

# 2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk<sup>(\*)</sup>

The Law Applicable to the Foreign Service Contract:  
In the Light of the Decision of the General Assembly of  
Civil Chambers of the Court of Cassation dated 2023

Melis AVŞAR<sup>(\*\*)</sup>

## Öz:

Türk şirketleri veya bu şirketlerin yurt dışında kurdukları yahut yabancı şirketlerle yaptıkları ortaklıklar neticesinde yapılacak projeler için Türkiye’den götürülen işçilerle yapılacak iş sözleşmeleri, mutad işyerinin yabancı bir ülkede olması nedeniyle yabancılık unsuru içermektedir. Türkiye’den İŞKUR aracılığıyla ve İŞKUR tarafından hazırlanan standart iş sözleşmeleri (Yurt Dışı Hizmet Akdi) kullanılarak yurt dışına çalışmaya götürülen işçilerin, Türk mahkemelerinde açtıkları davalarda uygulanacak hukuk konusu bu çalışma ile incelenecektir. Mahkeme kararlarında tartışmalı olan konuların başında, standart iş sözleşmesinde yer alan hukuk seçiminin 5718 sayılı MÖHUK m.27 çerçevesince geçerliliği meselesi yer almaktadır. Bu konuda Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri arasında içtihat farklılıkları bulunmaktadır. 2023 yılında bu konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun önüne gelmiştir. Hukuk Genel Kurulu, yurt dışına götürülen işçilerin işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda yabancı hukukun uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır. Ayrıca genel işlem koşulları arasında düzenlenen hukuk seçimi de geçerli kabul edilmiştir. Bu çalışmada, yurt dışına götürülen Türk işçilerle imzalanan İŞKUR’un standart sözleşmesinden -Yurt Dışı Hizmet Akdi’nden- doğan işçilik alacaklarına ve bu alacakların tabi olacağı zamanaşımı süresine uygulanacak hukuk konusu incelenecektir. Bu inceleme yapılırken Yurt Dışı Hizmet Akdi’nin 16. maddesinde düzenlenen genel hukuk seçimi ile 5., 8., 9. ve 10. maddelerde yer verilen hukuk seçimleri ayrı ayrı değerlendirilecek olup seçilen hukuka MÖHUK m.5 çerçevesince hangi şartlarla Türk kamu düzeni müdahalesinde bulunulabileceğinin çerçevesi ortaya konulacaktır.

---

(\*) Araştırma Makalesi / *Research Article*  
Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 24.03.2024  
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 20.08.2024  
DOI: <https://doi.org/10.58733/imhfd.1545345>

Bu makaleye atf için: AVŞAR, Melis, “2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk”, **İMİHFD**, C. 9, S. 2, 2024, s. 599-630

(\*\*) Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye  
E-posta: [melis.avsar@istanbul.edu.tr](mailto:melis.avsar@istanbul.edu.tr)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7957-6851>

**Anahtar Kelimeler:**

MÖHUK madde 27, İŞKUR, Yurt Dışı Hizmet Akdi, İşçilik Alacakları, Zamanaşımı.

**Abstract:**

The employment contracts for workers brought from Türkiye to work on projects abroad, either for Turkish companies or as part of their partnerships with foreign companies, involve foreign elements due to the workplace being in another country. This study explores the applicable law in cases filed in Turkish courts by workers sent abroad through İŞKUR using standard employment contracts (Foreign Service Contract) prepared by İŞKUR. A major debate in judicial decisions revolves around the validity of the choice of law in standard employment contracts under Article 27 of the Code of PIL No. 5718. Jurisprudence varies between the Court of Cassation and Regional Courts of Appeal on this matter. In 2023, the General Assembly of Civil Chambers of the Court of Cassation ruled that foreign law must apply to disputes over labor claims from workers posted abroad. Additionally, the validity of choice of law in general terms and conditions was upheld. This study assesses the applicable law in labor claims arising from the Foreign Service Contract signed with Turkish workers sent abroad and the relevant statute of limitations. The evaluation includes general choice of law in Article 16 of the Foreign Service Contract and in Articles 5, 8, 9, and 10 of the Foreign Service Contract, considering when Turkish public order can intervene under Article 5 of the Code of PIL.

**Keywords:**

Article 27 of the Code of PIL, İŞKUR, Foreign Service Contract, Labor Claims, Statute of Limitations.

**GİRİŞ**

Türkiye 1960'lardan itibaren<sup>1</sup> yurt dışına iş gücü göçü vermeye başlamıştır<sup>2</sup>. İlk etapta Avrupa ülkelerine yapılan bu iş gücü göçleri, 1970'li yıllardan itibaren yerini Türk müteahhitlik şirketlerinin Ortadoğu, Rusya, Kuzey Afrika gibi ülkelerde gerçekleştirdiği projelerde çalıştırılmak üzere yapılan istihdamlara bırakmaya başlamıştır<sup>3</sup>. Bu doğrultuda Türkiye ile 13 ülke arasında İkili İşgücü Anlaşması akdedilmiştir<sup>4</sup>. Bu Anlaşmalarda, bu şekilde istihdam edilecek işçilerle yapılacak iş sözleşmelerinde kullanılmak üzere taslak bir iş sözleşmesine de yer verilmiştir<sup>5</sup>. Bu taslak sözleşmeler esas alınarak İŞKUR tarafından

<sup>1</sup> Bu doğrultuda Türkiye ilk defa Almanya ile 30.10.1961 tarihinde "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Federal Almanya Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk İşçilerinin Almanya'da İşe Yerleştirilmelerine Dair Anlaşma" yı imzalamıştır (Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 30 Ekim 1961, Bad Godesberg).

<sup>2</sup> DOĞAN, Vahit, "Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti", **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023, s. 47.

<sup>3</sup> AYDIN, Fazıl (Ed.), **Uluslararası İşgücü Anlaşmaları**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 07, Ankara, 2014, s. 5.

<sup>4</sup> Bu anlaşmaların listesi için bkz. <https://www.csgb.gov.tr/uigm/genel-bilgi/ikili-isgucu-anlasmalari/>, E.T. 20.02.2024.

<sup>5</sup> Karşılıklı iş birliği yapılmasını öngören bu anlaşmalar uygulanacak hukuk ve milletlerarası yetki konularında herhangi bir düzenleme içermemektedir. Bu nedenle İkili İşgücü Anlaşmaları'nın MÖHUK m.1 çerçevesince MÖHUK hükümlerine nazaran öncelikle uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır. Bkz. ÖZEL, Sibel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerine Uygulanacak Hukuk" **PPIL**, Y. 2023, C. 43, S. 1, s. 386.

bir tip sözleşme örneği hazırlanmış olup bu sözleşme Yurt Dışı Hizmet Akdi adını taşımaktadır. Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un<sup>6</sup> ilgili maddelerine dayanılarak çıkartılmış olan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği<sup>7</sup> m.8/1'de, örneği Kurumca hazırlanan hizmet akdinin imzalanmasının ve Kuruma onaylatılmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Türk şirketler tarafından yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülecek işçilerle yapılacak sözleşmelerde bu tip sözleşmenin kullanılması herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bir yükümlülük olarak kabul edilmiş olup buna uyulmaması hâlinde işverenlere Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği m.10 çerçevesinde para cezası yaptırımını söz konusu olmaktadır.

Öte yandan, Türkiye'den İŞKUR vasıtasıyla yurt dışına çalışmak üzere götürülen işçilerin yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklarına ilişkin davaların, uygulamada sıklıkla Türk mahkemeleri önüne geldiği görülmektedir. Bu sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklara uygulanacak hukuk 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun<sup>8</sup> (MÖHUK) çerçevesinde belirlenecektir. MÖHUK m.27'de yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk konusunda özel bir kanunlar ihtilafı kuralına yer verilmiştir. Anılan hüküm iş sözleşmesi taraflarına "*işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla*" uygulanacak hukuku seçme imkânı tanımıştır.

İŞKUR Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde de işçi ile işveren arasında doğacak uyuşmazlıklara uygulanacak hukuk konusunda hukuk seçimine yer verilmiştir. Bu şekilde standart sözleşmede yer alan hukuk seçiminin geçerliliği mahkeme kararlarında tartışmalı bir konu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020 senesinden sonra verdiği kararlarda, hukuk seçimini geçerli görüp yabancı hukukun uygulanması gerektiği sonucuna varmaya başlamıştır<sup>9</sup>. Yargıtay'ın bu karardan önceki içtihatlarında ise hatalı olarak yabancılık unsuru göz ardı edilerek yurt dışına çalıştırılmak üzere işçilerin Türk vatandaşı olduğu hâllerde doğrudan

<sup>6</sup> RG. 05.07.2003, S. 25159. 2003 yılında ilk yayımlandığında Türkiye İş Kurumu Kanunu ismini taşıyan bu Kanun'un adı daha sonra 703 sayılı KHK'nın (RG. 09.07.2018, S. 30473, 3. Mükerrer) 74. maddesiyle değiştirilmiştir.

<sup>7</sup> RG. 16.02.2008, S. 26789. 2008 yılında ilk yayımlandığında "Türkiye İş Kurumu Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmelik" ismini taşıyan bu Yönetmeliğin adı daha sonra 11.03.2015 tarihli ve 29292 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Türkiye İş Kurumu Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir.

<sup>8</sup> RG. 04.12.2007, S. 26728.

<sup>9</sup> Örnek kararlar için bkz. ERTEN, Rifat, "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**, Ed. Mehmet ÖZDAMAR et al., Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 214-215.

Türk hukuku uygulanmaktaydı. Yargıtay'ın bu uygulaması doktrinde de oldukça eleştirilmekteydi<sup>10</sup>. Türk işçilerin açtıkları davalarda işçiyi korumak adına geliştirilen işveren ile işçi arasında organik bağ bulunduğu gerekçesi ile Türk hukukunun uygulanması, milletlerarası özel hukukun temel prensipleri ile çelişen bir durum yaratmaktaydı. Zira yabancı bir hukukun uygulanmasına engel hâller, MÖHUK m.5 kamu düzeni müdahalesi ve MÖHUK m.6 doğrudan uygulanan kurallar kapsamında söz konusu olmaktadır. Organik bağ bulunması, Türk hukukunun uygulanması bakımından milletlerarası özel hukuk açısından bir sebep oluşturmamaktadır.

Yargıtay'ın bu hatalı içtihadından döndüğü ve 2020 senesinde verilen ilk kararlardan biri olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.11.2020 tarihli ve 2016/5615 esas numaralı kararına<sup>11</sup> konu uyuşmazlıkta, Umman'da ağır vasıta şoförü olarak çalışmak üzere Türkiye'den götürülen ve işvereni ile arasında Yurt Dışı Hizmet Akdi bulunan işçinin, talep ettiği işçilik alacaklarına Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde seçilen Umman hukukunun uygulanması gerektiğine karar verilerek Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararı bozulmuştur. BAM kararı ve onunla aynı yönde olan ilk derece mahkemesi kararları yayınlanmamış olmakla birlikte 9. Hukuk Dairesi'nin kararının içeriğinden, her iki alt derece mahkemesince verilen kararda da, davalı yabancı şirketin Türkiye'de şubesi bulunan bir şirket ile ortaklık ilişkisi içerisinde bulunduğu gerekçe gösterilerek Türk hukukunun uygulanması gerektiği yönünde karar verildiği anlaşılmaktadır. Bu da esasında Yargıtay'ın organik bağ olduğu gerekçesiyle Türk hukukunu hatalı olarak uyguladığı içtihatlarla benzer bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatlarındaki bu değişim nedeniyle Bölge Adliye Mahkemesi vermiş olduğu direnme kararlarında<sup>12</sup>, Yargıtay'ın 2020 senesi öncesinde vermiş olduğu içtihatlardan dönüldüğü, bunun ise Hukuk Genel Kurulu'nca karara bağlanması gereken bir konu olduğu gerekçesiyle bu uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne götürülmüştür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10.05.2023 tarihinde vermiş olduğu karar<sup>13</sup> (2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararı) ile içtihat farklılıklarını çözmüştür. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu ile kanımızca milletlerarası özel hukuk bakımından son

<sup>10</sup> ÇELİKEL, Aysel / ERDEM, B. Bahadır, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 17. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 441-442; ŞANLI, Cemal / ESEN, Emre / ATAMAN FIGANMEŞE, İnci, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2023, s. 360-361.

<sup>11</sup> Yar. 9. HD, E. 2020/5615, K. 2020/16554, 24.11.2020, www.lexpera.com.tr, E.T. 15.07.2024.

<sup>12</sup> Örnek kararlar için bkz. ERTEN, **Yurt Dışında Çalışan**, s. 216.

<sup>13</sup> Yar. HGK, E. 2022/873, K. 2023/424, 10.05.2023, www.lexpera.com.tr, E.T. 20.02.2024.

derece hatalı olan içtihatlardan dönülmüştür. Zira yabancılık unsuru bulunan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukukun MÖHUK çerçevesince tespit edilmesi gerekmektedir. Davanın taraflarının her ikisinin de Türkiye ile bağlantısı olması, Türk hukukunun uygulanmasını gerektiren bir sebep değildir.

Bu çalışma ile 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararı ışığında Yurt Dışı Hizmet Akdi'nden doğan uyuşmazlıklara uygulanacak hukuk konusu MÖHUK m.27 çerçevesinde genel olarak incelendikten sonra İŞKUR Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde yer verilen hukuk seçimi hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır. Son bölümde ise bu sözleşmeden doğan alacakların tâbi olacağı zamanaşımı incelenecektir.

## I. İŞKUR YURT DIŞI HİZMET AKDİNE UYGULANACAK HUKUK

### A. Genel Olarak

Yabancılık unsuru bulunan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk MÖHUK m.27'deki bağlama kuralı ile tespit edilecektir<sup>14</sup>. İş sözleşmelerinde yabancılık unsuru; sözleşmenin birden fazla devlet ile bağlantılı olması, işçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması gibi hâllerde söz konusu olmaktadır<sup>15</sup>. Yabancılık unsurunun oluşması bakımından işçinin işini yabancı bir ülkede yapıyor olması<sup>16</sup> yeterli kabul edilmektedir<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> TEKİNALP, Gülören, **Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları**, 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 115; NOMER, Ergin, **Devletler Hususi Hukuku**, 23. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 347; ÇELİKEL / ERDEM, s. 426; AYBAY, Rona / DARDAĞAN, Esra, **Uluslararası Düzeyde Yasaların Çatışması (Kanunlar İhtilafı)**, 2. Bası, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008, s. 265; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 357; DOĞAN, Vahit, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 8. Bası, Savaş Yayınevi, Ankara, 2022, s. 429; GÜNGÖR, Gülin, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 190; ÖZEL, Sibel / ERKAN, Mustafa / PÜRSELİM, Hatice Selin / KARACA, Hüseyin Akif, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 2. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2023, s. 454.

<sup>15</sup> Örneğin; işçinin işverenin çeşitli alt firmalarında kalıpcı olarak 2008-2014 yılları arasında Ukrayna'da çalışmış olması, bu işyerinin mutad işyeri olarak sayılması için yeterli görülmüştür. Bkz. Yar. 9. HD, E. 2021/12547, K. 2021/16788, 22.12.2021, www.lexpera.com.tr, E.T. 20.02.2024.

<sup>16</sup> Örneğin; Türk firmanın aracılık etmesi üzerine Suudi Arabistan'a (Mekke şehri) götürülen ve yabancı işverene tabi olarak çalışan Türk vatandaşının uğradığı iş kazası nedeniyle Türk mahkemelerinde açtığı davada mahkemeye, işveren Türk firma olmasa bile olayda yabancılık unsuru bulunduğunu şu şekilde ifade etmiştir: "İş akti, kişiler arasında karşılıklı ve uygun irade beyanıyla oluştuğu ve bunların menfaatlerini düzenlediğinden dolayı, bir özel hukuk ilişkisi olduğu ve kişi ve toprak bakımından yabancı unsur taşıdığı takdirde, Milletlerarası Özel Hukukun uygulama alanına gireceği ve aktin taraflarından en az birinin yabancı tebealı olması veya işin görüldüğü yerin yabancı toprağı olması halinde, kişi ve toprak bakımından yabancı unsurun oluşacağı belirgindir." Bkz. Yar. HGK, E. 1989/10-316, K. 1989/411, 07.06.1989, (ÇELİKEL, Aysel / NOMER, Ergin / GİRAY, Faruk Kerem / ESEN, Emre, **Milletlerarası Özel Hukuk Pratik Çalışma Kitabı**, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, s. 580 vd.).

İş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda kıdem tazminatı, ücret, yıllık ücretli izin süresi alacağı, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti gibi alacaklar ve bu alacakların tabi olacağı zamanaşımı süresine m.27'nin gösterdiği hukuk (iş sözleşmesi statüsü/*lex causae*) uygulanacaktır. İş sözleşmesi statüsünün kapsamına bunların yanında sözleşmenin meydana gelmesi, belirli/belirsiz süreli olması, sözleşmenin ifası ve sözleşmenin sona ermesine ilişkin konular da girmektedir<sup>18</sup>.

MÖHUK m.27'deki bağlama kuralı ile iş sözleşmesi statüsü (*lex causae*) tespit edilmeden önce, *lex causae*'in iş sözleşmesinde yer alan sözleşme hükümleriyle arasındaki ilişki ortaya konulmalıdır. Bir uyuşmazlık çıktığı zaman mahkemece yabancılık unsuru bulunması hâlinde ilk olarak sözleşmenin tâbi olacağı hukukun tespit edilmesi gerekir. Ancak sözleşmeler hukuku bakımından kabul gören genel prensip, sözleşmesi serbestisidir. Eğer sözleşmenin tâbi olacağı hukukta da sözleşme serbestisi prensibi kabul ediliyorsa, mahkemece öncelikle taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine bakılarak bu uyuşmazlığın çözülmesi gerekir<sup>19</sup>. Sözleşmenin maddi içeriğini oluşturan hükümlerle çözülemeyen bir uyuşmazlığın söz konusu olması hâlinde, yabancılık unsuru gözetilerek MÖHUK m.27'deki kuralın gösterdiği hukuk yani sözleşme statüsü uygulanır. Ancak eklemek gerekir ki, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yer alan sözleşme hükümlerinin uygulanma kabiliyeti, iş sözleşmesinin tabi olacağı hukukta (*lex causae*) bu hükümlerin emredici hukuk kurallarıyla düzenlenmemiş olmasına bağlıdır. Bunun dışında *lex fori*'de yer alan doğrudan uygulanan kurallar ile mahkemenin hukukunun kamu düzeni müdahalesi ile uygulanması hâllerinde de taraflar arasında sözleşme hükümleri uygulanamayacaktır.

## B. Hukuk Seçimi ve Objektif Bağlama Kuralı Hakkında Genel Bilgi

MÖHUK m.27/1'de uygulanacak hukukun taraflarca seçilmesine imkân tanınmıştır. Ancak seçilen hukuk, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumanın<sup>20</sup> altında kalamayacaktır. Hukuk

<sup>17</sup> Yargıtay'ın 2020 senesine kadar yabancılık unsurunun tespitinde hatalı olarak vermiş olduğu kararlarda; Türk şirketler tarafından yatırımın yapıldığı yabancı ülkede, o ülke kanunlarına göre kurdukları şirketler ile Türkiye'den bu ülkede çalıştırılmak üzere yurt dışına götürülen işçilerle yapılan iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda, yurt dışına götüren şirket ile yurt dışındaki yabancı şirket arasında organik bağ bulunduğu ve bu nedenle yabancılık unsuru oluşmadığı gerekçe gösterilerek Türk hukuku uygulanmaktaydı. Bu kararların eleştirisi için bkz. ÇELİKEL / ERDEM, s. 441-442; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 360.

<sup>18</sup> NOMER, s. 347.

<sup>19</sup> ŞANLI, Cemal, **Hukuki Mütalaalarım**, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 413.

<sup>20</sup> Asgarî korumanın sınırını, işçinin mutad işyeri hukukunun kamu hukukuna ilişkin hükümlerinin oluşturacağı belirtilmektedir (bkz. ÇELİKEL / ERDEM, s. 435). Doktrinde ayrıca asgarî korumanın tespitinde

seçimi imkânının, mutad işyeri hukukunun sağlayacağı asgarî koruma ile sınırlandırılmasının amacı, ekonomik olarak zayıf konumda bulunan ve işveren ile eşit güce sahip olmayan işçilerin, hukuk seçimi yapılmak suretiyle işçilik haklarının mutad işyerine nazaran çok daha elverişsiz koşullarda kabul edildiği bir hukuka tabi olmaları riskinden korunabilmeleridir<sup>21</sup>. İş sözleşmelerinde, sözleşmenin zayıf konumunda olan tarafını oluşturan işçiyi korumak için hukuk seçimi imkânının hiç tanınmaması yerine, işçinin mutad işyeri hukukundaki koruyucu hükümlerin asgarî korumasına sahip olması ve bu çerçevede hukuk seçimi yapılabilmesi imkânı kabul edilmiştir. Böylelikle sözleşmeler alanında geçerli olan irade serbestisi tamamen sınırlanmamış olmaktadır<sup>22</sup>. Asgarî korumanın ölçüsü olarak mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri kabul edilmiştir.

MÖHUK m.27'nin mehzasını oluşturan Roma Konvansiyonu<sup>23</sup> ve bu Konvansiyon esas alınarak kabul edilen Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Roma I Tüzüğü'nde<sup>24</sup> asgarî korumanın sınırını, objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk oluşturmaktadır. Objektif bağlama kuralının kapsamına, istisna kuralı olarak da adlandırılan uyumsuzluk ile daha sıkı ilişkili hukuk da girmektedir. Oysa MÖHUK'ta bu tercih edilmemiş ve sadece mutad işyeri hukukunun asgarî koruması kabul edilmiştir<sup>25</sup>. MÖHUK'taki bu düzenleme hem uyumsuzlukla daha sıkı ilişkili bulunan hukukun sağlayacağı asgarî korumanın sağlanması imkânını ortadan kaldırmakta hem de işçinin mutad işyeri bulunmaması hâlinde<sup>26</sup> hiçbir asgarî korumaya sahip olmaması sonucunu doğurabilecek nitelikte olmaktadır.

---

mutad işyeri hukuku ile seçilen hukuk arasında uygulanması gereken hükümler bakımından tek tek bir karşılaştırılma yapılmaması, bir bütün olarak hangi hukukun daha iyi koruduğunun araştırılması gerektiği de belirtilmektedir (bkz. ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 362).

Ayrıca asgarî korumanın tespitinde kullanılacak yöntemler hakkında detaylı bilgi için bkz. DOĞAN, Vahit, "5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2007, C. 11, S. 1, s. 155-59; ELÇİN, Doğa, **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 100.

<sup>21</sup> ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 362; ELÇİN, **İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, s. 92.

<sup>22</sup> DOĞAN, **Milletlerarası Özel Hukuk**, s. 425-426.

<sup>23</sup> Official Journal C 027, 26/01/1998 P. 0034-0046, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A41998A0126%2802%29>, E.T. 20.02.2024.

<sup>24</sup> Official Journal L 177 4.7.2008 p. 6, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008R0593-20080724>, E.T. 20.02.2024. ("Roma I Tüzüğü" olarak anılacaktır.).

<sup>25</sup> DOĞAN, **Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti**, s. 59.

<sup>26</sup> Doktrinde işçinin mutad işyeri bulunmaması hâlinde kanunda açık bir hüküm bulunmadığı ve asgarî korumanın işverenin esas işyeri hukuku ile sağlanması gerektiği görüşü ileri sürülmektedir. Bkz. ŞANLI/ESEN/ATAMAN FİGANMEŞE, s. 359.

MÖHUK m.27'de hukuk seçiminin nasıl yapılacağı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>27</sup>. Ancak doktrinde kabul edildiği üzere sözleşmelere uygulanacak hukuku gösteren genel madde olan MÖHUK m.24'te hukuk seçimine ilişkin kabul edilen kurallar, iş sözleşmelerinde yapılacak hukuk seçimi bakımından da uygulama alanı bulacaktır<sup>28</sup>. Bu doğrultuda hukuk seçimi açık veya zımnî yapılabilir<sup>29</sup>. Kısmî hukuk seçimi yapılması<sup>30</sup> veya hukuk seçiminin sözleşmenin kurulmasından sonraki bir tarihte yapılması da mümkündür<sup>31</sup>. Ayrıca seçilecek devlet hukuku bakımından herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. İş sözleşmesiyle bağlantılı olmayan bir devletin hukukunun seçilmesi mümkündür<sup>32</sup>.

Şartlı hukuk seçimi yapılabilmesi imkânı MÖHUK'ta açıkça düzenlenmemekle birlikte hem doktrinde hem de Yargıtay kararlarında bu şekilde yapılan hukuk seçimleri geçerli kabul edilmektedir<sup>33</sup>. Şartlı hukuk seçimi; geciktirici şarta bağlı olarak yani hüküm ifade etmesi ileride gerçekleşecek bir şarta bağlanarak yapılabileceği gibi, bozucu şarta bağlı olarak da yapılabilir<sup>34</sup>. İş sözleşmeleri bakımından da şartlı hukuk seçimi yapılabilmesi mümkündür<sup>35</sup>.

Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinde hukuk seçimi bulunmayan hâllerde iş sözleşmesine uygulanacak hukuk MÖHUK m.27'nin 2. ve 3. fıkrala-

<sup>27</sup> 27. maddede hukuk seçimi yapılırken şekle ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle şekle ilişkin problemlerin MÖHUK m.7'deki genel kural çerçevesinde çözülmesi gerekmektedir. Tarafların şekle uygulanmak üzere de hukuk seçimi yapabilecekleri kabul edilmektedir. Bkz. ELÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 57-58.

<sup>28</sup> Avrupa Birliği hukukunda Roma I Tüzüğü'nde açıkça hukuk seçimi yapılması konusunda genel hukuk seçimi maddesine atıfta bulunulmaktadır. MÖHUK m.27'de ise böyle açık bir gönderme yoktur.

<sup>29</sup> GÜNGÖR, s. 190.

<sup>30</sup> Kısmî hukuk seçimi, sözleşmenin bölünebilir kısımları için yapılabilir. İş sözleşmelerinde kısmî hukuk seçimine örnek olarak çalışma saatleri veya yıllık izne uygulanacak hukukun farklı bir hukuka tabi kılması verilebilir. Bkz. ELÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 104-105.

<sup>31</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 436; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 325-26; ÖZEL / ERKAN / PÜRSELİM / KARACA, s. 459.

<sup>32</sup> ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 333; ELÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 82.

<sup>33</sup> NOMER, s. 331; DEMİRKOL, Berk, *Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk*, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 188 vd. Ayrıca şartlı hukuk seçimini geçerli gören Yargıtay HGK kararı için bkz. yukarıda dn. 16.

<sup>34</sup> DEMİR GÖKYAYLA, Cemile, *Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri*, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 282; BAYATA CANYAŞ, Aslı, *AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural*, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 73.

<sup>35</sup> AYGÜL, Musa / ERDOĞAN, Canan, "Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği" *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Y. 2022, C. 7, S. 2, s. 770.



rında yer alan objektif bağlama kuralı vasıtasıyla tespit edilecektir. Objektif bağlama kuralında mutad işyeri hukuku esas alınmakla birlikte işçinin geçici olarak işini başka bir ülkede yapması veya işçinin devamlı bir işyeri bulunmaması hâllerine özgü kurallar da kabul edilmiştir. Bu kurallar çerçevesinde uygulanacak hukukun tespiti için mutad işyeri kavramının tanımlanması gerekmektedir. Öncelikle bir bağlama noktası olan mutad işyeri *lex fori*'ye göre vasıflandırılmalıdır<sup>36</sup>. Mutad işyerinin doğru tespit edilmesi önemlidir, zira hem hukuk seçimi yapılan hâllerde işçinin sahip olacağı asgarî korumanın sınırını belirlemede hem de bir hukuk seçimi bulunmaması hâlinde uygulanacak hukuku gösteren bağlama noktası olma işlevi bulunmaktadır.

Mutad işyeri belirlenirken işçinin işini ağırlıklı olarak hangi ülkede yerine getirdiğine bakılmalı, bu yapılırken işin niteliği ve süresi bakımından hangi ülkede işin daha ağırlıklı olarak yerine getirildiği ölçütü kullanılmalıdır. İşçinin, birden fazla ülkede çalışması bulunuyorsa tarafların iradesine bakılarak mutad işyeri tespit edilecektir. İşçi ve işverenin iradesinin, bu çalışmaların yapıldığı ülkelerden hangisini işin ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği yer olarak kabul etmeye yönelik olduğunun araştırılması gerekir. İşçinin geçici olarak bir başka yere gönderilmesinde mutad işyerinin değişip değişmediğinin tespitinin, tarafların iradesine bakılarak yapılması gerekir<sup>37</sup>.

2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında da mutad işyeri; “*işçinin işini fiilen yaptığı yer, işinin önemli bir kısmını yapmak için zamanını geçirdiği yer...*” şeklinde tanımlanmış olup “... *mutad işyeri belirlenirken sözleşme süresinin tamamında belirlenen tüm koşullar dikkate alınmalı, iş görme ediminin düzenli ve sürekli olarak ve bir bütün hâlinde nerede ifa edildiği...*”nin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp birden fazla ülkede yapması hâlinde, iş sözleşmesine işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku uygulanacaktır. Örneğin; fuar ve sergilerde çalışan işçilerin veya hava yolu personellerinin mutad işyeri bulunmamaktadır. Bu durumda MÖHUK m.27/3 uyarınca işverenin esas işyeri hukuku uygulama alanı bulacaktır<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> SARIOZ BÜYÜKALP, İpek, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3’ün Uygulanması Sorunu” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2018, C. 8, S. 2, s. 204.

<sup>37</sup> NOMER, s. 351; ÇELİKEL / ERDEM, s. 433; DOĞAN, **Milletlerarası Özel Hukuk**, s. 430.

<sup>38</sup> Esas işyeri kavramından, işverenin işyeri/işletme merkezinin bulunduğu ülkenin anlaşılması gerekmektedir. Bkz. ŞANLI / ESEN / ATAMAN FIGANMEŞE, s. 364. Eğer birden fazla işletme merkezi bulunuyorsa işçinin işe alındığı işletme merkezinin bulunduğu yer hukuku uygulanacaktır. Bkz. DOĞAN, **Milletlerarası Özel Hukuk**, s. 430.

İŞKUR aracılığı ile yurt dışına götürülen işçilerin, mutad işyeri götürüldükleri ülke olmaktadır. Bununla birlikte aynı işverene ait farklı ülkelerde çalıştırılan işçilerin mutad işyeri, her bir çalışma bakımından işin yapıldığı ülke olacaktır. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurul kararına konu olan uyumsuzlukta da işçinin aynı işverenin Rusya, Libya ve Umman'daki işyerlerinde farklı dönemlerde çalışması olduğu, uygulanacak hukuk belirlenirken her bir ülkede geçen çalışmalar bakımından ayrı ayrı tespit yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

MÖHUK m.27/4 uyarınca, taraflarca bir hukuk seçimi yapılmadığında<sup>39</sup>, hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda, sözleşmeye objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk yerine bu hukukun uygulanabilmesi mümkündür. Hatta diğer sözleşme tiplerine ilişkin maddelerde düzenleniş şekliyle farklı olarak hâkime bu konuda bir takdir hakkı bırakılmıştır. Hâkim bu takdir hakkını işçinin menfaatine olacak hukuku seçerek kullanmalıdır<sup>40</sup>.

Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde; işçinin sosyal çevresinin Türkiye'de bulunması, tarafların vatandaşlığı, işverenin yerleşim yeri, sözleşmenin dili, ücretin ödendiği para birimi, sözleşmenin yapıldığı yer gibi kriterler dikkate alınabilecektir<sup>41</sup>. Nitekim 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında iş sözleşmesinin ne zaman Türk hukuku ile daha sıkı ilişki içerisinde olacağı hakkında şu tespitlerde bulunulmuştur:

*“... işçinin sosyal çevresinin Türkiye’de bulunması, Türkiye’nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye’de ve Türk Lirası üzerinden ödenmesi, işverenin Türk olması, iş sözleşmesinin Türk Hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, Türk Hukukuna tâbi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı hâlinde iş sözleşmesinin Türk Hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir”.*

<sup>39</sup> MÖHUK m.27/1 kapsamında hukuk seçimi yapıldığı hâllerde artık MÖHUK m.27/4’te düzenlenen daha sıkı ilişkili hukuk istisnası uygulama alanı bulamayacaktır. Yani tarafların seçtiği hukuka nazaran somut uyumsuzlukla daha sıkı ilişkili bir başka devletin hukuku mevcut olsa dahi, bu hukuk uygulanamaz, sözleşmeye tarafların seçtikleri hukuk uygulanır. Zira MÖHUK’un 27. maddenin 4. fıkrasında kabul edilen bu istisna kuralı, sadece hukuk seçimi yapılmadığı zamanlarda uygulama alanı bulmaktadır.

<sup>40</sup> NÖMER, s. 353; ÇELİKEL / ERDEM, s. 438; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİĞANMEŞE, s. 365; EL-ÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 146; DOĞAN, *Milletlerarası Özel Hukuk*, s. 431.

<sup>41</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 438; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİĞANMEŞE, s. 365.

Yurt Dışı Hizmet Akdi bakımından bu doğrultuda yapılacak bir değerlendirmede; işçilerin Türkiye’de yerleşim yerine sahip olması, işverenlerin Türk müteahhitlik şirketleri veya bu şirketlerin işçilerin götürüldüğü ülkelerdeki şirketlerle kurdukları ortaklıklar olması, işçilerin bulunması sürecine İŞKUR’un aracılık etmesi, ücretin işçilerin Türkiye’deki banka hesabına döviz veya karşılığı Türk Lirası olarak yatırılacak olması (Yurt Dışı Hizmet Akdi m.6), işçilerin Türkiye’de sigortalı olması (Yurt Dışı Hizmet Akdi m.11), işçilerin götürüldükleri ülkelerde çalışabilmeleri için gereken prosedürlerin (pasaport vs.) işveren tarafından yapılması (Yurt Dışı Hizmet Akdi m.13), işçilerin götürüldükleri ülkede işveren tarafından sağlanan lojmanlarda konaklatılması (Yurt Dışı Hizmet Akdi m.14) ve sözleşme dilinin Türkçe olması gibi hususların önemli bir bölümünün mevcut olduğu birlikte değerlendirildiğinde Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olduğu söylenebilecektir. Böylelikle Yurt Dışı Hizmet Akdi kullanılarak yurt dışına götürülen işçilerle yapılan sözleşmelerde, Türk hukuku çalışılan ülke hukukuna nazaran daha sıkı ilişkili olmaktadır<sup>42</sup>. Ancak hâkimin, daha sıkı ilişkili olan Türk hukukunu uygulaması, bu hukukun mutad işyeri hukukuna nazaran işçi bakımından daha lehe hükümler içermesine bağlı olmalıdır.

## C. Yurt Dışı Hizmet Akdinde Hukuk Seçimi

### 1. Genel Bilgi

Yurt Dışı Hizmet Akdi’nin 16. maddesinde bir genel hukuk seçimi maddesine ve 5, 8, 9 ile 10. maddelerinde hukuk seçimine ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir. 16. maddede genel hukuk seçimi düzenlemesi kaleme alınırken belirli hususlarda çalışılan ülke hukukunun şartlı olarak seçilmesi tercih edilmiştir. Ayrıca sözleşmede seçilen çalışılan ülke hukukunun, MÖHUK m.27 anlamında hukuk seçiminin asgarî koruma sınırını oluşturan mutad işyeri hukuku ile aynı yer hukuku olması işçiler bakımından olumsuz sonuçlar doğurabilecek nitelikte olabilecektir. Bu iki hukukun aynı yer hukuku olması, işçilerin asgarî koruma hukukuna sahip olamayacağı bir durum yaratabilecektir. İlaveten İŞKUR tarafından hazırlanmış olmakla birlikte tek taraflı olarak işçiye müzakeret etme imkânı tanınmaksızın imzalatılan iş sözleşmelerinde yer alan hukuk seçiminin geçerliliği bakımından genel işlem koşulu olmaları nedeniyle ayrı bir inceleme yapılması gerekmektedir.

<sup>42</sup> Özel tarafından da bu tespit; yurt dışı hizmet akitlerinin Türkçe olduğu, sözleşme taraflarının Türk olduğu ve mutad meskenlerinin Türkiye’de bulunduğu, ücretin Türkiye’de harcandığı ve davaların Türk mahkemelerinde açıldığı gerekçe gösterilerek yapılmaktadır. Bkz. ÖZEL, s. 394.

## 2. Hukuk Seçiminin Sınırı: Asgarî Koruma

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde yer alan hukuk seçiminde uygulanacak hukuk olarak çalışılan ülke hukuku seçilmiştir. Bu hukuk çoğu zaman MÖHUK m.27 çerçevesinde objektif bağlama kuralıyla gösterilen hukuku karşılar nitelikte olmaktadır. Bununla birlikte çalışılan ülke ile mutad işyeri her zaman aynı yer olmayabilir<sup>43</sup>. Özellikle işçinin geçici olarak gönderildiği bir yer, onun mutad işyeri sayılmayacakken Yurt Dışı Hizmet Akdi m.16 çerçevesince çalışılan ülke hukuku sayılabilecektir<sup>44</sup>. Bununla birlikte çalışmada esas alınan 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararına konu uyuşmazlık bakımından çalışılan ülke ile mutad işyeri aynı hukuka işaret ettiği için bu farklılığın pratik bir sonucu olmayacaktır.

Objektif bağlama kuralıyla tercih edilen bağlama noktası, kanun koyucunun o uyuşmazlıkla en sıkı ilişkili olduğunu varsaydığı hukuk olmaktadır. Ancak bu varsayım, sözleşmelere uygulanacak hukuka ilişkin kabul edilen objektif bağlama kuralları bakımından geçerli olmayacaktır. Zira MÖHUK'ta hem sözleşmelere uygulanacak hukuku gösteren genel madde olan 24. maddede hem de iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku gösteren 27. maddede düzenlenen objektif bağlama kuralında, tercih edilen bağlama noktasının gösterdiği hukuka nazaran daha sıkı ilişkili bir hukuk bulunması hâlinde bu hukukun uygulanacağı yönünde istisna kuralına yer verilmiştir. İş sözleşmeleri bakımından daha sıkı ilişkili hukuk istisnasını uygulayıp uygulamama konusunda işçinin menfaatinin gözetilmesi amacıyla hâkime takdir yetkisi verilmiştir<sup>45</sup>. O hâlde, objektif bağlama kuralında kabul edilen bağlama noktasının her zaman en sıkı ilişkili hukuku gösterdiği söylenemeyecektir.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde asgarî korumanın ölçüsünü oluşturan çalışılan ülke hukuku seçildiği zaman, işçiyi koruyacak asgarî bir hukukun bulunmaması sonucu da doğacaktır. Oysa kanun koyucunun amacının bu olduğu söylenemez. Aksine iş sözleşmelerinde hukuk seçimi imkânı işçinin korunması amacıyla sınırlı olarak kabul edilmiştir. Kanımızca mehzaz Roma Konvansiyonu ile Roma I Tüzüğü'ne benzer şekilde bir düzenleme getirilmesi ve MÖHUK 27. maddenin yeniden kaleme alınması gerekmektedir<sup>46</sup>. İşçinin, seçilen hukukta sahip olacağı asgarî koruma-

<sup>43</sup> Doktrinde mutad işyeri kavramından tarafların iradesi doğrultusunda esas olarak fiilen işin yapıldığı yer anlaşıldığından, Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde çalışılan ülke olarak mutad işyerinin kastedildiği ileri sürülmektedir. Bkz. AYGÜL / ERDOĞAN, s. 759.

<sup>44</sup> ERTEN, *Yurt Dışında Çalışan*, s. 245.

<sup>45</sup> DOĞAN, *İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti*, s. 163.

<sup>46</sup> Doktrinde Elçin tarafından da aynı görüş ileri sürülmüştür. Yazara göre, "... hukuk seçimi bulunmaması hâlinde uygulanacak hukukun sözleşmeyle bertaraf edilemeyen maddi hukuka dair emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, ..." şeklinde hukuk seçimi maddesinin revize edilmesi gerekmektedir. Bkz. ELÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 155.

nın sınırını, mutad işyeri yanında daha sıkı ilişkili hukuk istisnasının da uygulanabilmesini mümkün kılacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. İşçinin, objektif bağlama kuralının gösterdiği hukukun sağlayacağı asgarî koruma ile hukuk seçimi karşısında korunması gerekmektedir. Seçilen hukukun zaten asgarî korumanın sınırını oluşturan hukuk olması ise tek başına işçinin korunduğu bir hukuka tabi olduğu sonucunu doğurmayacaktır. Bu nedenle tıpkı mutad işyerinin bulunmaması hâlinde işçinin hukuk seçiminde asgarî olarak işverenin esas işyerinin bulunduğu yer hukuku ile korunması fikri doktrinde ileri sürülmekteyse<sup>47</sup> burada da benzer bir yaklaşımla mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde asgarî korumanın sınırını bu hukukun oluşturması kabul edilmelidir.

### 3. Genel İşlem Koşulları Arasında Yer Alan Hukuk Seçiminin Geçerliliği

Yurt dışı hizmet akdi, İŞKUR tarafından hazırlanmış olmakla birlikte bu sözleşmede yer alan hükümlerin genel işlem şartı olarak kabul edilebilmesi için mutlaka sözleşmenin taraflarından birince hazırlanmasına gerek yoktur. Nitekim 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında da bu durum, “... *Hukuki ilişkinin içeriğini oluşturan genel işlem koşullarının idari denetimden geçiyor olması, hükümlerin meslek birliklerince hazırlanması veya başkaca kuruluş ve Bakanlıkların görüşü alınarak düzenlenmesi bu hükümlerin genel işlem koşulu niteliğini ortadan kaldırmaz.*” denilmek suretiyle belirtilmiştir.

Genel işlem şartlarında yer alan bir hukuk seçiminin geçerli olup olmadığı sorusu için öncelikle hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu konuda doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmektedir<sup>48</sup>. Zira MÖHUK'ta hukuk seçiminin geçerliliğine uygulanacak hukuka dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>49</sup>. Bir görüşe göre, genel işlem şartlarında yer alan bir hukuk seçimi klozunun geçerliliğine o kloz ile seçilen devletin hukukunun uygulanması gerekmektedir<sup>50</sup>. Bir başka görüşe göre ise hukuk seçimi esas sözleşmeden bağımsız olduğu için geçerliliğine *lex fori* uygulanmalıdır<sup>51</sup>. Doktrinde ayrıca tarafların müşterek bir hukuku varsa hukuk seçiminin

<sup>47</sup> ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 359.

<sup>48</sup> Bu görüşler için bkz. ÖZGENÇ, Zeynep, “Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi Anlaşmasının Geçerliliği”, *Genç Milletlerarası Özel Hukukçular Konferansı*, Ed. Zeynep Derya TARMAN, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2018, s. 404 vd.

<sup>49</sup> MÖHUK'a mehz teşkil eden 1980 tarihli Roma Konvansiyonu ve bugün yürürlükte bulunan Roma I Tüzüğü'nde ise hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliğine, esas sözleşmenin tabi olacağı hukukun uygulanması kabul edilmiştir.

<sup>50</sup> DEMİRKOL, *Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk*, s. 79 vd.

<sup>51</sup> ULUOCAK, Nihal, *Milletlerarası Özel Hukuk Dersleri*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1989, s. 186.

geçerliliğine bu hukukun uygulanması gerektiği görüşü de savunulmaktadır. Doğan<sup>52</sup> tarafından iş sözleşmeleri incelenirken ileri sürülen bu görüşün kabul edilmesi durumunda özellikle İŞKUR vasıtasıyla Türk işverenlerce yurt dışında gerçekleştirilecek projelerde istihdam edilmek üzere götürülen işçilerle yapılan sözleşmelerde yer alan genel işlem şartlarının geçerliliğine tarafların müşterek hukuku bulunması sebebiyle Türk hukukunun uygulanması gerekeceği söylenebilecektir<sup>53</sup>. Yine bir başka görüşe göre ise, tüketici ve işçinin tarafı olduğu sözleşmelerde yapılacak hukuk seçimi MÖHUK m.26 ve m.27'deki şartları sağlaması koşuluyla geçerli olup Türk hukukuna tabi olarak bu değerlendirmenin yapılması gerekmektedir<sup>54</sup>. Bu çerçevede 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>55</sup> m.21 çerçevesinde yürürlük denetimine, m.23 çerçevesinde yorum denetimine ve m.25 çerçevesince içerik denetimine tabi olacaktır<sup>56</sup>.

Bununla birlikte 2023 tarihli Hukuk Genel Kurul kararında; "... 6098 sayılı Kanun'un genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine gerekçe olamayacağını belirtmek gerekir. Söz konusu hükümler, hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun Türk Hukuku olması hâlinde işlev görebilir..." tespitinde bulunulmuştur<sup>57</sup>. Yargıtay'ın bu tespitinden hukuk seçimine hangi devletin hukukunun uygulanması gerektiği açık olarak anlaşılammamaktadır. Zira kararda Türk hukukunun uygulanamayacağı, bu nedenle TBK hükümleri kapsamında bir inceleme yapılamayacağı belirtilmiş olmakla birlikte genel işlem şartlarında yer alan bir hukuk seçiminin geçerliliğinin hangi hukuka göre değerlendirileceği hakkında bir görüş bildirilmemiştir. Bu-

<sup>52</sup> DOĞAN, Vahit, *İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti*, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, s. 30.

<sup>53</sup> DOĞAN, *Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti*, s. 73.

<sup>54</sup> ÖZEL, s. 390.

<sup>55</sup> RG. 04.02.2011, S. 27836.

<sup>56</sup> Genel işlem şartları arasında yer alan hukuk seçiminin geçerliliğine TBK'daki düzenlemelerin ne şekilde uygulanması gerektiği konusunda detaylı bilgi için bkz. DEMİRKOL, Berk, "Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması" *PPIL*, Y. 2020, C. 40, S. 2, s. 1323 vd.

<sup>57</sup> 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında, BAM'ın verdiği direnme kararı gerekçesi ise şöyledir: "... imzalanmış matbu nitelikteki yurt dışı hizmet akdilerinin boşluklarının çoğu zaman işveren tarafından doldurularak işçilere imzalatıldığı, taraflarca hariçten imzalanarak Kuruma verilen ve Kurum yetkilisi tarafından onaylanarak saklanan sözleşmelerin bir kısım maddelerinde hukuk seçimine ilişkin hükümler bulunmakla birlikte işverenin işçiyi çalışılan ülke mevzuatına tâbi olacağı ve çalışma şartları konusunda bilgilendirme yükümlülüğünü yazılı olarak yerine getirmemesi sebebiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen, İş Hukukundaki görünümü genel iş koşulları olan genel işlem koşullarına ilişkin hükümler karşısında geçerli kabul edilemeyeceği..." Kanımızca bu gerekçelerle hukuk seçimi geçersiz görülemez. Zira çalışma koşullarına ilişkin bilgilendirme yükümlülüğü, taraflar arasında sözleşmenin kurulmasına yönelik *consensus* bulunup bulunmadığının tespitinde bir kriter olarak kullanılamamalıdır.

nunla birlikte kararda genel işlem koşullarında düzenlenen hukuk seçimi geçerli bulunmuştur. Yargıtay’ca burada hukuk seçimiyle seçilen devletin hukukuna göre bir değerlendirme yapılması gerektiği görüşünün benimsendiği söylenebilir. Zira bu hukuka göre genel işlem koşullarının geçerliliği konusunda herhangi bir değerlendirmede bulunulmamıştır.

Ayrıca hukuk seçimi anlaşmasının, esas sözleşmeden bağımsız olduğu kabul edilmektedir<sup>58</sup>. Bunun anlamı esas sözleşmenin ve bu sözleşmenin bir parçasını oluşturan genel işlem koşullarının geçersiz olmasının, tek başına hukuk seçimi anlaşmasının veya genel işlem koşulları arasında yer verilen hukuk seçiminin geçersiz olması sonucunu doğurmamasıdır.

Yurt dışı hizmet akdi bakımından doktrinde bu şekilde genel işlem koşulları arasında yer verilen hukuk seçimi klozları geçerli kabul edilmektedir<sup>59</sup>. Bununla birlikte TBK çerçevesince yapılacak genel işlem koşulu denetimi bakımından seçilen hukukun taraflarca öngörülebilir bir hukuk olması ve uyumsuzluk ile arasında sıkı bir ilişki bulunması gerekir<sup>60</sup>. Yurt dışı hizmet akdiyle seçilen hukuk, çalışılan ülke hukuku olduğu için bu hukuk hem işçi tarafından öngörülebilecek bir hukuk hem de iş sözleşmesiyle sıkı ilişkili bir hukuk olmaktadır. Genel işlem koşullarında yer alan hukuk seçiminin geçerliliği bakımından seçilen hukuktaki maddi hukuk düzenlemelerinin bilinmesi ise bir şart olarak aranmaz.

<sup>58</sup> SCHMITZ, Melanie, **Die Rechtswahlfreiheit im europäischen Kollisionsrecht**, 1. Auflage, Duncker & Humblot, Berlin, 2017, s. 119-120.

<sup>59</sup> AYGÜL / ERDOĞAN, s. 771; ERTEN, Rifat, “İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdinin Değerlendirilmesi”, **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götüürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023, s. 112; BAYCIK, Gaye, “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götüürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk” **Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, INTES, s. 113, <https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/intes-cak-ic.pdf>, E.T. 20.02.2024. Yurt dışı hizmet akdinde yabancı hukukun seçildiği bu nedenle genel işlem koşullarına yer alan hukuk seçimine TBK hükümlerinin uygulanamayacağı gerekçesiyle hukuk seçimini geçerli gören görüş için bkz. ALTINTAŞ, Volkan, “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerinde Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi” **Sicil**, Y. 2023, S. 50, s. 201. Doktrinde bu şekilde yurt dışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçiminin geçerli olacağı ancak genel işlem koşulu olarak kabul edilmemesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. İSTE ARLANOĞLU, Cansu, **Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi**, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, 2021, s. 79. Buna karşın 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında, “Yurt dışı iş sözleşmelerinin çok sayıda benzer sözleşmelerde kullanılmak amacıyla idare tarafından tek taraflı hazırlanması karşısında hükümlerinin genel işlem koşulu niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür.” tespitinde bulunulmuştur.

MÖHUK m.27’nin mehzarı olan Roma I Tüzüğü çerçevesinde de iş sözleşmelerinde genel işlem koşulları arasında yer alan hukuk seçimi klozları geçerli kabul edilmektedir. Bkz. MARTINY, “Rom I-VO Art.8 Individualarbeitsverträge”, **Münchener Kommentar zum BGB**, 8. Auflage, 2021, Rn. 34; TEMMING, Felipe, “Article 8”, **Concise Commentary on the Rome I Regulation**, Ed. Franco FERRARI, 2nd Ed., Cambridge University Press, 2020, s. 220.

<sup>60</sup> MARTINY, Rn. 35.

Sonuç olarak TBK çerçevesinde yapılacak yürürlük (m.21/1), yorum (m.23) ve içerik denetimi (m.25) bakımından hukuk seçimi anlaşması geçerli kabul edilmelidir. Yurt Dışı Hizmet Akdi, İŞKUR'un internet sitesinde yayınlandığı için hukuk seçiminin varlığının taraflarca açıkça öğrenildiği kabul edilmelidir<sup>61</sup>. Yapılacak yorum denetimi ile ise hukuk seçimini geçersiz kılamaz<sup>62</sup>. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurul kararında da doğru bir şekilde ifade edildiği üzere, “Ayrıca açık olmayan hükümlerin yorumlanmasında işçi lehine yorum yöntemine başvurulması mümkün olup yorum gerektirmeyecek kadar açık olan hükümlerin işçi lehine yorumlanması mümkün değildir.” Son olarak içerik denetimi bakımından sözleşmede yer verilen hukuk seçiminin dürüstlük kuralına aykırı olmadığı, zira burada çalışılan ülke hukukunun seçilmesi ile bir kanuni düzenlemenin temel amacıyla bağdaşmayan veya sözleşmenin niteliğine aykırı bir borç doğuran durum yaratılmamaktadır. Aksine çalışılan ülke hukuku çoğu zaman mutad işyeri hukuku ile aynı hukuk olacağından hiçbir hukuk seçimi bulunmasaydı dahi kural olarak uygulama alanı bulacak MÖHUK'taki düzenlemeler ile paralel bir hukuk seçilmiş olmaktadır.

## II. İŞKUR YURT DIŞI HİZMET AKDİ'NDE YER ALAN HUKUK SEÇİMİ MADDELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### A. Genel Olarak

İŞKUR tarafından hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin pek çok maddesinde hukuk seçimine yer verildiği görülmektedir. Türkiye'nin çeşitli devletlerle akdettiği İkili İşgücü Anlaşmaları'na uygun olarak hazırlanan<sup>63</sup> yurt dışı hizmet

<sup>61</sup> 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararı karşı oy yazısında, Yurt Dışı Hizmet Akdi m.3'te yer alan bilgilendirme yükümlülüğü çerçevesince uygulanacak hukuk olarak çalışılan ülke hukukunun geçerli olarak seçilebilmesi için işçiye seçilen hukuktaki çalışma koşulları hakkında bilgi verilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüştür.

<sup>62</sup> Doktrinle genel işlem şartlarında yer alan hukuk seçimi, yetki ve tahkim klozları bakımından yorum denetimi uygulamasının özelliği bir durum yaratmayacağı, yorum denetiminin patolojik tahkim klozları bakımından uygulama alanı bulabileceği belirtilmektedir. Bkz. DEMİRKOL, **Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi**, s. 1320.

<sup>63</sup> Doktrinle bir görüşe göre, bazı İkili İşgücü Anlaşmaları'nda iş sözleşmesine uygulanacak hukuka ilişkin düzenlemeler olduğu durumlarda (Örneğin; Katar ile yapılan anlaşmanın 8. maddesinde işçi ve işveren arasındaki yükümlülüklerin Katar hukukuna aykırı olmayacak şekilde belirleneceği düzenlemesi) taraflar arasındaki iş sözleşmesinde hukuk seçiminde bulunulsa dahi *lex specialis* olarak ikili iş gücü anlaşmasının uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir. Bkz. AYGÜL / ERDOĞAN, s. 767. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda da bu görüşü destekler nitelikte bir tespitle bulunulmuştur. Kararın ilgili kısmına göre; “...Türkiye'nin taraf olduğu bazı ikili iş gücü anlaşmalarında anlaşmanın kapsamına giren iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi hakkı tanınmamış ve işçi ile işveren arasındaki ihtilafların çözümü belli bir ülke hukukuna göre çözülmesi esası benimsenmiştir.”

Ancak aksi yöndeki görüşe göre ise; İkili İşgücü Anlaşmaları'nın uygulanacak hukuk ve milletlerarası yetkiye ilişkin düzenlemeler getirilmediği, sadece iki devlet arasında dostluk ve iş birliğini geliştirmeye yönelik olduğu haklı olarak ifade edilmektedir. Bkz. ÖZEL, s. 386.



akdinin; “Sözleşmenin Süresi ve Sona Erdirilmesi” başlıklı 5. maddesinde, “Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma” başlıklı 8. maddesinde, “Hafta Tatili ve Genel Tatiller” başlıklı 9. maddesinde, “Yıllık Ücretli İzin” başlıklı 10. maddesinde ve “Anlaşmazlık Hâlinde Uygulanacak Mevzuat ve Yetkili Makamlar” başlıklı 16. maddesinde hukuk seçimi yer almaktadır. Bu maddelerde çoğunlukla çalışılan ülke hukuku seçilmiş ancak bazı hâllerde şartlı olarak Türk hukuku seçilmiştir.

## B. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. Maddesinde Düzenlenen Genel Hukuk Seçimi Klozu

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesine göre;

*“İşçi ve işveren arasındaki sözleşmenin uygulanmasında doğacak anlaşmazlıklar ile diğer ihtilafların giderilmesinde işverenin Türkiye'deki ikametgahının 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 hâlinde Türk mevzuatı uygulanacaktır.”*

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesinde yer verilen hukuk seçimi, bir genel hukuk seçimi maddesidir<sup>64</sup>. Bu maddenin kapsamına sözleşmeden doğan hangi uyuşmazlıkların gireceğini tespit edebilmek için, maddenin yorumlanması gerekmektedir ve bunun için de sözleşmenin yorumlanmasına uygulanacak hukuku tespit etmek gerekecektir. Bu yapılırken hukuk seçiminin etki doğurması ile hukuk seçiminin kapsamının belirlenmesi arasında bir ayırım yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Hukuk seçiminin etki doğurması milletlerarası özel hukuk alanı bakımından incelenmesi gereken bir problem teşkil ederken, hukuk seçiminin kapsamının belirlenmesi borçlar hukuku alanında bir inceleme gerektirmektedir<sup>65</sup>. Hukuk seçimi klozunun, bir hukuk seçimi olarak kabul edilip edilemeyeceğine *lex fori*'nin, diğer konularda ise (örneğin hukuk seçiminin kapsamına hangi uyuşmazlıkların gireceği, hukuk seçiminin sözleşmenin tamamını mı yoksa bir kısmını mı kapsadığı konularına) seçilen hukukun uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>66</sup>.

<sup>64</sup> ERTEN, İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdi, s. 105.

<sup>65</sup> MILLS, Alex, **Party Autonomy in Private International Law**, 1st Ed., Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom, 2018, s. 391.

<sup>66</sup> NYGH, Peter, **Autonomy in International Contracts**, 1st Ed., Clarendon Press, Oxford, United Kingdom, 1999, s. 98.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesi doktrinde de haklı olarak ifade edildiği üzere başarılı bir şekilde kaleme alınmamış<sup>67</sup> olup maddenin lafzından sözleşmenin geneline yönelik bir hukuk seçimi olup olmadığı net olarak anlaşılabilenlikle birlikte burada en azından bir zımnî hukuk seçiminin bulunduğu kabul edilmesi gerekir. Zımnî hukuk seçimi, MÖHUK m.24'te düzenlenmekle birlikte iş sözleşmeleri bakımından da bu şekilde bir hukuk seçimi yapılabilmesi mümkündür<sup>68</sup>. Buna göre, hukuk seçimi hâlin bütün şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilirse geçerli kabul edilecektir<sup>69</sup>. Sözleşmeye uygulanmak üzere zımnî bir hukukun seçilip seçilmediğinin tespitinde; sözleşmenin belirli bir devletin kurallarına göre düzenlenen bir standart sözleşme olup olmadığı, sözleşmenin dili, sözleşmede kullanılan para birimi gibi kıstaslar kullanılabilir<sup>70</sup>. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesi, hem yetkiye ilişkin düzenleme ile birlikte hem de anlaşmazlık hâlinde uygulanacak mevzuat başlığı altında sözleşmenin tamamına yönelik genel bir düzenleme getirecek bir şekilde kaleme alındığı için burada sözleşmenin tamamına yönelik bir hukuk seçiminde bulunulduğunun kabul edilmesi gerekir.

Yurt Dışı Hizmet Akdi dışında İŞKUR'un Katar, Libya ve İsrail'e çalışmak üzere götürülecek işçilerle yapılacak sözleşmelerde kullanılmak üzere hazırlandığı diğer tip sözleşmelerde konunun düzenleniş şeklinden bahsedilmesi varılan bu sonucu değerlendirme bakımından bir işleve sahip olacaktır. Bahsedilen bu tip sözleşmelerin bir kısmında benzer şekilde sözleşme süresi ve sona ermesi, çalışma süresi ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil, yıllık ücretli izin konularının düzenlendiği maddelerde hukuk seçimine yer verilmiştir. Ancak genel hukuk seçimi maddeleri, Yurt Dışı Hizmet Akdi m.16'dan farklı şekillerde düzenlenmiştir.

Örneğin; Katar'da Çalışacak Türk İşçileri ile Yabancı İşveren Arasında Geçerli İş Sözleşmesi'nin<sup>71</sup> 18. maddesi "*Anlaşmazlık Durumlarında Uygulanacak*

<sup>67</sup> ERTEN, *İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdi*, s. 106.

<sup>68</sup> Doktrinde, iş sözleşmelerinde zımnî hukuk seçimini mutad işyeri hukukunun sağlayacağı asgarî korumadan daha iyi bir koruma sağlaması şartına bağlı olarak geçerli kabul eden görüş için bkz. PÜRSELİM ARNİNG, Hatice Selin, *İş İlişkisi Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022, s. 145.

<sup>69</sup> NOMER, s. 327; ÇELİKEL / ERDEM, s. 401; ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 327-328.

<sup>70</sup> GÜNGÖR, s. 174. Bahsedilen bu kıstaslar MÖHUK m.27/4 çerçevesinde daha sıkı ilişkili hukuk tespit edilirken de kullanılabilir. Ancak bir sözleşmenin bir hukuk ile daha sıkı ilişkide bulunması ile tarafların iradelerinin zımnî uyuşması kavramaları birbirinden farklıdır. Bkz. ELÇİN, *İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, s. 147-148.

<sup>71</sup> <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam>, E.T. 15.07.2024.

*Mevzuat*<sup>72</sup> başlığını taşımakta olup ihtilaf durumunda Katar mevzuatının geçerli olacağını kabul etmiştir. İŞKUR Libya'ya gönderilecek işçiler bakımından işveren yabancı olup olmamasına göre iki farklı tip sözleşme yayınlamıştır. Libya'da Çalışacak Türk İşçileri ile Yabancı İşveren Arasında Geçerli Bireysel İş Sözleşmesi'nin 18. maddesi "*Anlaşmazlık Durumlarında Uygulanacak Mevzuat*<sup>73</sup>" başlığını taşımakla birlikte bu maddede herhangi bir hukuk seçimi kaydına yer verilmemiştir<sup>74</sup>. Son olarak İsrail'e götürülecek işçilerle yapılacak sözleşmelerde kullanılacak üzere hazırlanan tip sözleşme örneği verilebilir. İsrail İş Sözleşmesi'nin "*Anlaşmazlık Hâlinde Uygulanacak Mevzuat ve Yetkili Makamlar*" başlıkla 16. maddesinde<sup>75</sup> uygulanacak hukuk olarak Türk hukuku seçilmiştir.

Görüleceği üzere bu ülkelere götürülecek işçilerle yapılacak sözleşmelerde ya Türk hukukunun ya da çalışılan ülke hukukunun uygulanmak üzere seçilmesi tercih edilmiştir. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde ise çalışılan ülke hukuku ve şarta bağlı olarak Türk hukukunun seçilmesi söz konusu olmuştur. Örnek verilen tip sözleşmelerin hepsinde sözleşmenin *tamamına* uygulanmak üzere bir hukuk seçiminde bulunulmuştur. Benzer şekilde yurt dışı hizmet akdi bakımından da en azından zımnen sözleşmenin tamamına uygulanmak üzere şartlı olarak çalışılan ülke hukukunun seçildiği kabul edilmelidir.

16. maddedeki hukuk seçimi maddesinin bir diğer işlevi ise, sözleşmede düzenlenen ve çalışılan ülke hukukunun uygulanacağını düzenlendiği maddelerdeki hukuk seçimi kayıtlarının, sözleşme hükmü olarak kabul edilmesi riskine karşı önlem almaktır. Zira bu şekilde sözleşme maddelerinde yer alacak hukuk seçimi

<sup>72</sup> Madde 18: "*İşveren ile işçi arasında ister bu iş sözleşmesinde isterse bu sözleşmede belirtilmeyen iş ilişkilerinden doğan ihtilaflarda "işveren" ile birlikte "işveren vekili" de sorumludur. İhtilaf durumunda Katar mevzuatı geçerlidir.*"

<sup>73</sup> Madde 18: "*İşveren ile işçi arasında ister bu iş sözleşmesinde isterse bu sözleşmede belirtilmeyen iş ilişkilerinden doğan ihtilaflarda "işveren" ile birlikte "işveren vekili" de sorumludur. İhtilaf durumunda çalışılan ülkenin idari ve adli makamları yetkilidir. Ancak, işverenin ad ve hesabına Kurumca işlem yapılması halinde Kurumun sorumluluğunun olmayacağını taraflar kabul eder.*"

<sup>74</sup> Bununla birlikte tip sözleşmenin "*İşçi ve İşverenin (İşveren Vekilinin) Beyan ve Kabulü*" başlıklı 19. maddesinde ise Libya hukukunun seçildiğine ilişkin bir kayda yer verildiği düşünülebilir. (Madde 19: "*İşçi ve işveren (işveren vekili) aralarında çalışma ve çalıştırma esas ve şartlarını düzenleyen ve bu nedenle doğan karşılıklı hak ve borçlarını belirleyen hükümlerin bu sözleşmede yer aldığını, sözleşmenin hüküm ve şartlarını okuyarak anladıklarını ve kabul ettiklerini beyan ederler. 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. İş bu sözleşmede işçinin lehine olarak sağlanan haklar saklıdır.*") Ancak bu düzenlemenin de teknik olarak bir hukuk seçimi kabul edilip edilemeyeceğinin tartışılması gerekir.

<sup>75</sup> Madde 16: "*Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarla ilgili doğabilecek anlaşmazlıklarda Türk iş mevzuatı uygulanır. İşveren ile işçi arasında iş ilişkisinden doğan ihtilafların giderilmesinde, işverenin Türkiye'deki yasal yerleşim yerinin bulunduğu şehrin mahkemeleri ile icra daireleri yetkilidir.*"

kayıtlarının bir hukuk seçimi olarak kabul edilmeme ihtimali bulunmaktadır<sup>76</sup>. Her ne kadar hukuk seçimi ile objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk yani mutad işyeri hukuku seçilmiş olsa da, bu kayıtların hukuk seçimi olarak kabul edilmemesi hâlinde objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk uygulanırken, daha sıkı ilişkili hukukun bulunması hâlinde bu hukuk uygulanabilecektir.

### C. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5., 8., 9. ve 10. Maddelerinde Düzenlenen Hukuk Seçimi Klozları

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5, 8., 9. ve 10. maddelerinde düzenlenen konularda, genel hukuk seçimi yanında ayrıca hukuk seçiminde bulunulmuştur. Bu konular; sözleşmenin süresi ve sona erdirilmesi, çalışma süresi ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin konularıdır.

Yurt Dışı Hizmet Akdi m.5'te; çalışma mevzuatı bulunan ülkelerde ilgili ülke mevzuatına göre, bulunmayan ülkelerde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>77</sup> 24 ve 25. maddelerindeki hükümler çerçevesinde, sözleşmenin bildirimsiz olarak işçi veya işveren tarafından feshedilebileceği düzenlenmiştir. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5. maddesinde, iş sözleşmesinin bildirimsiz sona erdirilmesi sebepleri konusunda şartlı bir hukuk seçimine yer verildiği görülmektedir.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin çalışma süresi ve fazla çalışma konularına ilişkin 8. maddesinde ise, çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı, çalışılan ülke mevzuatında düzenleme bulunmaması hâlinde ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir<sup>78</sup>. Yurt Dışı Hizmet Akdi kapsamında işin yapıldığı yer hukukunda düzenleme olmaması şartına bağlı olarak Türk hukukunun uygulanacağını kabul edilmesi, işçinin korunması amacına hizmet etmektedir. Zira yabancı bir hukukta bir konuda düzenleme olmaması bilinçli bir tercih de olabilir. Bu bakımdan, Yurt Dışı Hizmet Akdi kapsamında şarta bağlı olarak seçilen Türk hukukunun uygulanabilmesi için o konuya ilişkin işin yapıldığı yer hukukunda mutlaka bir kanun boşluğu bulunması gerekmekte, bilinçli olarak işçiye tanınması istenmeyen haklar söz konusu olduğunda da şarta bağlı olarak seçilen Türk hukukunun uygulanabilmesi kabul edilmelidir<sup>79</sup>.

<sup>76</sup> Nitekim doktrinde Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5., 8., 9. ve 10. maddelerinde yer alan hukuk seçimini m.16'daki genel tekrara rağmen bir hukuk seçimi olarak değil, sözleşme hükmü olarak kabul eden bir görüş bulunmaktadır. Bkz. ÖZEL, s. 395.

<sup>77</sup> RG. 10.06.2003, S. 25134.

<sup>78</sup> Söz konusu maddede, Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5. maddesinden farklı olarak çalışılan ülkede bir çalışma mevzuatı bulunması şartı aranmamıştır. O hâlde çalışılan ülkede iş hukukuna özgü bir mevzuat bulunmasa bile çalışılan ülkedeki borçlar hukukuna ilişkin düzenlemeler uygulanacaktır. Ancak böyle bir düzenleme de bulunmaması hâlinde Türk hukuku uygulanabilecektir.

<sup>79</sup> AYGÜL / ERDOĞAN, s. 770.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 9. ve 10. maddelerinde ise, hafta tatili ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin hakları bakımından çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağına yer verilmiştir. Söz konusu maddelerde, çalışılan ülkede iş hukuku mevzuatı bulunmaması hâlinde şartlı olarak Türk hukukunun uygulanması ise kabul edilmemiştir. Ancak bu düzenleme 16. maddeyle birlikte değerlendirildiğinde çalışılan ülke hukukunda bir düzenleme bulunmasa dahi bu konuda da şartlı olarak Türk hukuku uygulanabilecektir<sup>80</sup>.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 10. maddesinde, yıllık ücretli izne çalışılan ülke hukuku doğrultusunda hak kazanılacağına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Benzer şekilde bu maddenin de Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 5. ve 8. maddelerindeki şartlı hukuk seçiminden farklı bir şekilde kaleme alındığı görülmektedir. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesinde çalışılan ülke mevzuatında konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması hâlinde Türk hukukunun uygulanacağı kabul edildiğinden, çalışılan ülke mevzuatında yıllık izin konusunda bir kanun boşluğu olması hâlinde 16. madde gereği bu konularda Türk hukuku uygulama alanı bulabileceği sonucuna varılabilir.

Bahsedilen bu maddelerde yer alan hukuk seçimi klozlarına esasında hiç yer verilmeseydi dahi 16. maddede düzenlenen genel hukuk seçimi kapsamında çalışılan ülke hukuku, bu hukukta düzenleme bulunmaması hâlinde ise şartlı olarak Türk hukuku uygulama alanı bulabilecekti. İŞKUR tarafından hazırlanan bu tip sözleşmede böyle bir yöntem tercih edilmesi, bazı önem atfedilen konular bakımından hukuk seçiminin tekrarlanmasından ibaret olmaktadır. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında bu maddelere ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunulmamıştır.

#### **D. Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde Seçilen Çalışılan Ülke Hukukunun Uygulanmasına Türk Kamu Düzeni Müdahalesi**

Türk milletlerarası özel hukuk sisteminde genel prensipler arasında MÖHUK m.5'te düzenlenen kamu düzeni müdahalesi, yabancı hukukun uygulanmasına engel olan bir hâldir. Bununla birlikte iç hukukta bazı kuralların kamu düzeninden kabul edilmesi ve bu doğrultuda emredici niteliğe sahip olması<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Doktrinde Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin ilgili maddelerinde çalışılan ülke hukukunun seçilmesinin pratik bir önemi olmayacağı, zaten 16. madde çerçevesinde bu hukukun uygulama alanı bulacağı yönündeki görüş için bkz. AYĞÜL / ERDOĞAN, s. 760.

<sup>81</sup> Nitekim 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında, "Bu nedenle Türk iş mevzuatında yer alan kuralların emredici niteliği kamu düzeni müdahalesini her zaman gerektirmemekte olup hâkim yabancı hukukun uygulanması gerektiğini tespit ettiği takdirde yabancı hukukun ilgili hükümlerinin doğuracağı sonuçların Türk kamu düzenine açıkça aykırı olup olmadığını incelemelidir." tespitinde bulunulmuştur.

ile milletlerarası özel hukukta yabancı hukukun uygulanmasına engel olan kamu düzeni kavramı birbirinden farklıdır. Milletlerarası özel hukukta kamu düzeni müdahalesinin kapsamı iç hukuktaki kamu düzeni kavramına nazaran daha dar-dır.<sup>82</sup>.

Milletlerarası özel hukuk bakımından kamu düzeni kavramının herhangi bir tanımına kanunda yer verilmemiştir. Zaten zaman içerisinde kapsamı değişebileceği için bu kavramın tanımlanması da oldukça güçtür. 2012 senesinde verilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararında<sup>83</sup> ifade edildiği üzere; kamu düzeni müdahalesinin söz konusu olabilmesi için yabancı hukukun uygulanmasının, “... *Türk Hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına ve hukuk siyasetine, Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklere milletlerarası alanda geçerli ortak ve kabul görmüş hukuk prensiplerine, ikili anlaşmalara, gelişmiş toplumların ortak benimsedikleri ahlak ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine...*” aykırı bir sonucu meydana getirmesi gerekir. Bu karardan yola çıkılarak doktrinde kamu düzeni müdahalesinin kapsamı i) Türk hukukunun temel ilkelerine aykırılık; ii) Türk adap ve ahlak anlayışına aykırılık ve iii) Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklere aykırılık hâlleri olarak gruplandırılmaktadır<sup>84</sup>.

Kamu düzeni müdahalesi istisnaidir ve yabancı hukukun uygulanmasına doğrudan engel olmaz. İlk olarak MÖHUK’taki kanunlar ihtilafı kurallarının gösterdiği yabancı hukukun uyuşmazlığa uygulanması ve ortaya çıkan neticenin değerlendirilmesi gerekir. Yine MÖHUK m.5’in lafzına göre kamu düzenine aykırılığın “açıkça” olması gerekir. Bu çerçevede yabancı hukukun Türk huku-kundan farklı olması tek başına kamu düzeni müdahalesini gerektiren bir sonuç yaratmayacaktır<sup>85</sup>. Yine kamu düzeni müdahalesi uyuşmazlığın Türkiye ile sahip olduğu yakın irtibat ölçüsünde artacaktır<sup>86</sup>.

MÖHUK m.5 çerçevesince yapılacak kamu düzeni müdahalesinde, uygulanacak yabancı hukukun taraflarca seçilmiş olması veya objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk olması bir farklılık yaratmayacaktır. O hâlde MÖHUK m.27 çerçevesince tarafların seçtiği hukukun ya da objektif bağlama kuralının

<sup>82</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 141; TEKİNALP, s. 45.

<sup>83</sup> Yar. İBBGK, E. 2010/1, K. 2012/1, 10.02.2012 (RG. 20.09.2012, S. 28417).

<sup>84</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 153-154.

<sup>85</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 149; AYBAY / DARDAĞAN, s. 126.

<sup>86</sup> GÜNGÖR, s. 104.

yabancı bir hukuku göstermesi hâlinde, bu hukukun uygulanması neticesinde ortaya çıkacak sonuç Türk kamu düzenine açıkça aykırı olur ise bu yabancı hukuk uygulanmayacaktır.

Kamu düzeni müdahalesi yapılırken o uyumsuzluğun Türkiye ile bağlantısı da önem arz etmektedir. Türkiye ile daha yakın irtibatlar taşıyan bir uyumsuzlukta yapılacak kamu düzeni müdahalesi daha geniş olabileceksen bu müdahale uyumsuzluğun Türkiye ile bağlantısı zayıfladıkça azalacaktır<sup>87</sup>. İŞKUR vasıtasıyla yurt dışına Türk şirketler tarafından götürülen işçilerin açtığı davalar bakımından Türkiye ile olan bağlantının daha yoğun olduğu söylenebilecektir. Zira işçiler İŞKUR vasıtasıyla götürülmekte, mutad meskenleri Türkiye’de olan ve yurt dışına çalışmaya götürülen işçilerin örneğin yurt dışı hizmet akdinde yıllık ücretli iznini Türkiye’de geçirirse gidiş-dönüş yol parasının işverence karşılanacağı (m.10/1) gibi hükümlere yer verildiği görülmektedir. Bu gibi hususlar birlikte değerlendirildiğinde, bu şekilde yurt dışına çalışmak üzere götürülen işçilerle yapılan iş sözleşmelerinden doğan uyumsuzlukların Türkiye ile yakın bir bağa sahip olduğu söylenebilecektir. Sonuç olarak seçilen yabancı hukukta yer alan her farklılık kamu düzeni müdahalesini gerektirmemekle birlikte Türkiye ile bu kadar yakın bir irtibatla bulunan uyumsuzluklarda kamu düzeni müdahalesinin çerçevesi daha geniş tutulabilecektir.

Diğer yandan, Türk kamu düzeni müdahalesi ile doğrudan uygulanan kurallar arasındaki fark da ortaya konmalıdır. Bir uyumsuzluğun, Türk hukukunda doğrudan uygulanan kural kapsamına giren bir konuda olması hâlinde kanunlar ihtilafı kurallarına gidilmeksizin doğrudan Türk hukuku uygulanacaktır. Oysa Türk kamu düzeni müdahalesi ancak uyumsuzluğa yabancı bir hukukun uygulanması durumunda söz konusu olmaktadır. İş hukuku alanında; sosyal güvenliğe, iş güvenliğine, iş güvencesine ilişkin emredici hükümlerin birçoğu zayıf konumda bulunan işçiyi korumak amacıyla kabul edilmiştir<sup>88</sup>. İş hukuku alanında pek çok kural emredici niteliktedir ve zayıf konumda olan işçiyi, işverene karşı koruma amacını taşır<sup>89</sup>. Ancak iş hukukunun bu özel karakteri yabancılık unsuru içeren uyumsuzluklarda mutlaka Türk hukukunun uygulanması gerektiği

<sup>87</sup> GÜNGÖR, s. 104.

<sup>88</sup> ÇELİKEL / ERDEM, s. 141.

<sup>89</sup> İş hukukundaki nisbî emredici normlar çerçevesinde sosyal kamu düzeni müdahalesi hakkında detaylı bilgi için bkz. DEMİR GÖKYAYLA, Cemile / SOYSAL TETİKOL, Çiğdem, “Milletlerarası Özel Hukukta İş Uyumsuzluklarında Kamu Düzeni”, *Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyumsuzluklar*, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023, s. 229.

anlamına gelmez. Bu kuralların tamamının doğrudan uygulanan kural<sup>90</sup> niteliğinde olduğunun kabul edilmesi de mümkün değildir<sup>91</sup>. 2023 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında da bu durum şöyle ifade edilmiştir:

“... zayıf taraf olan işçinin korunmasının nihai amacının ülkedeki iş hayatını ve dolayısıyla toplum barışını korumak olduğu, bu nedenle de her ne kadar işçi özelinde işçinin çıkarını gözetme sonucuna ulaşılsa da bu tür kuralların sadece bireyin çıkarlarına hizmet etmemesi, aynı zamanda devletin sosyal, ekonomik ve politik çıkarlarına da hizmet etmesi nedeni ile doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirilebileceği kabul edilmektedir. Ancak işçiyi koruyan her kuralın doğrudan uygulanacak kural olmadığı, her kuralın getirilme amacı doğrultusunda ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiği unutulmamalıdır.”

### III. İŞKUR YURT DIŞI HİZMET AKDİNDEN DOĞAN ALACAKLARDA ZAMANAŞIMI

#### A. Zamanaşımına Uygulanacak Hukuk

Türk hukukunda zamanaşımı, bir hakkın belirli bir süre içerisinde ileri sürülmemesi hâlinde artık bu hakkın talep edilememesi sonucunu doğuran ancak hukuken borç ilişkisini sona erdirmeyen bir defî hakkı olarak düzenlenmiştir<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinden doğacak uyuşmazlıklarda *lex fori*'nin doğrudan uygulanan kuralları hakkında detaylı bilgi için bkz. VURAL ÇELENK, Belkıs, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde for Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması” **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Y. 2017, C. 2, S. 3 2017, s. 279 vd. Ayrıca Türk hukukunda doğrudan uygulanan kurallar hakkında genel bilgi için bkz. ÖZDEMİR KOCASAKAL, Hatice, **Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2001.

<sup>91</sup> Bu noktada kamu düzeni müdahalesi ile doğrudan uygulanan kurallar arasındaki farkın ortaya konulması gerekmektedir. MÖHUK m.6'da düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları kapsamında olan kuralların, uygulanması gereken yetkili hukukun tespiti yapılmaksızın doğrudan uygulanacağı düzenlenmiştir. Hangi düzenlemelerin doğrudan uygulanan kural olduğu ise o düzenlemenin devletin sosyal, ekonomik, siyasi yapısının korunmasına yönelik olup olmadığına göre tespit edilecektir. (Bkz. ÇELİKEL / ERDEM, s. 156.) İş hukuku alanındaki düzenlemelerin emredici niteliğe sahip olması bu düzenlemelerin tamamını milletlerarası özel hukukta doğrudan uygulanan kurallar kapsamına sokmaz.

Ayrıca doğrudan uygulanan kurallar ile kamu düzeni müdahalesi arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Türk hukukunda doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilen bir düzenleme kapsamına giren bir uyuşmazlıkta, MÖHUK'taki kanunlar ihtilafı kurallarının uygulanması suretiyle yabancı hukuk tespit edilmeyecektir. Buna karşılık kamu düzeni müdahalesinde ise öncelikle yetkili yabancı hukukun ilgili kanunlar ihtilafı kuralıyla tespit edilmesi gerekmekte ve bu hukukun uygulanması neticesinde ortaya çıkan sonucun Türk kamu düzenine açıkça aykırı olup olmadığı değerlendirilmektedir. Bkz. ÇELİKEL / ERDEM, s. 160-161.

<sup>92</sup> EREN, Fikren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 1418-1419.



MÖHUK'un 8. maddesinde zamanaşımının, uyuşmazlık konusu hukuki ilişkinin esasına uygulanan hukuka (*lex causae*) tabi olduğu düzenlenmiştir<sup>93</sup>. O hâlde zamanaşımının maddi hukuka ait bir mesele olarak kabul edilmesi nedeniyle<sup>94</sup> zamanaşımına uygulanacak hukuk, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk kapsamına girmektedir. Zamanaşımın başlangıcı, kesilmesi ve durması gibi konular zamanaşımına uygulanacak hukuk kapsamına girmektedir<sup>95</sup>. Ayrıca hak düşürücü süreye uygulanacak hukuk da MÖHUK m.8 çerçevesince tespit edilecektir<sup>96</sup>. Yurt dışı hizmet akdi kapsamında doğan bir uyuşmazlığa uygulanacak hukukun yabancı bir hukuk olması hâlinde, bu hukuka MÖHUK m.5 çerçevesince kamu düzeni müdahalesi yapılması söz konusu olabilir.

## B. Zamanaşımına Uygulanacak Yabancı Hukuka Türk Kamu Düzeni Müdahalesi

MÖHUK m.5 çerçevesince yapılacak kamu düzeni müdahalesinde, uygulanacak yabancı hukukun taraflarca seçilmiş olması veya objektif bağlama kuralının gösterdiği hukuk olması bir farklılık yaratmamaktadır. Yabancı hukukun uygulanması neticesinde ortaya çıkacak sonucun Türk kamu düzenine tahammül edilemez bir şekilde aykırı olduğu durumlarda, bu yabancı hukuk yerine Türk hukuku uygulanabilir. Zamanaşımı kategorik olarak kamu düzeninden görülemez<sup>97</sup>.

Yabancı hukukta kabul edilen zamanaşımı süresinin, Türk hukukunda kabul edilen zamanaşımı süresinden farklı olması tek başına Türk kamu düzenine bir aykırılık olarak yorumlanamaz<sup>98</sup>. Kamu düzenine aykırılıktan bahsedebilmek için yabancı hukukun somut olaya uygulanması ve ortaya çıkan sonucun Türk hukukunun temel ilkelerine, anayasa ile korunan temel insan haklarına, Türk toplum düzenine, Türk örf ve âdetine açıkça aykırı olması gerekir. Bu takdirde yabancı hukuk

<sup>93</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. GİRAY, Faruk Kerem, **Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukukunda Zamanaşımı**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 79; ELÇİN, Doğa, "Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Zamanaşımı", **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023, s. 193-195.

<sup>94</sup> Yar. 13. HD, E. 1993/2112 K. 1993/5075, 15.06.1993, www.lexpera.com.tr, E.T. 20.02.2024.

<sup>95</sup> ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 121.

<sup>96</sup> GİRAY, s. 83.

<sup>97</sup> ŞANLI / ESEN / ATAMAN FİGANMEŞE, s. 161.

<sup>98</sup> Yargıtay da bir kararında, zamanaşımının kendisinin kamu düzenini ilgilendiren bir konu olmadığını, yabancı hukukta zamanaşımı süresinin Türk Hukukundan farklı düzenlenmiş olmasının kamu düzenine aykırılık teşkil etmeyeceğini belirtmiştir. Bkz. Yar. 11. HD, E. 1998/383 K. 1998/3945, 28.05.1998, www.lexpera.com.tr, E.T. 20.02.2024.

yerine Türk hukuku uygulanır. Yabancı hukuk sistemlerinde kabul edilen zamanaşımı sürelerindeki farklılıkların Türk kamu düzeni müdahalesini gerektirip gerektirmediği değerlendirilirken zayıf konumda olan ve işveren karşısında korunması gereken işçinin menfaati de gözetilmelidir. Doktrinde iş sözleşmeleri bakımından ileri sürülen bir görüşe göre, Türk hukukundan daha uzun bir zamanaşımı süresi kabul eden yabancı hukukun uygulanmasında kamu düzeni müdahalesinin gerekmeyeceği ancak Türk hukukunda öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresinden çok daha kısa bir zamanaşımı süresi öngören (örneğin 1 yıl) yabancı hukukun uygulanmasında kamu düzeni müdahalesinin gündeme geleceği ifade edilmektedir<sup>99</sup>.

Bir başka görüşe göre, kamu düzeni müdahalesi yapılırken yabancı hukukta kabul edilen zamanaşımı süresinin, Türk hukukunda o konudaki kanun düzenlemesi yapılırken izlenen temel siyasaya göre değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Örneğin; Türk hukukunda beş yıl olarak kabul edilen bir zamanaşımı süresi yabancı hukukta bir yıl olarak düzenlenmişse, Türk kanun koyucusunun beş yıllık zamanaşımı süresi kabul etmesinin altında yatan siyasaya aykırı bir sonuç ortaya çıkacaktır, bu nedenle MÖHUK m.5 çerçevesinde kamu düzeni müdahalesinin yapılması gerekecektir<sup>100</sup>. Bu görüşe göre, yurt dışı hizmet akdiyle yurt dışına götürülen işçilerin açacakları davalarda çalışılan ülke hukukunda 1 yıl olarak kabul edilen zamanaşımı süresinin uygulanmasının MÖHUK m.5'e göre Türk kamu düzeni müdahalesini gerektiren bir durum olacağı ayrıca belirtilmektedir<sup>101</sup>.

Doktrinde son olarak ileri sürülen bir görüşe göre, iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmış olması hâlinde, seçilen hukuktaki zamanaşımı süresinin, işçinin asgarî koruma sağlayan mutad işyeri hukukundan daha elverişsiz olması durumunda, kamu düzeni müdahalesiyle değil, asgarî koruma ilkesi çerçevesince bu hukukun uygulanmasının önüne geçileceği ileri sürülmektedir<sup>102</sup>. Bununla birlikte, Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde olduğu gibi seçilen hukuk ile asgarî koruma hukuku aynı devletin hukuku ise işçiler asgarî korumadan yararlanamayacak olup Türk kamu düzeni müdahalesinin yapılması gerekebilecektir.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nden doğacak işçilik alacaklarında zamanaşımı konusu, özellikle fazla çalışmalar ve kıdem tazminatı bakımından incelenmelidir. Fazla çalışmalar için yapılacak ödemeler ve kıdem tazminatı, çalışılan ülke hukukunda ancak bu hukukta zamanaşımına ilişkin bir düzenleme bulunmaması hâlinde Türk

<sup>99</sup> GİRAY, s. 123.

<sup>100</sup> ÖZEL / ERKAN / PÜRSELİM / KARACA, s. 204.

<sup>101</sup> ÖZEL / ERKAN / PÜRSELİM / KARACA, s. 462.

<sup>102</sup> ELÇİN, *Zamanaşımı*, s. 199.

hukukundaki zamanaşımı süresine tabi olacaktır. Ancak çalışılan ülkede düzenleme bulunması hâlinde, ödemenin yabancı ülke hukukundaki düzenlemelere göre ve bu hukuktaki zamanaşımı sürelerine bağlı olarak yapılması gerekir. Çalışılan ülkede Türk hukukunda öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresinden çok daha kısa bir zamanaşımı süresi (örneğin 1 yıl) öngörülmüş olması da olasıdır. İşte böyle bir durumda yabancı hukukta kabul edilen zamanaşımı süresinin uygulanmasında Türk kamu düzeni müdahalesi gündeme gelebilir.

İŞKUR tarafından hazırlanan ve onaylanan Yurt Dışı Hizmet Akdi ile yurt dışına götürülen işçiler, çalışmak üzere götürüldükleri yabancı ülkelerde şehir merkezinden uzak lojmanlarda konaklatılabilmekte<sup>103</sup>, işçilerin götürüldükleri ülkeye girişleri için gerekli prosedürler işverence yapılmaktadır. İşçilerin iş sözleşmesi sona erdikten sonra Türkiye'ye geri dönmeleri de belirli bir zaman alabilmekte olup Türk mahkemelerinde açacakları davalarda 1 yıl gibi çok kısa bir zamanaşımı süresinin kabul edilmesi, işçilerin fiilen bu alacaklarını elde edememesi sonucunu doğurabilecek nitelikte olabilir. İlaveten fazla çalışmadan kaynaklı alacaklar için zamanaşımı süresi, her bir alacağın doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağı için 1 yıl gibi kısa bir zamanaşımı süresi uygulanması yurt dışında çalışan bir işçinin bu alacağını fiilen dava edememesi sonucuna yol açabilir. Böyle bir durumda da Türk kamu düzeni müdahalesinin söz konusu olması gerekecektir. Bu nedenlerle; işçilerin tekrar Türkiye'ye dönmelerinin ve yaşadıkları ülkeyi değiştirmelerinin bir süre alacak olması ve Türk işçilerin mutad işyerleri olan götürüldükleri ülkelerde de o ülkelerin dilini bilmemeleri gibi sebeplerle dava açma haklarını kullanma konusunda yeterli imkânlarla sahip olmayacakları düşünüldüğünde, Türk hukukunda kabul edilen zamanaşımı süresine nazaran çok kısa bir süre olan 1 yıllık zamanaşımı süresi kabul eden yabancı bir hukukun uygulanması, Türk kamu düzenini açıkça ihlal eden bir sonucun doğmasına neden olacaktır.

## SONUÇ

2023 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ile Türk işçilerin tarafı olduğu uyuşmazlıklardaki yabancılik unsuru gözetilmeksizin doğrudan Türk hukukunun uygulanması gerektiği yönündeki hatalı içtihadından dönen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, bu yeni içtihadı ile aynı yönde bir sonuca varılmıştır. Bu şekilde götürülen işçilerin akdettiği sözleşmelere uygulanacak hukukun MÖHUK çerçevesince tespiti kabul edilmiştir.

<sup>103</sup> Yurt Dışı Hizmet Akdi m.14'e göre uygun lojman ve yatacak yerin işveren tarafından sağlanacağı belirtildikten sonra bu lojmanın şantiyeden uzak olması hâlinde ise işyerine ulaşımın da işverence ücretsiz olarak gerçekleştirileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir.

İŞKUR tarafından hazırlanan ve yurt dışına götürülecek işçilerle yapılacak sözleşmelerde matbu olarak kullanılan Yurt Dışı Hizmet Akdi'nden doğan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuk, sözleşmenin 16. maddesindeki genel hukuk seçimi ve 5., 8., 9., 10. maddelerinde yer verilen hukuk seçimi kayıtları çerçevesince çalışılan ülke hukuku, çalışılan ülke hukukunda o konuda bir düzenleme bulunmaması hâlinde şartlı olarak seçilen Türk hukuku olacaktır.

İŞKUR tarafından hazırlanan standart sözleşme kullanılarak yapılan iş sözleşmelerinde yer alan bu hukuk seçimi birer genel işlem koşulu olma özelliğini haizdir. Genel işlem koşulları arasında hukuk seçimine yer verilmesi, 5718 sayılı MÖHUK m.27/1 çerçevesince geçerli bir hukuk seçimi olarak kabul edilmelidir. Ayrıca bir sözleşme hükmünün genel işlem koşulları arasında düzenlenmesi hâlinde borçlar hukuku bakımından yapılacak genel işlem koşulu denetiminin hukuk seçimi bakımından da yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan yürürlük, yorum ve içerik denetimi değerlendirmeleri neticesinde Yurt Dışı Hizmet Akdi'nde yer alan hukuk seçiminin geçerli olduğu kabul edilmelidir.

İş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılabilmesinin sınırını, MÖHUK m.27/1 uyarınca seçilen hukukun işçinin mutad işyeri hukukunun emredici kurallarına aykırı olmaması şartı oluşturmaktadır. Yurt dışı hizmet akitleri bakımından çalışılan ülke hukuku ile mutad işyeri hukuku çoğu zaman aynı yer hukuku olduğundan, işçilere seçilen hukuk bakımından asgarî koruma sağlanmamış olmaktadır. Bu doğrultuda MÖHUK m.27'nin mehz Roma I Tüzüğü'ne paralel şekilde revize edilerek asgarî koruma sınırının objektif bağlama kurallarının göstereceği hukuk olarak genişletilmesi ve böylelikle daha sıkı ilişkili hukuk istisnasının (m.27/4) da asgarî koruma kapsamında olması sağlanmalıdır.

Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin "*Anlaşmazlık Hâlinde Uygulanacak Mevzuat ve Yetkili Makamlar*" kenar başlıklı 16. maddesinin kaleme alınmış şekli başarılı olmayıp yanlış anlaşılabilir niteliktedir. Ayrıca İŞKUR'un bazı ülkelere (örneğin, Katar ve Libya) götürülecek işçilerle yapılacak iş sözleşmelerinde kullanılmak üzere hazırladığı standart sözleşmelere bakıldığında bu standart sözleşmelerde de sözleşmenin tamamına yönelik hukuk seçimi klozlarına yer verildiği görülmektedir. Bu nedenlerle 16. maddedeki düzenlemenin en azından zımnen sözleşmenin tamamına yönelik bir genel hukuk seçimi olduğu kabul edilmelidir.

Yurt dışı hizmet akdi kapsamında doğacak işçilik alacaklarına uygulanacak hukukun yabancı bir hukuk olması ihtimalinde, bu hukukun taraflarca seçilen hukuk olması fark etmeksizin MÖHUK m.5 çerçevesinde kamu düzeni müdahalesi söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte iş hukukundaki düzenlemeler her ne kadar zayıf konumda bulunan işçiyi koruma amacı taşısaya da yabancı hukukta

bir konunun farklı şekilde düzenlenmiş olması, kategorik olarak kamu düzeni müdahalesinde bulunulmasını gerektirmemektedir.

Yurt dışı hizmet akdinden doğan işçilik alacaklarının tabi olacağı zamanaşımı süresi MÖHUK m.8 çerçevesinde esasa uygulanan hukuk olan iş sözleşmesi statüsü olacaktır. Ancak zamanaşımı süresinin çok kısa bir süre olarak kabul edildiği bir yabancı hukukun uygulanmasına, MÖHUK m.5 kapsamında kamu düzeni müdahalesi yapılmak suretiyle engel olunabilir. Özellikle Yurt Dışı Hizmet Akdi ile genellikle zamanaşımı süresi bakımından daha az korunan bir ülkeye götürülen işçilerin, bu ülkelerden Türkiye'ye geri dönmeleri ve dava açmaları için arada geçecek süre de dikkate alındığında, MÖHUK m.5 çerçevesince kamu düzeni müdahalesinde bulunulması gerekebilecektir.

**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.*

## KAYNAKÇA

ALTINTAŞ, Volkan, “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerinde Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi” **Sicil**, Y. 2023, S. 50.

AYBAY, Rona / DARDAĞAN, Esra, **Uluslararası Düzeyde Yasaların Çatışması (Kanunlar İhtilafı)**, 2. Bası, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008.

AYDIN, Fazıl (Ed.), **Uluslararası İşgücü Anlaşmaları**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 07, Ankara, 2014.

AYGÜL, Musa / ERDOĞAN, Canan, “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği” **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Y. 2022, C. 7, S. 2.

BAYATA CANYAŞ, Aslı, **AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural**, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

BAYCIK, Gaye, “Çalıştırılmak Üzere Yut Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk” **Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, INTES, E.T. 20.02.2024, <https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/intes-cak-ic.pdf>.

ÇELİKEL, Aysel / NOMER, Ergin / GİRAY, Faruk Kerem / ESEN, Emre, **Milletlerarası Özel Hukuk Pratik Çalışma Kitabı**, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2022.

ÇELİKEL, Aysel / ERDEM, B. Bahadır, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 17. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

DEMİR GÖKYAYLA, Cemile, **Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri**, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

DEMİR GÖKYAYLA, Cemile / SOYSAL TETİKOL, Çiğdem, “Milletlerarası Özel Hukukta İş Uyuşmazlıklarında Kamu Düzeni”, **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023.

DEMİRKOL, Berk, “Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması” **PPIL**, Y. 2020, C. 40, S. 2.

- DEMİRKOL, Berk, **Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk**, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- DOĞAN, Vahit, “5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2007, C. 11, S. 1.
- DOĞAN, Vahit, “Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023.
- DOĞAN, Vahit, **İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti**, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996.
- DOĞAN, Vahit, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 8. Bası, Savaş Yayınevi, Ankara, 2022.
- ELÇİN, Doğa, “Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Zamanaşımı”, **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023.
- ELÇİN, Doğa, **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.
- EREN, Fikren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- ERTEN, Rifat, “İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdinin Değerlendirilmesi”, **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit DOĞAN, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023.
- ERTEN, Rifat, “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**, Ed. Mehmet ÖZDAMAR et al., Ankara, Yetkin Yayınları, 2022.
- GİRAY, Faruk Kerem, **Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukukunda Zamanaşımı**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.
- GÜNGÖR, Gülin, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- İSTE ARLANOĞLU, Cansu, **Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi**, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, 2021.
- MARTINY, “Rom I-VO Art.8 Individualarbeitsvertäge”, **Münchener Kommentar zum BGB**, 8. Auflage, 2021.
- MILLS, Alex, **Party Autonomy in Private International Law**, 1st Ed., Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom, 2018.

- NOMER, Ergin, **Devletler Hususi Hukuku**, 23. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.
- NYGH, Peter, **Autonomy in International Contracts**, 1st Ed., Clarendon Press, Oxford, United Kingdom, 1999.
- ÖZDEMİR KOCASAKAL, Hatice, **Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2001.
- ÖZEL, Sibel, “Yurt Dışı Hizmet Akitlerine Uygulanacak Hukuk” **PPIL**, Y. 2023, C. 43, S. 1.
- ÖZEL, Sibel / ERKAN, Mustafa / PÜRSELİM, Hatice Selin / KARACA, Hüseyin Akif, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 2. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2023.
- ÖZGENÇ, Zeynep, “Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi Anlaşmasının Geçerliliği”, **Genç Milletlerarası Özel Hukukçular Konferansı**, Ed. Zeynep Der-ya TARMAN, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2018.
- PÜRSELİM ARNING, Hatice Selin, **İş İlişkisi Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022.
- SARIÖZ BÜYÜKALP, İpek, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3’ün Uygulanması Sorunu” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2018, C. 8, S. 2.
- SCHMITZ, Melanie, **Die Rechtswahlfreiheit im europäischen Kollisionsrecht**, 1. Auflage, Duncker & Humblot, Berlin, 2017.
- ŞANLI, Cemal, **Hukuki Mütalaalarım**, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.
- ŞANLI, Cemal / ESEN, Emre / ATAMAN FİGANMEŞE, İnci, **Milletlerarası Özel Hukuk**, 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2023.
- TEKİNALP, Gülören, **Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları**, 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.
- TEMMING, Felipe, “Article 8”, **Concise Commentary on the Rome I Regulation**, Ed. Franco FERRARI, 2nd Ed., Cambridge University Press, 2020.
- ULUOCAK, Nihal, **Milletlerarası Özel Hukuk Dersleri**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1989.
- VURAL ÇELENK, Belkıs, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletinin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması” **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Y. 2017, C. 2, S. 3 2017.