

Yargı Kararları Işığında Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk

Law Applicable to Employment Contracts with Foreign Elements in the Light of Judicial Decisions

Esra Yıldız Üstün 

Atatürk Üniversitesi, Hukuk Fakültesi
Erzurum, Türkiye,
esra.ustun@atauni.edu.tr



Geliş Tarihi/Received: 22.10.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 25.12.2024
Yayımlanma Tarihi/ Available Online:
07.02.2025

Öz: Yabancı unsurlu bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk sözleşmenin tarafları nedeniyle MÖHUK 24. madde'den ayrı olarak MÖHUK 27. madde ile özel olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu zayıf konumda olan işçinin işverenini yönlendirmesi ile aleyhe bir hukuk seçimi yapmasını engellemek istemiştir. Madde hükmüne göre çıkan uyuşmazlıkta her ne kadar taraflar başka bir hukuk seçseler de kanun koyucu işçiyi, işçinin mutad işyeri hukukunun sağladığı asgari korumadan mahrum bırakmamaktadır. Hukuk seçiminin yapılmadığı durumlarda ise ilgili maddenin ikinci fıkrası gereğince objektif bağlama kuralı uygulanacaktır. Halihazırda uygulamada tartışmalı olan bu madde, günümüzde İŞKUR'un hazırladığı matbu yurtdışı hizmet akdi ile beraber oldukça problemlili bir hal almıştır. Bu çalışmada öncelikle milletlerarası özel hukuk kapsamında bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk incelenecek ve aynı zamanda her işçinin aynı korumaya ihtiyacı olup olmadığı tartışılacaktır. Ardından günümüzde tartışmalı bir hal alan İŞKUR yurtdışı hizmet akitlerine uygulanacak hukuk son dönem yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Uygulanacak Hukuk, Yurtdışı Hizmet Akdi, MÖHUK 27. madde, Yabancı Unsur, Nitelikli İşçi

Abstract: The law applicable to individual employment contracts with foreign elements is specially regulated by Article 27 of the PIL Code, separately from Article 24 of the PIL Code, due to the parties to the contract. The legislator aims to prevent the employee, who is in a weak position, from making an unfavorable choice of law with the employer's guidance. According to the provision of the article, even if the parties choose another law in their mutual contract, the legislator does not deprive the employee of the minimum protection provided by the law of the employee's habitual workplace. In cases where there is no choice of law, the objective binding rule shall apply by the second paragraph of the relevant article. This article, which is currently controversial in practice, has become hot topic with the foreign service contract prepared by İSKUR. In this article, the law applicable to individual labor contracts within the scope of private international law will be examined. At the same time, it will be discussed whether every worker needs the same protection. Then, the law applicable to İSKUR foreign service contracts, which has become controversial today, will be evaluated in the light of recent judicial decisions.

Keywords: Applicable Law, Foreign Service Contract, Article 27 of the Code of PIL, Foreign Element, Skilled Worker

Extended Abstract

Today, the nature of the disputes has changed in parallel with the cross-border migration of working life. The fact that the place of work is abroad, the foreign citizenship of the employee or the employer, and the close connection with abroad due to the nature of the work have changed the nature of these disputes. This change has led to the problem of applicable law when labor disputes with foreign elements are brought before Turkish courts.

Article 27 of the Code of PIL regulates the law applicable to individual employment contracts with a foreign element. What is meant by individual employment contracts with a foreign element within the

scope of this article is a matter of qualification and is determined according to the *lex fori*. An employment contract under private law relates to the performance of work or service by employee personally under orders and instructions of employer in return for remuneration. The important element here is the personal loyalty of the employee to the employer. The first part to be examined regarding the nature of employment contracts is to decide whether the parties can choose the law in employment contracts. Because, although they have a private law character, employment contracts also have public law character. As it is known, Art. 24 of the Code of PIL states that the parties may choose the applicable law in the contracts made based on the will of the parties. The necessity of protecting the weaker party, the employee, raises a question mark at the point of choice of law. For this reason, in this contractual relationship, instead of rejecting the choice of law, the acceptance of the choice of law in favor of employee is more dominant. Thus, while Article 27 of the Code of PIL, which is regulated separately, provides the parties with freedom of choice of law, some limitations have been introduced in favor of the employee. According to the first paragraph of the relevant article, employment contracts shall be governed by the law agreed upon by the parties, without prejudice to the minimum protection that the employee shall have under the mandatory provisions of the law of the habitual place of employment. Although the parties are entitled to choose the law by law, they may not choose the law or if the choice of law is not valid within the scope of Art. 32 of the Code of PIL, paragraph 27/2 of the Code of PIL comes into effect and the applicable law is determined.

The concept of habitual place of work, which is frequently mentioned in Article 27 of the Code of PIL, is one of the controversial issues. In short, although it is defined as the place where the work is performed, some works are performed in more than one country at the same time and may even be performed in places that have no connection with any country, such as seafarers working on high seas. In such cases, determination of the habitual place of work poses a problem.

A recent controversial issue is the contracts prepared by ISKUR for Turkish laborers who are going to work abroad. The validity of choice of law clauses in these contracts is also controversial. These contracts, which are prepared by the Institution to be used many times and to which the parties are not authorized to make amendments, are general terms of business.

They must be signed by Turkish citizen workers who are taken by Turkish employers to work abroad and approved by ISKUR. The provisions regarding the choice of law in this contract, which is subject to Articles 21-25 of the Turkish Code of Obligations, are also valid. The decision of the General Assembly of the Court of Cassation dated 2023 is in this direction and concluded that the law chosen by the parties should be applied. However, when we take into account the decisions of the courts of first instance and regional courts of appeal in the past, where they directly applied Turkish law to ensure the protection of the weaker worker or applied Turkish law by intervening in public order, it is obvious that this problem will be faced in the future.

Although worker is generally seen as the weaker party from the past to the present, of course, an unlimited choice of law for the protection of worker will not be fair in situations where there is no equal bargaining share and where work is assumed to be compulsory. However, it may not be fair in some cases to evaluate the entire working class within this scope. Recently, in addition to blue and white collars, the 'golden collar' status in labor law differs from the situations with other workers for employees who constitute the brain trust of the business and are in a bargaining position with the employer. These people are also called knowledge workers and are defined as 'highly educated workers' who can use theoretical and analytical knowledge to produce new products and services. In addition, people in the skilled worker class do not have same status as blue-collar workers. For this reason, although the law does not subject workers to such a classification at the point of choice of law, in practice, it may be unfair for the judge not to take into account the status of the worker where he/she

should use his/her discretion while examining the concrete case, and to subject them to the same application as blue-collar workers.

In this study, firstly, Article 27 of the Code of PIL titled 'applicable law to labor contracts' will be examined. Then, the nature of the labor contracts, which is the controversial subject of the last period, will be discussed and the choice of law and validity of the clauses will be evaluated within the framework of judicial decisions. While making the evaluation, it will be stated that although the law and judicial authorities have not made a worker classification, it would not be fair to interpret the worker as weak in each case.

Giriş

Günümüzde sıkça karşılaştığımız kavram olan küreselleşme ekonomik, siyasal sosyal ve kültürel yapılarda radikal dönüşümlere sebep olmuş, dünya ölçeğinde malların, sermayenin ve işgücünün akışını hızlandırmıştır¹. Özellikle küreselleşme çalışma hayatını uluslararasılaşmaya yöneltmiş olup işgücünün sınır ötesi hareketliliğini artırmıştır². Ülkemiz açısından da inşaat sektöründe bu durum oldukça etkili olmuştur. Yerel inşaat firmalarının uluslararası platformda faaliyetlerinin artmış ve buna bağlı olarak çalıştırılmak üzere yurt dışına Türk işçi götürülmesi de hız kazanmıştır³. Yabancı ülkelerde çalıştırılmak üzere götürülen Türk vatandaşı işçilerin artışı ile beraber çıkan uyuşmazlıklarda da ciddi bir artış başlamıştır. Bu uyuşmazlıkların çözümünde ise en çok karşılaşılan sorun uygulanacak hukukun tayin edilmesi olmuştur.

Belirtilen uyuşmazlık türünde Türk vatandaşı işçiler genellikle Türkiye'de kurulu şirketler tarafından yurtdışında çalıştırılmaya götürülse de işçilerin mutad işyerleri yurtdışı olması sebebiyle yabancı unsur barındırmaktadır⁴. Buna binaen de Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)⁵ uyarınca uygulanacak hukukun belirlenmesi gerekmektedir. Ancak Yargıtay daireleri uygulanacak hukuku tayin ederken farklı yaklaşımlar sergilemişlerdir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi⁶, özellikle iş hukukunun emredici niteliğine vurgu yaparak, zayıf taraf olan işçiyi koruma amacıyla taraflarca seçilen hukukun işçinin Türk Hukukundaki haklarını kısıtlaması söz konusu olduğunda MÖHUK 27/4 uyarınca Türk Hukuku'nun uygulanması gerektiğine hükmederken; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi⁷ MÖHUK 27/1 uyarınca taraflarca seçilen hukukun geçerli olduğunu ve bu halde MÖHUK 27/4'ün uygulanamayacağına dair kararlar vermiştir.

2020 tarihinde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ve bu dairedeki üyelerin büyük bir kısmının Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne geçmesi neticesinde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonlarına doğru görüşünün değiştiği görülmektedir⁸. Ancak buna rağmen, İstanbul ve Ankara İstinaf Mahkemeleri'nin bu görüş değişikliğine karşı halen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki içtihadını esas aldığı ve işçi ile işveren arasındaki sözleşmedeki hukuk seçiminden ziyade zayıf taraf işçinin menfaatlerini dikkate alarak Türk Hukukunun doğrudan uygulanmasına karar verdiği görülmektedir⁹.

¹ Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri", *Journal of Social Policy Conferences* 49 (Ekim 2005), 380-403.

² Aysen Tokol, "Küreselleşme ve Endüstri ilişkilerine Etkisi", *Küreselleşmenin İnsani Yüzü* (İstanbul: Alfa Basım, ts.), 131-152.

³ Sibel Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", *Public and Private International Law Bulletin* 43/1 (Temmuz 2023), 371-408.

⁴ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 375; Gaye Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14/2 (Ağustos 2023), 56; Melis Avşar, "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9/2 (Eylül 2024), 601.

⁵ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK), Resmî Gazete 27 (27 Kasım 2007) Kanun No. 5718, 27. madde.

⁶ Yargıtay 9.HD (Yargıtay), E. 2012/8226, K. 2012/36419 (06 Kasım 2012); Yargıtay 9.HD (Yargıtay), E. 2017/28074, K. 2018/916 (22 Ocak 2018). Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 55.

⁷ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 55.

⁸ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 55.

⁹ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 55.

2023 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) kararında bu konu yabancı unsurlu iş uyuşmazlıklarına uygulanacak hukukun tayininde öncelikle MÖHUK 27. maddesinin 1. fıkrasının dikkate alınarak tarafların yani işçi ile işveren arasındaki sözleşmede kararlaştırılan hukukun uygulanması gerektiğini açıkça belirtmiştir¹⁰. Ancak bu kararda istinaf mahkemelerinin yaklaşımı ve de HGK kararındaki karşı oy sayısı göz önüne alındığında yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk sorununun tekrar gündeme geleceği düşünülmektedir.

Bu nedenle çalışmamızda iş sözleşmelerinin niteliğinden kısaca bahsedilerek yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun nasıl tayin edilmesi gerektiği incelenecektir. Bu inceleme yapılırken son dönemin tartışma konusu olan İŞKUR tarafından hazırlanan yurtdışı hizmet akdinin niteliği ve bu sözleşmedeki hukuk seçiminin geçerliliği tartışılacaktır. Konuya ilişkin yargıtayın, istinaf mahkemelerinin ve ilk derece mahkemelerinin kararları değerlendirilecektir.

I. Madde 27 Kapsamında İş Sözleşmesi Kavramı ve Uygulama Alanı

İş sözleşmesi kavramından anlaşılması gereken bir vasıflandırma meselesidir ve *lex fori'ye* (hakimin hukukuna) göre tayin edilir. Özel hukukta iş sözleşmesinin konusu, işçinin işverenin emir ve talimatları altında şahsen iş edimini bir ücret karşılığında yerine getirmesine ilişkindir¹¹. Burada önemli olan unsur işçinin işverene şahsi bağlılığıdır çünkü işverenin talimatı dışında bağımsız çalışanlara MÖHUK 27. madde uygulanmaz. Bu gibi durumlarda sözleşmelerden doğan borç ilişkilerine uygulanacak hukuk başlığını taşıyan MÖHUK 24. madde uyarınca uygulanacak hukuk tespit edilecektir¹².

Bir iş uyuşmazlığının ilgili maddenin uygulama alanına girebilmesi için ise yabancılik unsuru içermesi gerekmektedir. İş sözleşmelerinde yabancılik unsuru genel olarak işçinin ya da işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı ülkede bulunması ya da işin yabancı ülkede ifa edilmesi şeklinde olabilir¹³. Hatta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021 tarihli kararında yabancılik unsurunu¹⁴ daha geniş yorumlayarak, iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde dahi yabancılik unsuru olarak sayılabilmektedir.

İş sözleşmesinin kendi niteliği dışında tarafların bu iş ilişkisini kendi iradeleri ile milletlerarası karakterli hale getirip getiremeyeceği ise doktrinde tartışmalıdır¹⁵. Bir görüş tarafların kendi iradeleriyle sözleşmeye uygulanacak hukuku yabancı hukuk seçerek yabancı unsurlu kılabileceklerini savunurken¹⁶, karşıt görüş tam tersi olarak sözleşmesel ilişkin bir yabancılik unsuru ihtiva etmesi gerektiğini ileri sürmektedir¹⁷. Biz de tarafların kendi iradeleri ile iş sözleşmesine yabancı hukuk seçimiyle milletlerarası karakter kazandıramayacağını savunmaktayız. Zira bireysel iş sözleşmelerinde

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (Yargıtay), K. 2023/424 (10 Mayıs 2023).

¹¹ Ergin Nomer, *Devletler Hususî Hukuku* (İstanbul: Beta, 2021); Cemal Şanlı vd., *Milletlerarası Özel Hukuk* (İstanbul: Beta, 2023); Aysel Çelikel - B. Bahadır Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk: Genel Kurallar, Milletlerarası Özel Hukuk, Milletlerarası Usul Hukuku* (İstanbul: Beta, 2021); Zeynep Derya Tarman, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 59/3 (Eylül 2010), 521-550.

¹² Tarman, 526.

¹³ Vahit Doğan, *İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti* (Ankara: Yetkin Yayınevi, 1996), 49; Doğa. Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2012), 39; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu - Beste Gemici Filiz, "Türk Hukukunda Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi", *İKÜHFD* 15/1 (2016), 598-599; İlke Gürsel, "Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk", *Sicil İş Hukuku Dergisi* 46/2 (2021), 155-187.

¹⁴ Yargıtay 9. HD (Yargıtay), E. 2021/2498, K. 2021/8086 (Yargıtay 18 Kasım 2021). "...Taraflar arasında iş sözleşmesine uygulanacak hukuk konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Doğan, 49; Elçin, 39; Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gemici, 598-599; Gürsel, 155-187.

¹⁵ Yabancılik unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılik unsurunun bulunduğundan söz edilir."

¹⁶ Tarman, 526-527.

¹⁷ Ergin Nomer - Cemal Şanlı, *Devletler Hususi Hukuku*, 17. Basım (İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2009) 311.

¹⁸ Çelikel - Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk*, 318.

olduğu üzere taraflar arasında güç dengesi bulunmayan sözleşmesel ilişkilerde bu durum dezavantaj olarak karşımıza çıkabilir.

A. Hukuk seçimi

İş sözleşmelerinin niteliği açısından ilk incelenmesi gereken kısım iş sözleşmelerinde tarafların hukuk seçimi yapıp yapamayacağına karar vermektir. Çünkü her ne kadar özel hukuk karakteri olsa da iş sözleşmelerinin kamu hukuku karakterli yönleri de mevcudiyetini korumaktadır¹⁸. Bilindiği üzere MÖHUK 24. madde taraf iradesini temel alarak yapılan sözleşmelerde tarafların uygulanacak hukuku seçebilecekleri yönündedir. Ancak, niteliği itibarıyla ekonomik yönden zayıf olan tarafın, işçinin, korunması gerekliliği hukuk seçimi noktasında kafalarda soru işareti oluşturmaktadır. Bu nedenle de sözleşmesel olan bu ilişkide sınırsız bir hukuk seçimine ve tam tersi olarak hukuk seçimi reddi yerine işçi lehine hukuk seçimi kabulü daha ağır basmıştır. Böylelikle ayrı olarak düzenlenen MÖHUK 27. maddede taraflara hukuk seçimi serbestisi tanınırken işçi lehine bazı sınırlandırmalar getirmiştir¹⁹. Eğer tarafların seçtiği hukuk işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumadan daha aşağı bir koruma sağlıyorsa kararlaştırılan hukuk uygulanmayacaktır²⁰. Taraflar aksini kararlaştırmadıkları sürece MÖHUK 2/4. fıkrası uyarınca uygulanacak hukukun maddi hukuk hükümleri uygulanır²¹. İlgili madde hükmünde uygulanacak hukuka ilişkin tarafların irade beyanlarının nasıl olması gerektiği belirtilmemiştir. Bundan dolayı da MÖHUK 24. madde genel hükümleri çerçevesinde tarafların irade beyanları açık veya zımni olabilir²². Zira burada önemli olan hukuk seçiminin nasıl yapıldığı değil seçilen hukukun zayıf konumdaki işçi için asgari koruma hükümlerinden daha az bir koruma sağlayıp sağlamadığıdır.

Her ne kadar geçmişten günümüze genel itibarıyla iş sözleşmelerinde ekonomik açıdan zayıf taraf olan işçinin eşit pazarlık payı olmadığı ve işe mecburiyeti varsayılan durumlar için elbette işçinin korunması adına sınırsız bir hukuk seçimi adil olmayacaktır. Ancak tüm işçi sınıfını bu kapsamda değerlendirmek de bazı durumlarda adil olmayabilir. İş hukukunda mavi ve beyaz yakalılara ek olarak "altın yaka" statüsüyle var olan ve işin beyin takımını oluşturan, işverenle pazarlık konumunda olan çalışanlar için aynı durumdan söz edilemeyeceği düşünülmektedir. Bu kişiler bilgi işçileri olarak da adlandırılır ve aslen yeni ürün ve hizmetler üretmek amacıyla teorik ve analitik bilgileri kullanabilen, "eğitim düzeyi yüksek iş görenler" olarak tanımlanmaktadır²³. Yabancı ülkedeki inşaat sektöründe çalışan mimar ve mühendisler üst düzey bir pozisyonda veyahut yönetici konumundaysa altın yakalılara örnek olarak gösterebiliriz. Yine inşaat sektöründe çalışan mimar ve mühendisler eğer yönetici pozisyonunda değil iseler nitelikli işçi (skilled worker) statüsüne girerler ve mavi yakalılardan yine durum farklılaşır²⁴. Bu nedenle de hukuk seçimi noktasında sayılan işçi statülerinin mavi yakalı işçilerle aynı uygulamaya tabi tutmak işveren açısından adil olmayabilir.

Diğer bir tartışılmalı nokta ise toplu iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk seçiminin yapılıp yapılamayacağıdır. Burada kısaca değinilecek ağırlıklı görüş toplu iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin

¹⁸ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 60; Gaye Baycık, "Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtığı Davalarda Uygulanacak Hukuk", *Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları* (Ankara: INTES, 2017), 104-123; Tarman, 527; Yargıtay 9. HD (Yargıtay), E.2016/15095, K.2016/20715, (24 Kasım 2016); Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 375.

¹⁹ Madde hükmüne göre "iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların kararlaştırdıkları hukuk uygulanır" demektir.

²⁰ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun.

²¹ Tarman, 528; Nomer, *Devletler Hususî Hukuku*, 315.

²² Tarman, 528; Vahit Doğan, "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti, Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri," (2010), 105-125; Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 378.

²³ Nusret Alabay, "Popüler Yazılar Bilgi İşçileri ve Altın Yakalılar", 2010.

²⁴ Julian Budde- Thomas Dohmen -Simon Jäger- Simon Trenkle, "Worker Representatives," *CRC TR 224 Discussion Paper Series*, (University of Bonn and University of Mannheim, Germany, 2024).

yapılamayacağına ilişkindir. Çünkü bu yapılan seçimin kanunlar ihtilafı açısından bir hüküm doğurması için MÖHUK kapsamında belirli bir iş sözleşmesi hakkında yapılması gerektiğini ifade edilmektedir²⁵. Diğer yandan ise toplu iş sözleşmelerinin tarafları arasında zayıf konumda olan yoktur bu nedenle de MÖHUK madde kapsamına giremeyecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki toplu iş hukukuna ilişkin kurallar da MÖHUK 6. madde kapsamında doğrudan uygulanan kurallar olarak değerlendirilmez. Bunun yerine Türk kamu hukuku kuralı olarak ilgili alanlarda uygulanır²⁶.

1. Hukuk seçiminin sınırları

Taraflar kanuni sınırlara uygun olmak kaydı ile hukuk seçimi yapmakta özgürdür. İş ilişkileri ile bağlantılı ya da alakasız bir hukuk dahi seçebilirler²⁷. İş sözleşmesinin tarafı olan işçiyi korumak amaçlı getirilen birtakım sınırlamalar kanunumuzda mevcuttur. MÖHUK 27. madde aslında terazinin iki tarafını dengelemek adına düzenlenmiştir. Amacı ekonomik açıdan zayıf olan işçiyi korumak ve ekonomik açıdan güçlü olan işverenin iş sözleşmesinde kendi lehine olan hukuku işçiye direktmesini engellemektir. Bu madde kapsamında temel olarak her ne kadar taraflara hukuk seçimi serbestisi sağlansa da bu tam bir serbesti olmayıp, mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyucu hükümleri ile işçiye sağlanan korumadan onu mahrum edecek şekilde hukuk seçiminin yapılmasını engellemiştir. İşyeri hukukunun işçiyi koruma amacıyla getirilen emredici hükümler aslında burada işçinin korunmasındaki sınırı ifade etmektedir. Bu noktada MÖHUK, Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Roma I Tüzüğü'nden ayrılmaktadır²⁸. Çünkü Roma I Tüzüğü sadece mutad işyeri hukukunun değil, aynı zamanda işçinin işe alındığı işyerinin bulunduğu ülke hukuku ve iş ilişkisiyle sıkı bağlantısı olan hukukun işçiyi koruyan hükümlerinin de hukuk seçimi ile engellenmesine izin vermemektedir²⁹.

Hukuki sınırlamada önümüze çıkan problemlerinin başında lehe olan hukuka nasıl karar verileceği gelir. Burada da hakimin hayatın olağan akışında işçi kendisi için hangi hukuk kurallarını seçecek ise onları seçerek uygulaması doğru olacaktır. Kıdem tazminatına bir hukuk düzeninde hak kazanırken diğerinde hak kazanamıyorsa burada lehe hüküm açıktır. Ancak örneğimizden gidecek olursak lehe olan hukuk tayininde sadece kıdem tazminatı maddeleri mi yoksa hukuk sistemlerinin mi dikkate alınacağı sorusu ortaya çıkar. Bilindiği üzere pozitif hukukta lehe olan kriter tayinine ilişkin bir açıklık yoktur³⁰. Tarafların seçtiği hukukun mu yoksa mutad işyeri hukukunun mu daha lehe olduğunun nasıl kararlaştırılacağı muammadır. Burada iki durum akla gelir. İlki ilgili maddeleri tek tek karşılaştırmak, diğeri ise birbirleri ile bağlantılı hükümlerin grup şeklinde karşılaştırarak lehe olanı ayırt edip uygulamaktır³¹. Bizim de katıldığımız görüşe göre taraflarca seçilen hukukun, mutad işyeri hukukuna nazaran işçinin daha aleyhine olduğu durumlarda, tamamen geçersiz sayılmamalıdır³². Bu nedenle uygulanacak olan kanunun sadece ilgili hükümleri grup şeklinde temel alınır ve böylelikle işçiye mükerrer koruma sağlanmamış olur. Çünkü işçi hem seçilen hukukun hem de mutad işyeri hukukunun

²⁵ Nuray Ekşi, "Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", 1997, (ts.), 116-149; Tarman, 528.

²⁶ Özel, 405.

²⁷ Tarman, 532.

²⁸ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 371. Tarman, 523. Aslı Bayata Canyaş, "Roma I Tüzüğü ile Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Örtülü Hukuk Seçimi" Hacettepe hukuk fakültesi dergisi, 1 (2011) 112. Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Roma I Tüzüğü'nün düzenlenmesinin amacı milletlerarası yeknesaklığı sağlamaktır. Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkındaki 1980 tarihli Konvansiyon'u (AET-Roma Sözleşmesi) bir tüzüğe (Roma I) dönüştürme çalışmaları tamamlanmıştır.

Akdi borç ilişkilerine uygulanacak hukuk hakkındaki AT Tüzüğü (Roma I), 592/2008 EC numarasını alarak 4.7.2008 (L.177, s.6) tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tüzük 17.12.2009 tarihinden sonra akdedilen sözleşmelere uygulanacaktır (m.28). Akit dışı borç ilişkilerine uygulanacak hukuk hakkındaki AT Tüzüğü (Roma II), 864/2007 EC numarasını alarak 31.7.2007 (L199, s. 40) tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tüzüğün esasa ilişkin hükümleri 11.1.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁹ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 371.

³⁰ Tarman, 532.

³¹ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 58; Nomer, *Devletler Hususî Hukuku*, 339.

³² Doğan, "İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti", 73.

lehe hükümlerinden yararlanamaz. Nitekim MÖHUK 27. madde'nin amacı da bu değildir³³. Aksi halde, milletlerarası hukuk kuralları, sadece işçinin menfaatlerini gözeterek işvereni ise cezalandıran özelliğe bürünerek amacını aşar³⁴. Buna ek olarak, tek tek lehe belirlenen madde hükümleri ile yeni bir hukuk düzeni yaratılması ve farklı devletlerin farklı maddelerinin aynı uyumsuzluğa kümülatif şekilde uygulanması ciddi problemler yaratabilir³⁵. Dolayısıyla açıkça ifade edilmesi gerekir ki, tarafların hukuk seçimi tamamen geçersiz değildir sadece, lehe hükümler açısından (örneğinizde kıdem tazminatı) kararlaştırılan hukuk yerine objektif akit statüsünün hükümleri uygulanacaktır. Böylelikle kural olarak iş sözleşmesinde tarafların seçtiği hukuk uygulanır.

2. Hukuk seçiminin olmadığı haller

Taraflar her ne kadar kendilerine kanun tarafından hukuk seçimi hakkı tanınsa da hukuk seçimi yapmayabilirler yahut MÖHUK 32. madde³⁶ kapsamında hukuk seçiminin geçerli olmaması durumunda MÖHUK 27/2. fıkrası devreye girer ve uygulanacak hukuk işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku olarak tespit edilir. Burada uygulanacak hukuk objektif bağlanma noktası ile tespit edilecektir. Zira amaç hukuk seçimi yapılsa ve de geçerli olsa dahi işçiyi koruyan emredici hükümlerden daha az bir koruma sağlıyorsa seçilen hukukun uygulanması olduğu için hukuk seçimi yapılsa dahi objektif bağlanma noktası ile uygulanacak hukuk seçilme zorunluluğu vardır.

Aşağıda detaylı şekilde incelenecek olan günümüzde tartışması devam eden ve yargı mercilerince zıt kararlar verilen İŞKUR tarafından hazırlanan yurt dışı hizmet akitlerinde uygulanacak hukukun belirlenmediği uyumsuzluk konuları da mevcuttur³⁷. Bu halde seçilen hukuk söz konusu olmadığı için, işçinin mutaden işini gördüğü ülke hukukunun uygulanması gerekir. MÖHUK 2/1. fıkrası uyarınca hâkimin re'sen mutad işyeri hukukunu tespit ederek uygulama yükümlülüğü vardır. Lakin, aşağıda detaylı inceleneceği üzere 2020 yılının sonlarına kadar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, mutad işyeri hukukunu ve bu hukukun uygulanması halinde ortaya çıkacak sonuçları değerlendirmeye almak yerine, uyumsuzluğun taraflarının vatandaşlıklarını ve iş hukukunun emredici yapısını göz önüne alarak Türk hukukunu uygulamaktaydı³⁸. Bu da hem mevzuatın doğru uygulanmamasına hem de milletlerarası özel hukuk adaleti ve hakkaniyetinin sağlanamamasına neden olmaktadır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2023 tarihli kararıyla³⁹ birlikte bu yaklaşımın değiştiğini görmekteyiz.

B. Mutad işyeri kavramı

Mutad işyeri kavramı yabancı unsurlu iş sözleşmeleri açısından oldukça önemli bir kavramdır. Çünkü hem seçilen hukukun uygulanmasında hem de tarafların hukuk seçimi yapmadıklarında bu kavram karşımıza çıkmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki maddi hukukumuzda bu kavram yer almamaktadır⁴⁰. Bu nedenle de doktrindeki tanımlar ve mahkeme kararları bu noktada yol gösterici niteliktedirler. İşin mutad olarak yapıldığı ülke, iş sözleşmesinin tarafları için ortak bağlantı noktasıdır.

³³ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 58; Tarman, 532; Nomer, *Devletler Hususî Hukuku*, 339; Doğan, "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti, Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri," 105-125.

³⁴ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 58.

³⁵ Tarman, 532.

³⁶ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun "Sözleşmeden doğan ilişkinin varlığı ve maddî geçerliliği" başlıklı madde 32 - (1) Sözleşmeden doğan ilişkinin veya bir hükmünün varlığı ve maddî geçerliliği, sözleşmenin geçerli olması hâlinde hangi hukuk uygulanacaksa o hukuka tâbidir. (2) Taraflardan birinin davranışına hüküm tanınmanın, uygulanacak hukuka tâbi kılınmasının hakkaniyete uygun olmayacağı hâlin şartlarından anlaşılırsa, irade beyanının varlığına, rızası olmadığını iddia eden tarafın mutad meskeninin bulunduğu ülke hukuku uygulanır.

³⁷ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 58.

³⁸ Yargıtay, K. 2016/20715; Yargıtay, K. 2012/36421. "İşveren yabancı şirketin, ortağı olan Türk işveren ile organik bağ içinde bulunduğu, bu nedenle işverenin de işçinin de Türk olduğu, ücretin Türk banka hesaplarına yatırıldığı hususlarını ve en önemlisi iş hukukunun emredici yapısını" dikkate alarak Türk hukukunu uygulamaktaydı.

³⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K. 2023/424.

⁴⁰ İpek Sarıöz Büyükalp, "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/2 (Şubat 2019), 195-248.

Mutad işyerinin bağlantı noktası olarak belirlenmesinin amacı, işçiye aynı yerde çalışan diğer işçilerle aynı hukukun uygulanarak eşitliğin sağlanmasıdır⁴¹. Böylelikle işçi, fiilen iş gördüğü ülkedeki asgari korumadan yararlanacak, bu ülkedeki işçilerle aynı hak ve yükümlülüklerle tabi olacaktır. Bu nedenle mutad işyerinin bağlantı noktası olarak seçilmesi, çalışma barışına da hizmet etmektedir⁴². En basit haliyle işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği yer mutad işyeri olarak tanımlanabilir⁴³. MÖHUK 27. maddede, iş sözleşmesiyle en sıkı bağlantılı hukuk olarak karakteristik edimin ifa yeri hukuku olan mutad işyeri hukukunu belirlemiştir. Buradaki karşılaşılan problem ise objektif bağlama kuralı olan mutad işyerinin değişken olabileceği durumlardır. Yani işçi birden fazla ülkede çalışıyor olabilir yahut iş sözleşmesi devam ederken mutad işyeri değişmiş olabilir. Buna en belirgin örnek geçici görevlendirmeler, iş seyahatleri, montaj faaliyetleri, fuarlar ya da sergilerde hizmet ifası olarak verilebilir⁴⁴. Bu noktada kanun her ne kadar tereddütte yer vermemek adına geçici mutad işyeri değişikliklerinin uygulanacak hukuk noktasında bir etki doğurmayacağını belirtse de hangi durumların geçici olduğu konusunda akıllarda soru işareti bırakmaktadır. Doktrindeki görüş *animus revertendi* (işçinin işini tamamladıktan sonra dönme niyeti) ve *animus retrahendi* (işverenin işçi döndükten sonra işçiyi istihdam etme niyeti) kıstasının somut olayda gerçekleşmesi gerektiği yönündedir⁴⁵. Geçici görevlendirme süresi ile ilgili belirli bir kıstas bulunmamakla beraber Alman doktrininde geçici görevlendirme için üst sınırın iki yıl olduğu görülmektedir⁴⁶. Belirtmek gerekir ki her bir uyumsuzluk için somut olay özellikleri çerçevesinde bu süre yeniden tayin edilebilir. Örneğin tanıtım fuarları için iki yıllık bir süre oldukça uzundur. Ancak, işverenin yeni şubesi için düzenleme ve işçilere eğitimin verilmesi gereken durumlarda iki yıl kısa bir zaman olarak değerlendirilebilir. Roma I Tüzüğü'ne göre ise işçinin yurt dışında işini yaptıktan sonra kaynak ülkeye dönmesinin beklendiği durumlarda mutad işyerinin değişmediği kabul edilmektedir⁴⁷. Hatta Tüzük kapsamında işçinin aynı grup şirkete bağlı bir işverenle yeni sözleşme yapmış olması da başka bir ülkede geçici çalışma olarak mütalaa edilmektedir⁴⁸.

Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarına bakıldığında ise, Brüksel Konvansiyonu 5/1. fıkrası çerçevesinde, mutad işyerinin tanımı şu şekilde yapılmıştır: "İşin birden fazla ülkede icra edilmesi halinde, mutad işyeri, işçinin işe ilişkin faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere oluşturduğu etkin merkezin bulunduğu yerdir"⁴⁹. Divan verdiği diğer kararlarda da bu görüşüne sadık kalmıştır. Örneğin, Avrupa'da çiçek dağıtımını yapan Danimarkalı bir şirkette çalışan ve yerleşim yeri Almanya olan tır şoförü ile şirket arasındaki iş sözleşmesine ilişkin mutad işyeri tespitinde bulunmuştur. Divan kararında her ne kadar işin görülmesinde Lüksemburg tescilli kamyonların kullanıldığını, işçinin de Lüksemburg sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olsa da, iş görme edimini ağırlıklı olarak Almanya'da gerçekleştirdiğini belirterek, mutad işyeri hukuku olan Almanya hukukuna göre belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir⁵⁰. Benzer diğer bir kararında da Fransız şirketler grubunda on beş yıldır ticari temsilci olarak çalışan işçinin bir yıllık çalışma döneminin dokuz ayını Almanya'da farklı yerlerinde fiilen çalışarak, geriye kalan 3 aylık kısmını ise Fransa'da birtakım idari yükümlülükleri tamamlayarak geçirmesini dikkate almış ve Fransa'da düzenli adresi bulunmasına rağmen iş görme ediminin Almanya'da ifa

⁴¹ Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, 120.

⁴² Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 57.

⁴³ Musa Aygül ve Nazlı Çoban, "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti", *Terazi Hukuk Dergisi* 15 (2020), 1815-1832; Ali Gümrah Toker, "5718 Sayılı MÖHUK Çerçevesinde Telif Hakkına İlişkin Sözleşmenin Esasına Uygulanacak Hukuk", *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi* 8/1 (Haziran 2022), 51-74; Şanlı vd., *Milletlerarası Özel Hukuk*, 359; Tarman, 358.

⁴⁴ Sarıöz Büyükalp, "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK M. 27/F. 3'ün Uygulanması Sorunu", 228; Çelikel - Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk*, 418-419; Tarman, 537; Nomer, *Devletler Hususî Hukuku*, 348.

⁴⁵ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 382. Gülören Tekinalp, *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2009), Tarman, 537.

⁴⁶ Tarman, 536; Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 382. Doğan, "*İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti*", 80 vd.

⁴⁷ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 382. Bknz: Roma I Tüzüğü Gerekçe 36.

⁴⁸ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 382.

⁴⁹ Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd. (AAD.), K. C-383/95 (Avrupa Birliği Adalet Divanı 09 Ocak 1997).

⁵⁰ Heiko Koelzsch v. Etat du Grand-Duché de Luxembourg (AAD.), K. C-29/10 (AAD 15 Mart 2011).

edilmesi sebebiyle mutad işyeri hukukunu Alman hukuku olarak belirlemiştir⁵¹. Bu iki karardan da anlaşılacağı üzere Avrupa Adalet Divanı işçinin ne sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olduğu yeri ne de düzenli adresini dikkate almaktadır. Aldığı tek kıstas asgari korumayı sağlamak amaçlı işçinin ağırlıklı olarak fiilen çalıştığı ülke hukukudur⁵².

Türk mahkeme kararlarına bakıldığında ise mutad işyeri tayininden ziyade doğrudan kamu düzeni gerekçe gösterilerek Türk hukukunun uygulandığı görülmektedir. Özellikle Yargıtay kararlarında son dönemlere kadar mutad işyeri tanımı dahi yer almamaktaydı. Doğrudan Türk hukuku ile ilişkilendirilip Türk hukuku uygulanmaktaydı⁵³. 2023 tarihli HGK kararında da mutad işyeri tanımı AAD kararlarına benzer şekilde; “işçinin işini fiilen yaptığı yer, işinin önemli bir kısmını yapmak için zamanını geçirdiği yer...” olarak tanımlanmıştır⁵⁴.

C. İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke

MÖHUK 27/3. fıkrası hükmü⁵⁵ gereğince bazı işlerin niteliği gereğince işçi edimini belirli bir yerden ziyade sürekli birden fazla ülkede ifa ediyorsa, iş sözleşmesine işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun uygulanacağı kabul edilmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle belirli bir yerde işi görmenin mümkün olmadığı işler mevcuttur. Örneğin sirk ve dans toplulukları, uluslararası nakliyat veya montaj işleri, açık denizlerde yapılan işler bu duruma örnek gösterilebilir⁵⁶. Eğer bu fıkra olmasaydı özellikle hiçbir devletin egemenliği altında bulunmayan açık denizlerde yapılan işlerde çıkacak uyuşmazlıklara uygulanacak hukuk noktasında ciddi problemler ortaya çıkabilirdi⁵⁷. Bu fıkra sayesinde işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku uygulanarak bu sorun bir nebze giderilmiş oldu. Esas işyerinden kastedilen ise işverenin işyerinin merkezinin bulunduğu yerdir. Ancak, ilgili maddede işverenin birden fazla işletme merkezinin bulunması veya işletme merkezinin hiç bulunmaması durumunda hangi ülke hukukunun uygulanacağı hususu belirtilmemiştir⁵⁸. Yabancı doktrine baktığımızda ise bu gibi durumlara ilişkin deniz ve hava işletmelerinde çalışan mürettebat için daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur⁵⁹. Kanımızca da işverenin birden fazla işletme merkezinin bulunması veya hiç bulunmaması durumlarında sıkı ilişki temel alınarak uygulanacak hukuk tespiti yapılabilir.

D. Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması

MÖHUK 27. maddenin istisnai hükmü olan daha sıkı ilişkili hukuk uygulaması aslında bir zorunluluk değil hakime verilen bir takdir yetkisidir. Yani MÖHUK 27/4 maddesi sözleşmeye uygulanacak hukukun 2. ve 3. fıkra hükümlerine göre tespit edildiği durumlarda yani tarafların hukuk seçimi yapmadığı haller ile işçinin işini belirli bir ülkede değil devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde eğer iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukuk varsa hakim bu hukuku uygulayabilir. Buradaki kanun

⁵¹ Hakenberg Kararı (AAD), K. C-13/73 (AAD 12 Temmuz 1973).

⁵² Sarıöz Büyükalp, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3’ün Uygulanması Sorunu”, 221.

⁵³ Yargıtay, K. 2012/36421; Yargıtay, K. 2016/20715; Yargıtay 7.HD, E. 2013/4517, K.2013/12824 08.07.2013; Yargıtay 7.HD, E. 4518, K.2013/12825 08.07.2013; Yargıtay 9.HD, E. 2011/29359, K. 2012/37574 13.11.2012; Yargıtay 22.HD, E. 2012/9271, K. 2013/10573 13.05.2013; Yargıtay 22. HD, E. 2012/9262, K. 2013/10564, 13.05.2013. Baycık, “Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık”, 59. Türkiye’de Türk işverene karşı açılan davalarda “iş hukukunun emrediciliği niteliği, işçinin Türk vatandaşı olması, kamu düzeninin dikkate alınması, yurt dışına işçi gönderen kişi ya da şirketin yurt dışındaki şirketle organik bağının bulunması” Türk hukukunun uygulanmasına gerekçe gösterilmiştir.

⁵⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K. 2023/424. Baycık, “Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık”, 59. Buna ek olarak mutad işyerini belirlerken: “sözleşme süresinin tamamında belirlenen tüm koşullar dikkate alınmalı, iş görme ediminin düzenli ve sürekli olarak ve bir bütün hâlinde nerede ifa edildiği...” nin temel alınması gerektiğini vurgulamıştır.

⁵⁵ “İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayı devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbi olduğu” hükmü yer almaktadır.

⁵⁶ Tarman, 537. Özel, 384.

⁵⁷ Nomer, *Devletler Hususi Hukuku*, 353.

⁵⁸ Tarman, 538.

⁵⁹ Çelikel - Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk*, 364; Tarman, 537-538. Christoph Reithmann- Dieter Martiny, *Internationales Vertragsrecht*, (Köln: O. Schmidt, 2004). Gerhard Kegel- Klaus Schurig, *Internationales Privatrecht*, (Münih: C.H.Beck,2004).

ifadesinden de anlaşıldığı üzere hakime bilinçli şekilde bir takdir yetkisi verilmiştir. Bu noktada Roma I Tüzüğü'nden farklılaşmaktadır⁶⁰. Çünkü Tüzük'te bu istisna diğer adıyla kaçış klozu olarak düzenlenmiş ve dar yorumlanması gereken bir hükümdür. Bu hükümde önemli olan hakimin daha sıkı ilişkili hukuka nasıl karar vereceğidir ve mutad işyeri hukuku işçi için daha lehe olduğu durumlarda daha sıkı ilişkili hukuku uygulanıp uygulanmayacağı noktasıdır. Öncelikle daha sıkı ilişkiden kasıt somut olaylarda tarafların vatandaşlığı, sözleşmenin dili, sözleşmenin ifa yeri, ödemenin yapılacağı para birimi, tarafların yerleşim yeri olarak sayılabilir⁶¹. HGK'nın 2023 tarihli kararında iş sözleşmesinin hangi durumlarda Türk hukuku ile sıkı ilişkide olacağına dair açıklık getirilmiştir⁶².

Yargıtay'ın önceki kararlarından⁶³ farklı olarak, 2023 tarihli HGK kararında sadece tarafların Türk vatandaşı olması veya işçinin Türkiye'deki sigorta sistemine kayıtlı olması Türk hukuku ile sıkı ilişkili sayılmamaktadır. Kararda sayılan durumların tamamı veya önemli bir kısmının gerçekleşmesi aranmalıdır. Diğer duruma baktığımızda ise MÖHUK 27. maddenin genel olarak düzenleniş amacı işçiyi korumak olduğu için mutad işyerinden daha sıkı ilişkili hukuk olsa dahi hakim takdir yetkisini kullanırken eğer ki mutad işyeri hukuku işçinin daha lehine ise bu durumda daha sıkı ilişkili hukuk yerine mutad işyeri hukukunu uygulamalıdır. Aksi halde hem kanun maddesinin amacına ve ruhuna aykırılık teşkil eder hem de kanunlar ihtilafı hakkaniyeti sağlanmamış olur.

II. Yurtdışı Hizmet Akdi'nin Niteliği

Son dönemde oldukça tartışmalı hale gelen yurtdışı hizmet akdi aslen İŞKUR'un yurtdışında çalışmaya gidecek olan işçiler için hazırladığı matbu sözleşmelerdir. Türkiye'den yurtdışına işçi götürmek isteyen işverenlerin bazı yükümlülükleri vardır. Bunların başında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na dayanılarak çıkarılan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği'nin 4/1. fıkrası ve 8. maddesi uyarınca işverenler, İŞKUR tarafından hazırlanan bu sözleşmeleri işçi ile karşılıklı olarak imzalamak ve imzalı sözleşmeleri Kuruma onaylatmak zorundadır⁶⁴. İmzalı bir örneği de işçinin dosyasında saklanmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne verilmektedir. Bu sözleşmelerin üzerinde taraflar herhangi bir değişiklik yapma yetkisini haiz değildirler⁶⁵. Bu sözleşme çerçevesinde işçinin iş görme borcunu yabancı ülkede ifa etmesi gerekir. Bu nedenle işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda hangi ülke hukukunun uygulanması gerektiği ve akabinde zamanaşımı süreleri tartışma konusu olmaktadır. Çünkü bu matbu sözleşmelerde bazı uyuşmazlık konuları için işçinin çalıştığı ülke hukukunun uygulanacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerin taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması olarak kabul edilip edilmeyeceği sorusu karşımıza çıkmaktadır⁶⁶.

Belirtmek gerekir ki bu matbu sözleşmeler aslen genel işlem koşulları niteliği taşımaktadır. Genel işlem koşulları kısaca, sözleşme taraflarından birinin önceden, tek yanlı olarak, ileride kuracağı birden çok hukuki ilişkide kullanmak amacıyla hazırladığı ve içeriğine müdahale edebilme imkânı tanımaksızın kabul etmesi amacıyla karşı tarafa sunduğu şartlar, olarak tanımlanabilir⁶⁷. Her ne kadar yurtdışı hizmet

⁶⁰ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 384.

⁶¹ Yargıtay 7.HD (Yargıtay), E. 2013/ 10105, K. 2013/17312 (24 Ekim 2013); Yargıtay 9.HD (Yargıtay), E. 2009/42000, K. 2011/3964 (18 Şubat 2011). Daha detaylı bilgi için bkz: Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık".

⁶² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K. 2023/424. "... 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" Türk Hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir.

⁶³ Yargıtay, K. 2013/17312; Yargıtay, K. 2011/3964.

⁶⁴ Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği, (Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği), Resmi Gazete 26789 (16 Şubat 2008).

⁶⁵ Ayşe Ledün Akdeniz, "Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 73/2 (Ağustos 2024), 925-977.

⁶⁶ Akdeniz, "Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım", 298; Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 56.

⁶⁷ Yeşim M. Atamer, *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi* (İstanbul: Beta, 2001), 27-29.

akdi işçi ya da işveren tarafından hazırlanmayıp İŞKUR tarafından hazırlansa da genel işlem niteliğini korumaktadır. Nitekim 2023 tarihli HGK kararında da bu durum açıklığa kavuşturulmuştur⁶⁸. Diğer bir şart ise İŞKUR bu akdi birden fazla kişi için önceden hazırlamıştır ve üzerinde tarafların herhangi bir değişiklik yapma yetkileri yoktur. Genel işlem koşullarının geçerlilikleri Türk Borçlar Kanunu'nun 21-25 maddeleri kapsamında incelenmelidir⁶⁹. Buradaki soru yurtdışı hizmet akdinin tarafı olan işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün nasıl olması gerektiğidir. Öğretideki bazı görüşler bu bilgilendirme yükümlülüğünün sadece işçiye sözleşme hükümlerine erişiminin sağlanması olarak savunurken⁷⁰, yargı kararlarında tam tersi görüş olarak, işverenin ekonomik açıdan zayıf olan işçiyi bu genel işlem koşulları hakkında açıkça bilgilendirmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁷¹.

Görüldüğü üzere, İstanbul BAM 27. Hukuk Dairesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020 yılından önceki içtihadına atıf yaparak, matbu sözleşme imzalanırken ayrıca işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmedeği gerekçesiyle hukuk seçimini geçersiz saymış ve MÖHUK 27/4 uyarınca daha sıkı ilişkili olan Türk hukukunun uygulanmasına karar vermiştir⁷². Oysa ki, Yurt dışı hizmet akitleri, genel işlem şartı niteliği taşıdığından, esasında diğer sözleşmelere göre daha sıkı yürürlük denetimine tabi tutulmaktadır⁷³. Bu nedenle yurt dışı iş sözleşmelerinin yürürlük denetimi bakımından önemli olan, işverenin işçiye söz konusu sözleşmeyi okuma imkânını sağlamasıdır. Burada da kurumun web sitesinden kolaylıkla erişim sağlanabilmektedir. Ek olarak üç nüsha olarak düzenlenen bu sözleşmenin bir nüshası da işçiye verilmektedir. Bu nedenle ayrıca işçinin okuduğu hükümlerin hukuki sonuçlarını anlaması gerekmemektedir⁷⁴. Bu durumda işçi, genel işlem koşullarının varlığından haberdar olacak ve ayrıca bunları okuduktan sonra kabul iradesini açıklayacaktır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları

⁶⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K. 2023/424; Avşar, "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk", 611. "... 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."

⁶⁹ Türk Borçlar Kanunu (TBK), Resmî Gazete 21-25 (11 Ocak 2011) Kanun No. 6098. TBK'nın 21. maddesi kapsamında "karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyen karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır."

⁷⁰ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 64. Atamer, *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi*, 27-29. Orhan Ersun Civan, *Genel İş Koşulları*, (İstanbul: Beta, 2015).

⁷¹ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. HD (İstinaf Mahkemesi (Direnme Kararı)), K. 2022/1171 (25 Nisan 2022). "Türkiye'den yurt dışına çalıştırılmak üzere genellikle Türkiye İş Kurumu (Kurum) vasıtasıyla işçi götürüldüğü, imzalanan matbu nitelikteki yurt dışı hizmet akitlerinin 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 ayrıca işçilerin Türkiye'de açtıkları davalarda kamu düzeni yönünden Türk İş Hukukunun uygulanması gerektiği yönünde yerleşik içtihatlar bulunduğu, bu nedenlerle 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca Türk İş Hukukunun uygulanmasına ilişkin kabulün yerinde olduğu, öte yandan davacının yabancı hukukun uygulanmasına yönelik talebi olmadığından davalının itirazı üzerine yapılacak inceleme sonucunda yabancı hukukun davacının daha lehine olduğu sonucu doğsa bile davalı aleyhine hüküm kurulması da söz konusu olamayacağından Türk İş Hukukunun nispi emredici asgari kurallarının somut olayda uygulanması gerektiği, yine tarafların Türkiye'de olduğu, davacının izinlerini Türkiye'de kullandığı, yerleşim yerinin ve sosyal çevresinin, kazandığı ücretini harcadığı yerin Türkiye olduğu, Türkiye'de sosyal güvence sistemi içinde yer aldığı, ücretinin brütleştirilmesinin dahi 5510 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak yapıldığı, iş sözleşmesinin de Türkiye'de aktedildiği, Türkçe düzenlenen sözleşmede Türk Hukukuna göre çalışma şartlarının belirlendiği, ihbar süresinin, kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin, ibranamenin Türk hukukuna göre belirlenip düzenlendiği, bu hâli ile fiili uygulamanın Türk Hukukuna göre olduğu ve iş sözleşmesindeki hukuk seçimine ilişkin hükmün taraflarca uygulanmadığı, taraflar açısından sıkı ilişkili hukukun Türk Hukuku olduğu" ifadelerine yer verilmiştir.

⁷² Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 64.

⁷³ Atamer, *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi*, 27; Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 65.

⁷⁴ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 65.

yazılmamış sayılır. Eğer ki işçi nitelikli işçi gurubunda⁷⁵ ise, dürüstlük kuralı çerçevesinde bu akdin içeriğini anlama ve yorumlama konusunda zayıf konumda olmadığı kabul edilebilir. Buna ek olarak, yurtdışı hizmet akdinde uygulanacak hukuk mutad işyeri hukuku olarak düzenlenmiştir. Böylelikle MÖHUK 27/1 maddesinde amaçlanan mutad işyeri asgari koruma standartlarını, yurtdışı hizmet akitlerinin mutad işyeri hukukunu uygulanacak hukuk olarak kararlaştırmasından dolayı, doğrudan sağladığı düşününülebilir. O nedenle ekonomik açıdan zayıf konumda olan işçinin mutad işyeri hukukunun uygulanması genel olarak bakıldığında işçinin dezavantajına yönelik bir durum oluşturmamaktadır.

TBK'da sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine aykırı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır. Bu durumun sözleşmeye etkisi ise sözleşmenin yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri geçerliliğini korur⁷⁶. Burada akla gelen soru; eğer taraflar yurtdışı hizmet akdinden ayrı kendi aralarında başka bir iş sözleşmesi yaptırıysalar ve bu sözleşmede farklı bir uygulanacak hukuk kararlaştırdırıysalar uyuşmazlık çıktığında hangi hukukun uygulanacağına ilişkindir. Bu durumda Yurt Dışı Hizmet Akdi'nin 15. maddesi devreye girmektedir⁷⁷. Bu hükme göre, işçi ile işveren arasında bir başka sözleşme yapılmış ve bu sözleşmede bir başka ülke hukuku seçilmiş ise, o halde, hangi hukukun işçinin daha lehine olduğuna karar verilmesi gerektiği açıktır. Bu durumda tarafımızca seçilen hukukun ilgili mevzuat kurallarını madde madde değil de işçinin uyuşmazlık konusuna ilişkin hükümlerin bir bütün şekilde ele alınarak lehe hüküm değerlendirilmesi yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Son olarak, Yurtdışı Hizmet Akdi'nin 16. maddesi açıkça hukuk seçimine ilişkindir⁷⁸. Madde hükmü öncelikli olarak bu sözleşmeden kaynaklı uyuşmazlıklara işçinin çalıştığı yer hukukunun uygulanacağını eğer bu hukukta ilgili uyuşmazlığa ilişkin hüküm yoksa da Türk hukukunun uygulanacağı belirtilmektedir. Kanaatimizce de bu hüküm bir hukuk seçimi olup, uyuşmazlık çıktığı vakit MÖHUK 27/1 maddesi kapsamında hakim tarafından re'sen dikkate alınacaktır. Bu hukuk seçiminde de aslen İŞKUR yurtdışı hizmet akdinin, kanunla paralel bir koruma sağladığı görülmektedir.

III. Yetkili Yabancı Hukukun Uygulanmasını Engelleyen Durumlar

A. Doğrudan uygulanan kurallar

Her devletin kendine ait sosyal ekonomik ve toplumsal yapısına ilişkin kendi menfaatlerini koruma amaçlı yapılmış yabancı, Türk vatandaşı ayrımı yapılmayan ve de tarafların hukuk seçimi olsa dahi doğrudan uygulanan kuralları mevcuttur⁷⁹. Halihazırda olan mevzuatlarımızda tanımı bulunmayan ancak içerik olarak ülke güvenliği, kamu menfaatinin temel alındığı kurallardır⁸⁰. O nedenle ki MÖHUK 27. maddesinin hangi fıkrası uygulanırsa uygulansın eğer aynı Kanunun 6. maddesi çerçevesinde uyuşmazlık konusu Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları kapsamına giriyorsa taraflarca seçilen hukuk değil doğrudan uygulanan kurallarının uygulanması gerekir⁸¹. Örneğin,

⁷⁵ Nitelikli işçi (skilled worker): Yüksek düzeyde eğitim ve beceriye sahip, belirli bir konuda uzmanlaşmış ve yüksek ücretle çalışan işçi anlamına gelmektedir.

⁷⁶ Türk Borçlar Kanunu, madde 21-22.

⁷⁷ "İŞKUR Yurtdışı Hizmet Akdi" (İŞKUR) (Erişim 04 Ağustos 2024). Madde hükmüne göre taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi, "İkinci Sözleşme" başlığını taşımakta olup, "Taraflar arasında ikinci iş sözleşmesi bu sözleşmedeki haklarını sınırlayıcı olmamak koşuluyla imzalanabilir. İki sözleşme arasında fark olması halinde, işçinin lehine olan hükümler uygulanır" düzenlemesi mevcuttur.

⁷⁸ "İŞKUR Yurtdışı Hizmet Akdi". "İşçi ve işveren arasındaki sözleşmenin uygulanmasında doğacak anlaşmazlıklar ile diğer ihtilafların giderilmesinde işverenin Türkiye'deki ikametgâhının veya şirket merkezinin bulunduğu şehrin mahkemeleri ile icra daireleri yetkilidir. Sözleşme maddelerinde, çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

⁷⁹ Belkıs Vural Çelenk, "Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* 1 (Ocak 2017), 280-282.

⁸⁰ Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, 163.

⁸¹ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun.

pandemi döneminde devletlerin aldığı önlemler, ithalat ve ihracat yasakları, kotalar, döviz kontrol kuralları, kambiyo mevzuatı ve rekabet hukukuna ilişkin hükümler doğrudan uygulanan kurallar kapsamında yer almaktadır. Nitekim dövize ilişkin 1962 ile 1983 yılına kadar uygulanan Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında 17 sayılı Karar⁸² döneminde iş sözleşmeleri yabancı unsurlu olsun olmasın ödeme cinsi döviz olan kayıtlar geçerli değildi. İş Kanunu'nun işçi ücreti Türk parası ile ödenir maddesi MÖHUK 6. maddesi kapsamında kabul ediliyordu⁸³.

Hangi kuralların doğrudan uygulanan kurallar olduğuna ilişkin ayrı bir mevzuatımız olmadığından bu niteliğe sahip kurallara karar verme yetkisi hakime aittir. Dikkat edilmesi gereken bireysel menfaatleri temel alan ya da sözleşmenin tarafları arasındaki dengeyi sağlama amaçlı olan her nispi veya emredici hüküm doğrudan uygulanan kural niteliği taşımayabilir⁸⁴. Bu kuralların kamu menfaati çok ağır basmaktadır ve iş hukukunda çoğu kuralın emredici niteliği göz önüne alınacak olursa doğrudan uygulanan kuralları tabiri caiz ise şöyle tanımlayabiliriz: diğer emredici düzenlemelerden daha emredici ve bu kuralların genellikle idari ya da cezai yaptırımlarla desteklendiği ileri sürülebilir⁸⁵. İş hukukunda doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı ancak işyerinin o ülkede bulunması halinde uyuşmazlığa müdahale edecektir⁸⁶. Doğrudan uygulanan bu kurallar uygulanacak hukukun mutad işyeri hukukuna göre belirlendiği durumlarda *lex causae'nin* bir parçası olarak uygulanma imkânına sahiptir⁸⁷. Eğer ki yetkili yabancı hukukun doğrudan uygulanan kurallarının uygulandığı vakit ortaya MÖHUK 5. maddesindeki Türk kamu düzenine aykırı bir durum ortaya çıkıyorsa bu durumda yetkili yabancı hukukun doğrudan uygulanan kuralları MÖHUK 5. madde engeli ile karşı karşıya kalacaktır⁸⁸.

B. Kamu düzeninin etkisi

MÖHUK 5. maddede yer alan⁸⁹ hüküm ile kanun koyucu kamu düzeninin müdahalesini istisnai olarak düzenlemiştir. Milletlerarası özel hukuk kapsamında kamu düzeninin müdahalesi ancak taraflarca kararlaştırılan yabancı hukukun ilgili hükmünün uyuşmazlığa uygulanmasıyla ortaya çıkan durumun, Türk kamu düzenine açık aykırılık oluşturması halinde ve uygulanan yabancı hukukta uyuşmazlığa uygulanabilecek ve Türk kamu düzenini ihlal etmeyen başka bir hükmün bulunmaması durumunda Türk hukuku devreye girecektir⁹⁰. Görüldüğü üzere Yargıtay'ın 2020 yılının sonlarına kadar Türk iş hukukundaki hükümlerin emredici nitelikte olması gerekçesiyle, yetkili yabancı hukuku uyuşmazlığa uygulanmaksızın yabancı unsurlu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlığa kamu düzeni dolayısıyla Türk hukukunun uygulanması, MÖHUK 5. maddesinin amacına ve ruhuna aykırılık teşkil etmektedir⁹¹. Kamu düzeni ile doğrudan uygulanan kurallar her ne kadar sonuç olarak yetkili yabancı hukukun uygulanmasını engelleyici nitelikte olsalar da birbirinden oldukça farklıdır. Eğer uyuşmazlık konusu doğrudan uygulanan kuralların kapsamına giriyorsa burada yetkili kanuna bakılmadan doğrudan uygulanır ve özel hukukta sonuç doğururlar. Somut olayımız açısından ise iş kanundaki kıdem tazminatı, ücretli izin, hafta tatili ücreti, ihbar süresi ve tazminatı gibi konular sadece işçiyi (zayıf tarafı) koruma isteği ve iş hukukunun emredici niteliği gerekçe gösterilerek doğrudan uygulanan kurallar kapsamına

⁸² Ekşi, "Tunçomağ'a Armağan", 142-145.

⁸³ Tarman, 540; Ekşi, "Tunçomağ'a Armağan", 142-145.

⁸⁴ Mustafa Erkan, "MÖHUK Madde 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15/2 (Nisan 2011), 81-121.

⁸⁵ Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*, 167.

⁸⁶ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 396.

⁸⁷ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 396.

⁸⁸ Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 396.

⁸⁹ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun. "Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır."

⁹⁰ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 59.

⁹¹ Yargıtay, K. 2012/36421; Yargıtay 9. HD (Yargıtay), K. 22007/19549 (08 Kasım 2016). Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 61. Nitekim 2020 yıllarının sonuna kadar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yurt dışı hizmet akdinden doğan her davada, doğrudan "maddi olgulara ve emredici kurallara göre" veya "iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca" gerekçeleriyle sadece Türk hukukunu uygulamasının MÖHUK kurallarına aykırılık teşkil ettiği aşıkardır.

girmez⁹². Ancak karıştırılmaması gereken durum mutad işyeri hukukunda resmi bayram tatilleri doğrudan uygulanan kurallar kapsamındadır ve uygulanacak hukuk Türk hukuku seçilse dahi bu doğrudan uygulanan kurallar dikkate alınmalıdır⁹³. Temel olan ayrımcılık yasağı gibi, iş güvenliği ve asgari ücret gibi konular doğrudan uygulanan kurallar kapsamında nitelikleri sebebiyle sayılabilirler. Bunun akabinde toplu iş ve sosyal güvenlik hukuku da bu kapsama dahil edilemez çünkü bu konular kamu hukukunun bir parçası olarak sayılmaktadır⁹⁴.

Kıdem tazminatını milletlerarası özel hukuk kapsamında incelendiğimizde baskın görüş tek başına yetkili yabancı hukukta kıdem tazminatının farklı şekilde düzenlenmesi kamu düzeni müdahalesini yahut doğrudan uygulanan kuralların uygulanmasını gerektirmez⁹⁵. Hatta yetkili yabancı hukukta kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olması dahi bazı görüşlere göre müdahale gerektirmemektedir. Çünkü Türk hukukunda Borçlar Kanunu çerçevesinde yapılan işlerde kıdem tazminatı ödenmemektedir. Bu nedenle yetkili yabancı hukukta kıdem tazminatının düzenlenmemiş olması Türk hukuku açısından tahammül edilemez olarak kabul edilmediği sonucuna varılmıştır⁹⁶. Kanımızca iş kanunda tanımlanan şekilde çalıştırılan işçiye yabancı yetkili hukukta kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olması kamu müdahalesini gerektirmelidir. Çünkü doktrinde belirtildiği üzere Borçlar Kanunu'nda düzenlenen iş ile İş Kanunu'nda düzenlenen iş ilişkisi farklılıklar içermektedir ve İş Kanunu'ndan kaynaklı bir uyumsuzlukta yetkili yabancı hukuk eğer ki kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemesi yoksa bu durum kamu düzenine açık aykırılık olarak değerlendirilmelidir.

Kamu müdahalesini gerektiren diğer bir durum ise zamanaşımına ilişkin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere iş sözleşmelerinden doğan alacaklarda ve bu alacakların tabi olacağı zamanaşımı süresine MÖHUK 27. madde'nin gösterdiği hukuk uygulanacaktır⁹⁷. Zamanaşımı süresinin özelliği bir hakkın belirli bir süre içerisinde ileri sürülmemesi hâlinde artık bu hakkın talep edilememesi sonucunu doğuran bir defa hakkı olmasıdır⁹⁸. Fakat, hukuken borç ilişkisini sona erdirmez. Yabancı hukukun uygulanması aşamasında zamanaşımı süresinin kamu müdahalesi engeline ancak Türk hukukundaki zamanaşımı süresinden daha kısa bir zamanaşımı süresi öngörmesi durumunda takılacaktır⁹⁹. Eğer ki yabancı hukuk Türk hukukundan daha uzun bir zamanaşımı süresi öngörüyorsa burada işçinin aleyhine bir durum olmadığından kamu düzeni müdahalesinden bahsedilemez¹⁰⁰. Ancak belirtmek gerekir ki zamanaşımı bir tarafı koruma hizmetinden ziyade toplumsal barışı ve hukuki öngörülürlüğü sağlayan bir kurumdur. Bu nedenle de işçi lehine çok daha uzun bir zamanaşımı süresinin olması kamu müdahalesini ortadan kaldıracak bir neden olmadığı da ileri sürülebilir.

Sonuç olarak, kamu düzeni müdahalesi istisnai niteliktedir ve yetkili yabancı hukukun uygulanması sonucu ortaya çıkan durumun değerlendirilmesi gerekir. Aksi halde doğrudan uygulanan kurallar gibi kamu düzeni müdahalesi değerlendirilme yapılmadan kamu düzeni müdahalesinde bulunmak açıkça MÖHUK kurallarına aykırılık taşımaktadır. Nitekim küreselleşmenin etkisiyle beraber toplumun

⁹² Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 61.

⁹³ MÖHUK 6. madde:" Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır." Özel, "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk", 396.

⁹⁴ Rifat Erten, "Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri", *Prof. Dr. Rıza AYHAN'a Armağan* (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2022), 239.

⁹⁵ Aysel Çelikel- Ergin Nomer, Devletler Hususi Hukuku, Çözümlemiş Örnek OlaylarSeçilmiş Mahkeme Kararları, (İstanbul: Beta, 2013), 310-311. Elçin, 205. Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 61-62. Vahit Doğan, *Milletlerarası Özel Hukuk*, (Ankara:Seçkin, 2013), 216-217.

⁹⁶ Baycık, "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık", 62.

⁹⁷ Şanlı vd., *Milletlerarası Özel Hukuk*, 367.

⁹⁸ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020) 1418- 1419. Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2022), 611; M.Kemal Oğuzman-M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2022), 77; Avşar, "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk", 622.

⁹⁹ Avşar, "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk", 623 vd.

¹⁰⁰ Avşar, "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk", 625.

kültürel, ekonomik ve siyasal açılardan hızlı değişim ve dönüşüm etkisinde olduğunu düşünürsek kamu düzeni müdahalesinde eski Yargıtay kararlarını esas almanın da adil olmayacağı düşünülebilir. İş sözleşmesi yapılırken pazarlık noktasında mavi yakalı işçilerin konumunu, nitelikli işçiler ve altın yakalılarla eşit görmek ne kadar doğru olacağı düşünülmelidir. Çünkü yargı kararlarına bakıldığında işçinin iş sözleşmesindeki uyuşmazlığa uygulanacak hukuku anlaması ve yorumlaması doğrudan Türk hukukunun uygulanması için asli gerekçe gösterilmektedir.

Sonuç

Yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk konusu her ne kadar MÖHUK 27. maddede açıkça düzenlenmiş olsa da uygulamada değişik şekillerde problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde ülkemizin de yurtdışındaki faaliyetleri kapsamında Türkiye'den götürülen Türk işçilerle beraber bu uyuşmazlıklar daha fazla yargıya taşınmıştır. Yargı mercilerinin bu tür davalarda zayıf konumda gördükleri işçiyi koruma amacıyla seçilen hukuk yerine doğrudan Türk hukukunu uygulamaları veyahut inceleme yapmaksızın kamu düzeni müdahalesinde bulunmaları sıkça rastlanan bir durum haline gelmiştir. Ancak Yargıtay'ın yurtdışı hizmet akdi kapsamında çalışan işçilerin açtıkları davada uygulanacak hukuk noktasında yaklaşımları 2020'den itibaren değişmeye başlamıştır. BAM'ların zayıf konumda gördüğü işçiler için almış olduğu koruma tavrı her kadar tarafımızca hukuka aykırı kabul edilse de, diğer bir yandan her işçi statüsü içinde geçerli olmamalıdır. Çünkü literatüre yeni giren altın yakalı işçilere, nitelikli işçi grubundaki işçilere (skilled worker) ve mavi yakalı işçilere her ne kadar kanun bakımından ayırım yapılmasa da her bir somut olay karşısında ayrıca zayıf konumu ve de sözleşmeyi anlayıp, yorumlama kabiliyeti açısından farklı yaklaşılması gerektiği düşünülmektedir. Bu işçi grubunun beyin takımını oluşturması sebebiyle işverenle pazarlık payı mevcuttur, o nedenle bu işçi grubuyla işveren arasındaki uyuşmazlıklarda zayıf konum, sözleşmeye erişim, okuma anlama ve yorumlama kabiliyeti yapılmaksızın kararlaştırılan ülke hukukunun uygulanması gerekir. Diğer yandan mavi yakalı işçiler için ise İŞKUR yurtdışı hizmet akitleri koruma sağlamak için getirilmiştir ve de çalışılan ülke hukukunu seçerek o ülkede çalışan işçiler ile aynı muamelenin uygulanmasını sağlar. İşçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla taraflarca seçilen hukuk uygulanır, eğer taraflar hukuk seçimi yapmamış ya da yapsalar dahi geçerli olmadığı durumlarda iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye MÖHUK 27/2 ve 3. fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir. Böylelikle hem MÖHUK doğru uygulanmış olur hem de milletlerarası özel hukuk adaleti ve hakkaniyeti sağlanmış olur. Açıkça belirtilmelidir ki İŞKUR yurtdışı hizmet akdinde yer alan hukuk seçimi geçerlidir ve de amaç zayıf görülen işçinin korunması olduğu için çalışılan ülke hukukunun uygulanması da bu yurtdışı hizmet akdinin MÖHUK ile paralel olduğunu gösterir. Mahkemelerin zayıf konumdaki işçiyi korumalarına ilişkin ise bunu yasal hale getirmenin bir yolu doktrinde belirttiği üzere yurtdışı hizmet akdinin de daha açık ifade ile "Türk iş hukukunun asgari koruması saklı kalmak kaydıyla çalışılan ülke hukukunun" seçildiği düzenlenebilir. Diğer bir yöntem ise MÖHUK 27. maddenin yeniden ele alınması olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle Türk hukukunun doğrudan veya kamu müdahalesi şeklinde yasaya aykırı uygulanmasının önüne geçilmiş olur.

Kaynakça

- Akdeniz, Ayşe Ledün. "Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 73/2 (Ağustos 2024), 925-977. <https://doi.org/10.33629/auhfd.1458156>
- Alabay, Nusret. "Popüler Yazılar Bilgi İşçileri ve Altın Yakalılar", 2010. <https://dralabay.wordpress.com/2014/01/20/bilgi-iscileri-ve-altin-yakalilar/>
- Atamer, Yeşim M. *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi*. İstanbul: Beta, 2., 2001.
- Avşar, Melis. "2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk". *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9/2 (Eylül 2024), 599-630. <https://doi.org/10.58733/imhfd.1545345>
- Aygül, Musa - Çoban, Nazlı. "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti". *Terazi Hukuk Dergisi* 15 (2020), 1815-1832.
- Baycık, Gaye. "Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtığı Davalarda Uygulanacak Hukuk". *Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları Sempozyumu*. 104-123. Ankara: INTES, 2017.
- Baycık, Gaye. "Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14/2 (Ağustos 2023), 55-69.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz - Gemici Filiz, Beste. "Türk Hukukunda Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi". *İKÜHFD* 15/1 (2016).
- Budde, Julian- Dohmen, Thomas - Jäger, Simon- Trenkle, Simon. "Worker Representatives," CRC TR 224 Discussion Paper Series, (University of Bonn and University of Mannheim, Germany, 2024).
- Civan, Orhan Ersun. *Genel İş Koşulları*, İstanbul: Beta, 2015.
- Çelikel, Aysel- Nomer, Ergin. *Devletler Hususi Hukuku, Çözümlemiş Örnek Olaylar Seçilmiş Mahkeme Kararları*, İstanbul: Beta, 2013, 310-311.
- Çelikel, Aysel - Erdem, B. Bahadır. *Milletlerarası Özel Hukuk: Genel Kurallar, Milletlerarası Özel Hukuk, Milletlerarası Usul Hukuku*. İstanbul: Beta, 17. Bası, 2021.
- Doğan, Vahit. "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti, Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri,". Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Nüsret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Araştırmaları Merkezi Konferans Yayınları Serisi-2, 2010.
- Doğan, Vahit. *İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti*. Ankara: Yetkin Yayınevi, 1996.
- Doğan, Vahit. *Milletlerarası Özel Hukuk*, Ankara:Seçkin, 2013, 216-217.
- Ekşi, Nuray. "Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk". 1997, 116-149.
- Elçin, Doğa. *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk*. Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Baskı, 2012.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, 1418- 1419.
- Erkan, Mustafa. "MÖHUK Madde 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15/2 (Nisan 2011), 81-121.

- 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*. 213-262. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2022.
- Gürsel, İlke. "Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk". *Sicil İş Hukuku Dergisi* 46/2 (2021), 155-187.
- Kegel, Gerhard - Schurig, Klaus. *Internationales Privatrecht*, Münih: C.H.Beck, 2004.
- Mahiroğulları, Adnan. "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri". *Journal of Social Policy Conferences* 0/49 (Ekim 2010), 0.
- Nomer, Ergin. *Devletler Hususî Hukuku*. İstanbul: Beta, Yenilenmiş 23. bası., 2021.
- Nomer, Ergin - Şanlı, Cemal. *Devletler Hususi Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 17. Baskı. 2009.
- Oğuzman, M. Kemal- Öz, M. Turgut. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2022, 77.
- Özel, Sibel. "Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk". *Public and Private International Law Bulletin* 43/1 (Temmuz 2023), 371-408. <https://doi.org/10.26650/ppil.2023.43.1280362>
- Reithmann Christoph - Martiny, Dieter *Internationales Vertragsrecht*, Köln: O. Schmidt, 2004.
- Sarıöz Büyükalp, İpek. "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 8/2 (Şubat 2019), 195-248. <https://doi.org/10.32957/hacettepehd.479885>
- Şanlı, Cemal vd. *Milletlerarası Özel Hukuk*. İstanbul: Beta, 10. Baskı, 2023.
- Tarman, Zeynep Derya. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 59/3 (Eylül 2010), 521-550. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001608
- Tekinalp, Gülören. *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 10. Basım, 2009.
- Toker, Ali Gümrah. "5718 Sayılı MÖHUK Çerçevesinde Telif Hakkına İlişkin Sözleşmenin Esasına Uygulanacak Hukuk". *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi* 8/1 (Haziran 2022), 51-74. <https://doi.org/10.55027/tfm.1050385>
- Tokol, Aysen. "Küreselleşme ve Endüstri ilişkilerine Etkisi". *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*. 131-152. İstanbul: Alfa Basım, ts.
- Vural Çelenk, Belkıs. "Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletinin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi* 1 (Ocak 2017), 277-296.
- Hakenberg Kararı, Hakenberg Kararı (Kanun No. C-13/73). K. C-13/73 (AAD 12 Temmuz 1973).
- Heiko Koelzsch v. Etat du Grand-Duché de Luxembourg, Heiko Koelzsch v. Etat du Grand-Duché de Luxembourg (Kanun No. C-29/10). K. C-29/10 (AAD 15 Mart 2011).
- İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. HD (İstinaf Mahkemesi (Direnme Kararı)), K. 2022/1171 (BAM 25 Nisan 2022). www.lexpera.com.tr
- "İŞKUR Yurtdışı Hizmet Akdi". İŞKUR. Erişim 04 Ağustos 2024. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam>
- Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun. 5718 (27 Kasım 2007). Erişim 15 Ekim 2024. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5718.pdf>

Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd., Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd. (Kanun No. C-383/95). K. C-383/95 (Avrupa Birliği Adalet Divanı 09 Ocak 1997).

Türk Borçlar Kanunu. 6098 (11 Ocak 2011). Erişim 10 Ekim 2024.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf>

Yargıtay 7. HD, K. 2013/17312 (Yargıtay 24 Ekim 2013). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2011/3964 (Yargıtay 18 Şubat 2011). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2012/36421 (Yargıtay 06 Kasım 2012). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2016/19549 (Yargıtay 08 Kasım 2016). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2016/20715 (Yargıtay 24 Kasım 2016). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2018/916 (Yargıtay 22 Ocak 2018). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9. HD, K. 2021/8086 (Yargıtay 18 Kasım 2021). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 7. HD, K.2013/12824 (Yargıtay 08 Temmuz 2013). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 7.HD, K.2013/12825 (Yargıtay 08 Temmuz 2013). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 9.HD, K. 2012/37574 (Yargıtay 13 Kasım 2012). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 22.HD, K. 2013/10573 (Yargıtay 13 Mayıs 2013). www.lexpera.com.tr

Yargıtay 22. HD, K. 2013/10564 (13 Mayıs 2013). www.lexpera.com.tr

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, K. 2023/424 (Yargıtay 10 Mayıs 2023). www.lexpera.com.tr

Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği. 26789 (16 Şubat 2008). Erişim 28 Ağustos 2024.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=11973&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Makale Bilgi Formu

Yazarın Katkıları: Makale tek yazarlıdır. Yazar makalenin son halini okuyup onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Telif Beyanı: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Destek/Destekleyen Kuruluşlar: Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

Etik Onay ve Katılımcı Rızası: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.