olan yorum benimsenmelidir. Bu ilke ve iş hukukunda benimsenmiş işçi lehine yorum ilkesi gereğince, yurt dışı hizmet akdindeki bir hükmün, işçi lehine yorumlanması gerekir.

TBK m. 25'teki, “Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz” hükmü gereğince içerik bakımından da denetlenir. İlgili düzenleme uyarınca, genel işlem koşulları TBK m. 21 hükmüne göre yazılmamış sayılma yaptırımını ile karşılaşılmassa bile, bazı hallerde geçersiz sayılabilir. Belirtilen gerekçe ile geçersiz sayılabilmesi için genel işlem

bağımsız bir kağıtta yer alan bu gibi şartlar sözleşme kurulurken diğer tarafa verilmelidir.”. İfadeler için bkz. Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 232.

⁶⁶ Aynı yönde bkz. Baycık, s. 108-109.

⁶⁷ “Hemen hemen hiçbir yerde, kendisine yollama yapılan ve öğrenme imkanı verilen genel işlem şartları okunmamakta (okunsaydı dahi, içerdikleri teknik hükümler dolayısıyla çok defa doğru dürüst anlaşılmalari mümkün olmayacak idi) ve müşteriler tarafından genellikle “global” biçimde, yani okunmadan, düşünmeden, anlaşılmadan olduğu gibi, bir bütün olarak kabul edilmektedir. Böyle global bir benimseme hiç kuşkusuz geçerlidir”. İfadeler için bkz. Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 236.

⁶⁸ Ayrıntılı açıklama için bkz. Oğuzman/Öz, s. 167-169; Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, s. 238; Eren, s. 221.

koşulunun “dürüstlük kurallarına aykırı olacak ölçüde karşı tarafın menfaatine aykırı olması” gerekir. Yurt dışı hizmet akdindeki hukuk seçimi kayıtları, içerik denetimi bakımından da geçerlidir. Yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde hukuk seçimi kayıtlarının dürüstlük kuralına aykırı olduğu ileri sürülemez. Kaldı ki seçilen hukuk, taraflarca hukuk seçimi yapılmamış olsaydı, MÖHUK m. 27/2 uyarınca uygulanması gereken mutad işyeri hukukudur⁶⁹.

Bu bağlamda yurt dışı hizmet akitlerindeki “*çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı*” şeklinde mutad işyeri hukukunun seçilmesi yönündeki genel işlem koşulu ile yapılan hukuk seçimi anlaşmaları, MÖHUK m. 27/1’ye göre geçerlidir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de emsal nitelikte bir kararında yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimi anlaşmasını geçerli kabul etmiştir⁷⁰.

“Davacı ile davalı işveren...arasında imzalanan yurt dışı iş sözleşmesinin fesih, yıllık izin, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil alacaklarına ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağıının belirtildiği, yine sözleşmenin 16. maddesinde de sözleşme maddelerinde belirtilen hususlarda çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun ifade edildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla tarafların hukuk seçimi anlaşması yaptıkları görülmektedir.”

Yurt dışı hizmet akdinin 3. maddesi de incelenmeye değer. Çünkü Sözleşmenin 3. maddesinde, TBK m. 21’de olduğu gibi, bazı konularda işverene bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Üstelik bu bilgilendirme yükümlülüğü, belirli bir şekle tâbi tutulmuştur. Yurtdışı hizmet akdinin 3. maddesindeki işverenin bilgilendirme yükümlülüğü ve genel işlem koşullarının yürürlük denetimi kapsamında hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliği ihtilâf konusu olabilir. Sözleşmenin 3. maddesi şu şekildedir:

⁶⁹ Aynı yönde bkz. **Baycık**, s. 113.

⁷⁰ Karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2020/5070, K: 2021/3194, T: 02.02.2021, <[www.https://karararama.yargitay.gov.tr/](https://karararama.yargitay.gov.tr/)>, s.e.t. 28.03.2022. Kararda açıkça yurt dışı hizmet akdinden bahsedilmemektedir. Ancak metinde yer alan ifadelerden ihtilâfın yurt dışı hizmet akdinden kaynaklandığı anlaşılabilir.

“3- İŞVERENİN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

İşveren; işin yapılacağı ülkedeki çalışma koşulları, ücret, günlük, haftalık ve fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili, bayram tatili ve genel tatillere ilişkin koşullar ile bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücreti içeren açıklayıcı belgeyi işçiye, işçi tarafından imzalanmış işverenin kaşesini ve yetkili kişinin imzasını taşıyan bir nüshasını da Kuruma verir. Bu belgedeki bilgiler, ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanır. İşveren tarafından işçiye verilecek belge içeriğindeki bilgi ile işin yapılacağı ülkedeki uygulama arasında farklılıklar bulunması halinde işveren belgede belirtilen hususları uygulamakla sorumludur. İşin yapılacağı ülkedeki çalışma mevzuatında değişiklik söz konusu olduğunda, değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirilir.”

Sözleşmenin bu maddesine göre işverenin işçiye bildirmesi gereken hususlar, daha çok mutad işyeri hukukunun seçildiği ve dolayısı ile yabancı hukuka tâbi konulardır. Üçüncü madde kapsamına giren konularda işveren, bilgilendirmeyi işçinin imzasını hâvi bir belge ile ispat etmeli ve bu belgenin bir nüshasını Kuruma vermelidir⁷¹. Eğer söz konusu bilgilendirmeye aykırı bir durum ya da farklılık ortaya çıkarsa, bilgilendirmedeki şartlar esas alınmalıdır. Söz konusu sözleşme hükmü, TBK m. 21/1’de düzenleyen için öngörülen yükümlülüklerin benzerini işverene yüklemektedir. Ancak sözleşmede, bu bilgilendirmenin yapılmamasının müeyyidesi yoktur. Bilgilendirmenin yapılmaması, diğer sözleşme hükümlerinin ya da hukuk seçimine dair kayıtların geçerliliğine engel olmaz. Diğer bir ifade ile TBK m. 21’deki “yazılmamış sayılma” müeyyidesinin, 3. maddenin ihlâlinde uygulanamayacağını düşünmekteyiz. Çünkü sözleşmenin 3. maddesi geçerli ve taraflar arasında bağlayıcı ise, aynı durum sözleşmenin diğer hükümleri için de kabili tatbiktir.

Ancak bir İstinaf Mahkemesinin direnme kararında, Kurum tarafından onaylanan hukuk seçimi anlaşmasının yurt dışı hizmet akdinin 3. maddesinde

⁷¹ Bu koşul, tip iş akitleri ve iç yönetmelik hükümlerinin tereddüte yer bırakmayacak şekilde işçi tarafından öğrenilmesi gerekmesine benzemektedir. Bu konu hakkında bkz. **Süzek**, s. 69-70.

yer alan işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi sebebiyle geçersiz olduğuna karar verilmiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin kararı⁷² şu şekildedir:

“Ancak sözleşmenin 3. maddesinde “işverenin bilgi verme yükümlülüğü” başlığı altında düzenlenen maddede işverenin ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanacak çalışma koşulları, haftalık ve fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili ve genel tatillere ilişkin koşullar ile bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücreti içeren açıklayıcı belgeyi işçiye, işçi tarafından imzalanmış işverenin kaşesini ve yetkili kişinin imzasını taşıyan nüshasını da Kuruma verir. Bu belgedeki bilgiler, ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanır. İşveren tarafından işçiye verilecek belge içeriğindeki bilgi ile işin yapılacağı ülkedeki uygulama arasında farklılıklar bulunması halinde işveren belgede belirtilen hususları uygulamakla sorumludur. İşin yapılacağı ülkedeki çalışma mevzuatındaki değişiklik söz konusu olduğunda değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirilir’.

Görüleceği üzere taraflar arasında hukuk seçimi yapıldığından söz edilebilmesi için işverenin işçiyi çalışılan ülke mevzuatına göre tabi olacağı çalışma şartları konusunda bilgilendirme yükümlülüğünü yazılı olarak yerine getirmesi ve tarafların imzalanması ile Kurum nezdinde bu bilgilendirmenin saklanması gerekmektedir. Davada taraflarca sadece matbu nitelikte sözleşme imzalanmış olup davacı işçi için uygulanacak yer hukukunun dahi yazmadığı belirlenmektedir. İş hukukunun güçsüz tarafı olan işçinin korunması amaçlı olarak sözleşmeye getirilen emredici nitelikteki 3. maddenin uygulanmaması karşısında taraflar arasında hukuk seçimi yapıldığı kabulüne imkan bulunmamaktadır. Davalı işveren tarafından ibraz edilen şahsi sicil dosyasında da böyle bir belge bulunmamaktadır. Bu nedenle uyumsuzluğa Türk İş Hukukunun uygulanmasında bir aykırılık bulunmamaktadır. İşçilerin belirtilen yurt dışı hizmet akitlerini

⁷² Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi, E:2020/3000 K:2021/407 T:18.02.2021. Karar yayınlanmamıştır.

imzalayarak ve işverenleri ile aralarında doğan uyuşmazlıklarda Türkiye’de açtıkları davalarda kamu düzeni yönünden Türk İş Hukukunun uygulanması nedeniyle (Yargıtay 9. HD 2017/28074 E-2018/916 K. 22.01.2018 T. ve yöndeki yerleşik içtihatlar) çalışılan ülke mevzuatının uygulanmayacağı yönünde hukukî güvenlik/koruma içinde olduğu kabul ettiği de değerlendirilmelidir. Belirtilen genel bilgilerin yer aldığı sözleşme/lerin imzalanması ile İş Hukuku mevzuatının unsurlarını bilerek imzaladığının kabulü sözleşmenin güçsüz tarafı olan işçinin korumasız bırakılması anlamını taşıyacaktır. Açıklanan nedenlerle davalı işverenin imzalanan sözleşme uyarınca uygulanacak çalışılan ülke mevzuatı ile ilgili davacı işçiye uygulanacak hükümler ve çalışma şartları yönüyle yapılması gerekli bilgilendirmeyi yapmaması nedeniyle taraflar arasında hukuk seçimi yapılmadığı sonucuna varılmaktadır.”

İstinaf Mahkemesi, hukuk seçimi kaydının kabul edilebilmesi için seçilen hukuk hakkında işçinin bilgilendirilmesi gerektiği, aksi hâlde işçinin hukuk seçimine dair gerçek bir iradesinin olmadığı yönünde bir kabulden hareket etmektedir. Yine İstinaf Mahkemesi’nin kararına göre, bu bilgilendirmenin yapıldığına dair bir belge taraflarca imzalanmalı ve Kuruma teslim edilmelidir. Kanaatimizce İstinaf Mahkemesinin kararı yerinde değildir.

Öncelikle yukarıda izah edildiği üzere yurt dışı hizmet akitlerindeki hükümler, yürürlük denetimi bakımından geçerlidir. Bu kapsamda genel işlem koşulu ile yapılan hukuk seçimi kayıtları da geçerlidir. Kanunda (MÖHUK m. 27) hukuk seçimi için, seçilen hukuk muhtevası bakımından işçinin bilgilendirilmesi yönünde bir şart aranmamıştır. Olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) açısından bu bilgilendirmenin yapılmasının aranması savunulabilir. Gerçekten de seçilen hukuk konusunda işçinin bilgilendirilmesi ve buna göre de hukuk seçimi anlaşmasının kabul edilmesi tercihe şayandır⁷³. Ancak

⁷³ Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akdinin değiştirilmesi söz konusu olursa, taraflarca seçilen mutad işyeri hukukunun ilgili konulara ilişkin mevzuatının Türkçe tercümesinin sözleşmenin eki hâline getirilmesi konusunda işverene bir yükümlülük getirilmesi, aksi hâlde sözleşmenin onaylanmaması şeklinde bir uygulamanın işçinin yararına olacağını ve hukuk seçimi konusunda tereddütleri kaldırabileceğini düşünmekteyiz.

Kanunda buna ilişkin bir düzenleme yapılmadıkça hukuk seçimi anlaşmalarında bunu ileri sürmenin mümkün olmayacağını değerlendirmekteyiz. Yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçimi kayıtları, 3. maddedeki bilgilendirme şartına bağlanmamıştır. Yurt dışı hizmet akdi bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mutad işyeri hukukunun seçiminin şarta bağlı olarak yapılmadığını değerlendirmekteyiz. Sözleşmenin 8. maddesinde de ilk olarak işverenin işçiyi çalışma saatleri ve koşulları hakkında önceden bilgilendireceği kabul edildikten sonra söz konusu hususlar hakkında mutad işyeri hukukunun uygulanması kabul edilmiştir. Bu maddede de hukuk seçiminin geçerliliği, işçinin bilgilendirilmesi şartına bağlı tutulmamıştır. Kurumun bu şekilde bir amacı olsa idi, şarta bağlı olarak Türk hukukunun uygulanmasında olduğu gibi bunu lafzen de sözleşmeye yazması gerekirdi. Eğer maddede, söz konusu hukuk seçiminin geçerliliği bilgilendirme şartına tâbi tutulsaydı, İstinaf Mahkemesinin kararı yerinde olabilirdi. Kaldı ki, maddî hukukumuzda da işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için işçinin çalışma şartları hakkında bilgilendirilmesi zorunluluğu da bulunmamaktadır. İş Kanunu m.8/3'te iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı bazı hâllerde, işverene işçinin belirli süre içinde yazılı olarak bilgilendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmezse Kanunda idarî para cezası öngörülmüştür (m. 99); yoksa iş sözleşmesi bu sebeple geçersiz olmayacaktır.

İkinci olarak, İstinaf mahkemesinin yurt dışı hizmet akdinin bir hükmünü emredici olarak nitelendirmesi de kanaatimizce doğru değildir. Çünkü genel işlem koşulu olarak kabul edilen bir sözleşme hükmünün emrediciliği söz konusu olmaz. Emredicilik karakteri, hukuk kuralları için söz konusu olabilir; sözleşme hükmünün ise ancak bağlayıcılığından (ahde vefa ya da *pacta sunt servanda* ilkesi) bahsedilebilir. Elbette bir sözleşmedeki iki hüküm birbiri ile çelişkili olabilir. Ancak bu hâlde sözleşme hükümlerinin yorumu gündeme gelir ve söz konusu çelişki giderilmeye çalışılır⁷⁴. Yurt dışı hizmet akdinin 5, 8, 9, 10 ve 16. maddelerindeki hukuk seçimi, sözleşmenin 3. maddesine aykırılık teşkil etmemektedir.

⁷⁴ Akylol, Şener (2010) Sözleşmelerin Yorumu, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 80.

Üçüncü olarak İstinaf Mahkemesi, seçilen yabancı hukukun işçi aleyhine olacağı varsayımından hareket etmektedir. Bu varsayım her olay bakımından doğru değildir. İstinaf Mahkemesi, dava konusu olayda seçilen mutad işyeri hukuku olan Umman Hukukunun muhtevasını tespit etmemiştir. İstinaf Mahkemesi, herhangi bir araştırma yapmaksızın Umman hukukunun işçi aleyhine olduğu varsayımından hareket etmektedir. Hâlbuki somut uyuşmazlıklar çerçevesinde yabancı hukuk, işçi lehine de olabilir. Örneğin yabancı hukukta kıdem tazminatının miktarı daha yüksek olabilir ya da işçi her durumda kıdem tazminatına hak kazanabilir. Dolayısı ile İstinaf Mahkemesi'nin seçilen yabancı hukukun muhtevasını tespit etmeden işçinin bilgilendirilmediği gerekçesi ile hukuk seçiminin geçersizliğine karar vermesi işçi lehine yorum ilkesine de aykırıdır.

Dördüncü olarak İstinaf Mahkemesi'nin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki kararlarına da atıfla “işçilerin belirtilen yurt dışı hizmet akitlerini imzalayarak ve işverenleri ile aralarında doğan uyuşmazlıklarda Türkiye’de açtıkları davalarda kamu düzeni yönünden Türk İş Hukukunun uygulanması nedeniyle” gerekçesiyle Türk iş hukukunun uygulanması gerektiği yönündeki değerlemesi, Kanuna (MÖHUK m. 5) aykırıdır. Milletlerarası özel hukukta kamu düzenine, biri günümüzde terkedilmiş ya da terk edilmesi gereken diğeri de modern hukuk sistemlerince kabul edilen iki yaklaşım söz konusudur. Birincisi, kamu düzeninin genel bir bağlama kuralı olarak kabul edilmesidir. Buna göre, bir uyuşmazlık kamu düzenini ilgilendiriyorsa, hâkimin hukukuna tâbi olur⁷⁵. Bu anlayışta kamu düzeni, uygulanacak hukuku tespit eden genel bir bağlama kuralı olarak kabul edilmektedir⁷⁶. Bu anlayış günümüzde terkedilmiştir. Günümüzde geçerli olan modern anlayış ise, kamu düzeninin istisnâi karakterini kabul etmektedir. Buna göre, uygulanması gereken yabancı hukuk, hâkimin hukuku kamu düzenine açıkça aykırı ise, yabancı hukukun

⁷⁵ İtalyan Hukukçu Mancini ve Fransız Hukukçu Pillet kamu düzeninin for devletinin uygulanmasına olanak sağlayan bir bağlama kuralı olarak uygulanmasını desteklemiştir. Bkz. **Dayındarlı, Kemal** (1998) “Milletlerarası Özel Hukukta Kamu Düzeni”, Yaşar Karayalçın’a 65’inci Yaş Armağanı, Ankara, s. 664.

⁷⁶ Kamu düzeninin genel bir bağlama olarak kullanılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Ökçün, Gündüz** (1997) Devletler Hususi Hukukunun Kaynakları ve Kamu Düzeni, 2. Baskı, Ankara, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, s. 27.

uygulanmasından vazgeçilmekte ve onun yerine hâkimin hukuku uygulanmaktadır (MÖHUK m. 5). Bu anlayışa göre, kamu düzenine aykırılıktan bahsedebilmek için uyumsuzlığa uygulanması muhtemel yabancı bir hukuk kuralının bulunması gerekmektedir. Ancak İstinaf Mahkemesi, kamu düzenimize aykırı somut bir yabancı hukuk kuralının tespitini yapmadan kamu düzeni gerekçesi ile Türk hukukunun uygulanması gerektiğini belirtmiştir. İstinaf Mahkemesi'nin bu değerlendirmesi, artık terk edilmiş kamu düzeni anlayışına dayanmaktadır. Bu anlayışa göre, kamu düzenini ilgilendiren iş hukukuna ilişkin uyumsuzlıklarda hukuk seçimi de yapılamaz gibi bir sonuç çıkmaktadır ki, bu değerlendirme açıkça MÖHUK m. 27/1'e aykırıdır.

Son olarak İstinaf Mahkemesi, “...İş Hukuku mevzuatının unsurlarını bilerek imzaladığının kabulü sözleşmenin güçsüz tarafı olan işçinin korumasız bırakılması anlamını taşıyacaktır...” şeklindeki gerekçe ile yurt dışı akitlerinin işçiler tarafından bilerek imzalandıklarının kabul edilemeyeceğini değerlendirmiştir. İstinaf Mahkemesi'nin bu gerekçesi de yerinde değildir. Öncelikle yukarıda ifade ettiğimiz üzere, söz konusu sözleşme hükümleri işveren tarafından değil, Kurum tarafından hazırlanmıştır. İkinci olarak, işçinin sözleşmenin unsurlarını bilmeyerek imzalaması da (*global kabul*) hukuk seçimi kayıtlarını geçersiz kılmaz. Diğer bir ifade ile işçinin, söz konusu sözleşmeyi okumaksızın, düşünmeksizin, okusa bile teknik terimler olması sebebiyle anlayamadığı hâlde imzalaması “global kabul” olarak nitelendirilir; bu hâlde dahi sözleşme geçerlidir⁷⁷. Hem maddî hukukumuzda hem de milletlerarası özel hukukta bu şekilde bir geçersizlik sebebi bulunmamaktadır.

İstinaf Mahkemesi, taraflar arasında geçerli bir hukuk seçimi anlaşmasının olmadığı değerlendirmesinden sonra uyumsuzlığa Türk hukukunun uygulanmasının MÖHUK m. 27/4'e de uygun olduğunu değerlendirmiştir. Çalışmamız kapsamında olmamakla beraber MÖHUK m. 27/4'e göre uygulanacak hukukun tespit edilebilmesi için işçi ile işveren arasında hukuk seçimi yapılmamış olması ya da yapılan hukuk seçiminin geçersiz olması gerekir. Dolayısı ile İstinaf Mahkemesi'nin hukuk seçimi anlaşmasını geçersiz kabul etmesinden sonra MÖHUK m. 27/4'e göre

⁷⁷ Baycık, s. 108.

uygulanacak hukuku tespit etmesi yerinde ise de söz konusu maddede hâkime tanınan takdir yetkisinin işçi lehine olup olmadığı değerlendirilmeden Türk hukuku lehine kullanılması da eleştiriye açıktır.

SONUÇ

Yurt dışında ticaret yapan pek çok Türk girişimci, işin ifası için Türkiye'den yurt dışına işçi götürme yolunu tercih etmektedir. Bu şekilde yurt dışına götürülen işçilere asgarî bir koruma sağlanması amacıyla, Türkiye İş Kurumu tarafından “*yurt dışı hizmet akitleri*” hazırlanmaktadır. Belirtilen akitler, Kurumun resmi internet sitesinde yer almaktadır. Yurt dışına işçi götüren Türk girişimciler, matbu nitelikteki bu sözleşmeleri Kuruma onaylattırmak zorundadır. Ancak belirtmek gerekir ki, imzalanan sözleşmelerin Kuruma onaylatılmaması işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi geçersiz kılmamaktadır. Sadece Kanunda sözleşmeleri Kuruma onaylattırmayan işverenlere idarî para cezası öngörülmüştür. Sözleşmenin belirli kısımları hariç, hepsi Kurum tarafından hazırlanmaktadır.

Yurt dışı hizmet akitlerinde hukuk seçimine ilişkin kayıtlara da yer verilmektedir. Farklı görüşler olmasına rağmen, kanaatimizce, hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliği *lex fori*'ye tâbidir. Hâkim ancak kendi hukuku tarafından hukukî sonuç bağlanan bir anlaşmaya hukukî geçerlik tanıyabilir. Bu bağlamda Türk mahkemelerinde görülmekte olan davalarda yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan hukuk seçimi sözleşmelerinin mevcudiyeti ve geçerliliğinin, Türk hukukuna tâbi olduğunu düşünmekteyiz.

Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akdinin hükümleri, genel işlem koşulu niteliğinde olduğu için, hukuk seçimi anlaşmaları da genel işlem koşulu ile yapılmış olmaktadır. Genel işlem koşulunun taraflar için bağlayıcı olabilmesi için TBK 20 ve devamı maddelerinde öngörülen yürürlük, yorum ve içerik denetimi açısından geçerli olması gereklidir. Buna göre yurt dışı hizmet akitlerinde yer alan “*çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı*” şeklinde mutad işyeri hukukunun seçilmesine ilişkin hukuk seçimi anlaşmaları, TBK (m. 20 ve devamı) MÖHUK (m. 27/1) kapsamında geçerlidir.

Yurt dışı hizmet akdinde “*çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır*” ifadesine yer verilmiştir. Kanunda şarta bağlı hukuk seçimine yönelik bir düzenleme yer almasa da öğretide bunun yapılabileceği genel olarak kabul edilmektedir. Buna göre, Türk hukukunun uygulanmasının şartı, yabancı hukukta bir düzenlemenin bulunmamasıdır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan** (2017) Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 30-37.
- Akyol, Şener** (2010) Sözleşmelerin Yorumu, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Atamer, Yeşim M.** (2004) “Genel İşlem Şartlarının Denetiminde Yeni Açılımlar” Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu İçin Armağan, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 291-331.
- Atamer, Yeşim M.** (2011) “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi- TKHK m. 6 ve TTK m. 55 f. 1, (f) İle Karşılaştırmalı Olarak”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, 8 Nisan 2011, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 9-73.
- Aydoğdu, Murat** (2011) “6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı”, DEÜHFD, C: 13, S: 2, s. 1-50.
- Aygül, Musa** (2001) “Avrupa Topluluklarında Akitten Doğan Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Roma Sözleşmesi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 3-4, s. 223-264.
- Aygül, Musa** (2004), “Milletlerarası Ticarî Sözleşmelerde Lex Mercatoria'nın Uygulanması”, SÜHFD, C: 12, S: 3-4, s. 45-85.
- Aygül, Musa/Çoban, Nazlı** (2020) “Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 15, S: 16, s. 1815-1832.
- Bayata Canyaş** (2012) AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

- Baycık, Gaye** (2017) “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk”, Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 104-122.
- Civan, Orhan Ersun** (2015) Genel İş Koşulları, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Çalışkan, Yusuf** (2014) Uluslararası Satım Hukukunda Kanunlar İhtilâfi Meseleleri, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Çelikel, Aysel/Erdem, B. Bahadır** (2021) Milletlerarası Özel Hukuk, 17. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Çelikel, Aysel/Nomer, Ergin** (2014) Devletler Hususi Hukuku (Çözümlemiş Örnek Olaylar- Seçilmiş Mahkeme Kararları), 14. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Dayındarlı, Kemal** (1998) “Milletlerarası Özel Hukukta Kamu Düzeni”, Yaşar Karayalçın’a 65’inci Yaş Armağanı, Ankara.
- Demir Gökyayla, Cemile** (2013) Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri, 2. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Demirkol, Berk** (2014) Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk, 2. Baskı, İstanbul Vedat Kitapçılık.
- Doğan, Vahit** (1996) İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlam Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Doğan, Vahit** (2007) “5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 11, S: 1-2, s. 147-164.

- Doğan, Vahit** (2010) “5718 sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Nüsret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi Konferans Yayınları Dizisi 2, Avrupa’da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri, s. 105-123.
- Doğan, Vahit** (2022) Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, Ankara, Savaş Yayınevi.
- Doğan, Vahit**, (2016) Uluslararası Ticarete Ödeme Aracı Olarak Akreditif, 4. Baskı, Ankara, Savaş Yayınevi.
- Edis, Seyfullah** (1989) Medenî Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, 4. Baskı, Ankara, AÜHF Yayınları.
- Elçin, Doğa** (2012) Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Adalet Yayınevi.
- Erdoğan, Ersin/Erdoğan, Canan** (2016) “Türkiye’den Yurtdışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, S: 50, s.955-988.
- Eren, Fikret** (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Grušić, Uglješa** (2015) The European Private International Law of Employment, United Kingdom: First Edt., Cambridge University Press.
- Gulotta, Carla** (2013) “The First Two Decisions Of The European Court Of Justice On The Law Applicable To Employment Contracts”, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol: 5, No: 2, s. 584-591.
- Güner, Cemil** (2014) Milletlerarası Unsurlu Acente İlişkinine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Güngör, Gülin** (2021) Türk Milletlerarası Özel Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

- Güvercin Şahan, Ayşe** (2018), “5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Çerçevesinde Franchise Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tayini”, MHB, C: 38, S: 2, s. 441-479.
- Kar, Bektaş** (2017) Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları (Makaleler), Ankara, İNTES Yayınları, s. 42-46.
- Kaşak, Fahri Erdem** (2019) “Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması (TBK m.23)”, AHBVÜ-HFD, C: 23 S: 3, s. 195-222.
- Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı** (2008) Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 4. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Nomer, Ergin** (2021) Devletler Hususi Hukuku, 23. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut** (2013) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 11. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Ökçün, Gündüz** (1997) Devletler Hususi Hukukunun Kaynakları ve Kamu Düzeni, 2. Baskı, Ankara, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.
- Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Şanlı, Cemal/ Esen, Emre/ Ataman- Figanmeşe, İnci** (2020) Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Tarman, Zeynep Derya** (2010) “5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) Uyarınca Yabancılık Unsuru Taşıyan Akdi Borç İlişkilerinde Hukuk Seçimi”, BATİDER, C: 26, S: 1, s. 143-171.
- Tekinalp, Gülören** (2020) Milletlerarası Özel Hukuk, 13. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Tercier, Pierre/Pichonnaz, Pascal/Develioğlu, H. Murat** (2016) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

- Tiryakioğlu, Bilgin** (1996) Taşınır Mallara İlişkin Milletlerarası Unsurlu Satım Akitlerine Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, Ankara, AÜHF Yayınları (Satım Akitleri).
- Uşan, M. Fatih/ Aygöl, Musa** (2007) 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? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Legal YKİ Dergisi.
- Vural Çelenk, Belkis** (2017) “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletinin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, YBHD, C: 3, S: 1, s. 277-296.