

Public and Private International Law Bulletin

Araştırma Makalesi | Research Article

 Açık Erişim | Open Access

Dijital Göçebe İşçiler ve 5718 sayılı Kanun Kapsamında Dijital Göçebe İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk

Digital nomad employees and the applicable law to digital nomad employees' employment contracts under Law No. 5718



Safiya Saliha Tombaş Yıldırım¹  & Talha Genç²  

¹ Trabzon Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Trabzon, Türkiye

² Trabzon Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, Trabzon, Türkiye

Öz

Dijital göçebeler; sahip olduğu mekânsal özgürlüğe bağlı olarak işten kaynaklanmayan sebeplerle bir ülkede kalıcı ikamet oluşturmayacak ölçüde ülkeler arasında seyahat eden ve bu ülkelerde taşınabilir teknolojik cihazlar aracılığıyla sanal çalışma yapan çalışanlardır. Dijital göçebeliliğin ana unsurları; teknoloji, mesafe (sınır ötesi çalışma), iş-yaşam dengesi, seyahat özgürlüğü ve sıklığıdır. Dijital göçebeler, serbest meslek sahibi olabileceği gibi işçi sıfatını da haiz olabilir. Dijital göçebelerin iş ilişkileri, hareketliliklerine binaen muhakkak yabancılık unsuru içermekte olup milletlerarası özel hukukun konusuna dahil olmaktadır. Dijital göçebe işçilerin iş uyuşmazlıklarının Türk hakiminin önüne gelmesi durumunda 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun uygulama alanı bulacaktır. Anılan Kanunun 27. maddesinde iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, işçiyi koruma gayesiyle özel olarak düzenlenmiştir. Tarafların iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin seçimleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümlerinin asgari korumasıyla sınırlandırılmıştır. Ancak dijital göçebe işçilerin mutad işyerinden bahsedilmesi mümkün değildir. Makalemizde dijital göçebe işçilerin iş uyuşmazlıklarına uygulanacak hukukun seçiminde asgari koruma standardının nasıl sağlanacağı, iş sözleşmelerine hangi ülke hukukunun uygulanacağı ve bunun milletlerarası özel hukuk hakkaniyetine uygunluğu, MÖHUK m. 27 hükmünde yapılan değişikliklerin nasıl yorumlanacağı dijital göçebeliliğin kendine has niteliği dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple dijital göçebe kavramının doğuşu, neyi ifade ettiği, uzaktan çalışma ve benzer istihdam yöntemleriyle ilişkisi öncelikli olarak irdelenmektedir.

Abstract

Digital nomads are workers who travel between countries for non-work-related reasons, depending on their spatial freedom and perform virtual work in these countries through the portable technological devices they have to the extent that they do not constitute permanent residence. The key elements of digital nomadism are technology, distance (cross-border work), work-life balance, travel freedom, and frequency. Digital nomads can be self-employed or employees. If labour disputes involving digital nomad employees are brought before the Turkish courts, Article 27 of Turkish Private International and Procedural Law No. 5718 (MÖHUK) shall be applied. Article 27 of the law limits the choice of law to the minimum protection of the mandatory provisions of the law of the employee's habitual place of work. However, it is not possible to determine a habitual workplace for digital nomad employees. This article examines how the minimum protection standard can be ensured in determining the applicable law for labour disputes involving digital nomads who do not have a habitual workplace, which country's law should govern their employment contracts, and whether such determination is consistent with the principles of equity in private international law, as well as how the amendments made to Article 27 of MÖHUK should be interpreted, taking into account the unique characteristics of digital nomadism. For this reason, the emergence of the concept of the digital nomad, its meaning, and its relationship with remote work and similar employment methods are primarily examined.



Atıf | Citation: Tombaş Yıldırım, SS and Genç, T, 'Dijital Göçebe İşçiler ve 5718 sayılı Kanun Kapsamında Dijital Göçebe İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2025) 2(45) Public and Private International Law Bulletin 170. <https://doi.org/10.26650/ppil.2025.45.2.1645378>

 This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 

 2025. Tombaş Yıldırım, S. S. & Genç, T.

 Sorumlu Yazar | Corresponding author: Talha Genç talha.genc@trabzon.edu.tr



Anahtar Kelimeler Dijital Göçebe · Dijital Göçebe İşçi · Uzaktan Çalışma · Tele Çalışma · İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk · Kamu Düzeni · Doğrudan Uygulanan Kurallar

Keywords Digital Nomad · Digital Nomad Employees · Remote work · Telework · Law Applicable to Employment Contracts · Public Policy · Overriding Mandatory Rules

Extended Summary

Advancements in information and communication technologies have enabled employees to engage in virtual work from any location of their choice. At this point, digital nomadism has emerged as a freer mode of working and living, in which individuals are liberated from temporal and spatial constraints. Digital nomads, who simultaneously conduct work and travel, perform cross-border telework in third countries other than the country in which their employer is located. The fact that a substantial part of their work takes place in these third countries is of particular significance; in our opinion, occasional visits to the employer's country do not alter the digital nomadic status of the worker. To attempt to quantify the frequency of digital nomads' mobility would impose disproportionate limitations on the concept. In our opinion, it is sufficient that travel does not constitute permanent residence in any given country. The basic elements of digital nomadism are technology, distance, work-life balance, and freedom and frequency of travel. Although some scholars have proposed the use of co-working spaces and visa arrangements as definitional elements of digital nomadism, we contend that these are merely instruments employed by states and corporations to attract digital nomads. Based on these explanations, digital nomads may be defined as workers who travel between countries for non-work-related reasons, depending on their spatial freedom and perform virtual work in these countries through the portable technological devices they have to the extent that they do not constitute permanent residence.

Digital nomads can be self-employed or employees. The fact that digital nomads perform their work beyond the physical boundaries of the workplace and under more limited supervision and control does not negate the existence of subordination. It does not preclude them from being classified as employees. Digital nomads who render services within the scope of an employer's business organisation, establish a connection with the workplace through digital technologies, and carry out their work under the employer's supervision and control via such technologies should be considered as working under an employment contract. Accordingly, in this study, digital nomads who work under such conditions are referred to as "digital nomad employees." Digital nomadism constitutes an extreme form of remote work. Given the cross-border travel and the reliance on information and communication technologies during the performance of work, digital nomad employees should be classified as mobile cross-border teleworkers.

The mobility of digital nomad employees brings their employment relationships into contact with multiple legal systems. When disputes arising from such employment relationships are brought before Turkish courts, Law No. 5718 (MÖHUK) shall apply. Article 27 of this Law, which governs the law applicable to employment contracts, was amended in 2025 following the annulment decision of the Constitutional Court. With the addition of paragraph 4 to Article 27 of MÖHUK, it has become possible to apply a more closely connected law even in cases where the parties have made a choice of law. Furthermore, with the amendment made to the provision of MÖHUK 27/1, the method for making the choice of law is limited to the contract.

According to Article 27 of MÖHUK, the law chosen by the parties shall primarily apply to the employment contract. However, the parties' choice of law is limited to the mandatory provisions of the law of the employee's habitual place of work. According to Article 27/2, if the parties have not made a choice of law, the law of the employee's habitual place of work shall apply to the employment contract. However, this provision does not apply to digital nomad employees. The travelling of digital nomad employees prevents them from concentrating their work activities in a specific place and consequently from having a habitual workplace. Due to their mobility, which does not aim to return to a specific workplace and is built on a lifestyle, the country where they are located cannot be considered as a temporary workplace. Article 27(3) and (4) stipulates that if the employee does not habitually perform his/her work in a particular country but continuously performs his/her work in more than one country, the employment contract shall be governed by the law of the country in which the employer has its principal place of business; if there is a law more closely connected to the employment contract, this law may be applied. As of the current regulation, the law of the country where the employer's principal place of business is located or, if applicable, the more closely connected law, provided that it is in favour of the employee, shall apply to the employment contracts of digital nomad employees who perform their work continuously in more than one country rather than in a particular country.

The fact that digital nomad employees lead a location-independent lifestyle and work virtually makes it difficult to establish a geographical link between them and a country. In determining the applicable law to the employment contracts of these employees, considering the physical location-based attachment points would not be an approach in accordance with the equity of private international law. Although the application of more closely connected law is positive in terms of the application of the law in favour of the employee, it is objectionable in terms of legal security and predictability, as it will cause the law to be applied at the time of the establishment of the contract and the rights and obligations of the parties to remain uncertain, and the employees employed by the same employer to be subject to different legal rules. In our opinion, international conventions for digital nomad employees should be developed. However, in the current situation, it would be appropriate for the parties to make a choice of law. In this way, the application of geographically based connecting factors will be prevented and the employees will be subject to uniform rules of law. However, in the absence of a choice of law, the dispute will be governed by the law of the country where the employer has its principal place of business. If there is a law more closely connected to the dispute, the judge will make a choice in favour of the worker.

Giriş

İlk kez 1997 yılında kullanılan dijital göçebelik kavramı, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişime bağlı olarak günümüzde rağbet gören bir çalışma ve yaşam tarzına dönüşmüştür. Gelişen teknoloji, işyerinin fiziki sınırları dışında çalışmanın mümkün olduğunu göstermişken Covid-19 pandemisi ise bu çalışma tarzını, çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Pandemi sürecinde bir zorunluluk olarak dayatılan uzaktan çalışma, pandemi sonrasında gönüllü olarak devam ettirilmiştir. Uzaktan çalışmanın uç bir örneğiyle çalışan ve göçebe bir yaşam tarzı benimseyen dijital göçebeler; işe alındığı ülke dışında tercih ettikleri üçüncü ülkelerde sınır ötesi çalışmakta, bulunduğu ülkelerde sabit olmayıp başka ülkelere seyahat ederken çalışmasını sürdürmektedir. Öğretide dijital göçebelik, iş hayatı ve yaşam tarzı üzerinden farklı şekillerde tanımlansa da henüz net ve uzlaşmış bir tanımı yapılmamıştır. Bu makalede öncelikle dijital göçebelik kavramının; gelişimi ve neyi ifade ettiği, ardından unsurları üzerinden nasıl bir tanım getirilebileceği incelenecektir. Dijital göçebeler, serbest meslek sahibi olabileceği gibi işçi sıfatını da haiz olabilir. Makalede konumuz bağlamında dijital göçebe işçi kavramı ve istihdam modeli irdelenecektir. Uzaktan çalışmanın gelebileceği son nokta olarak ifade edilen dijital göçebeliğin, uzaktan çalışma ve bunun özelinde tele çalışma ile ilişkisi de ortaya konulacaktır.

Dijital göçebelerin hareketlilikleri, iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların yabancılık unsuru içermesine ve milletlerarası özel hukukun konusu haline gelmesine yol açmaktadır. Türk hakiminin önüne gelen ilgili uyuşmazlıklarda 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)¹'un 27. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Hüküm, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına binaen 2025 yılında değişikliğe uğramıştır. İlgili maddede sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi koruma amacıyla sınırlı bir hukuk seçimi öngörülmüştür. Hükümde ayrıca hukuk seçimi yapılmaması durumunda uygulanacak bağlama noktaları düzenlenmiştir. Bu bağlama noktalarının dijital göçebelere uygulanabilirliği, yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri maddenin güncel hali yorumlanarak makalede değerlendirilecektir. Ayrıca Türk hukukunun kamu düzeni müdahalesi ile doğrudan uygulanan kurallarının etkisi incelenecektir.

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

I. Dijital Göçebe Kavramı

A. Kavramın Gelişimi

2020 yılında Covid-19 pandemisinin ortaya çıkışı, uzaktan çalışmaya zorunlu bir geçiş sürecinin başlangıcı olmuştur. Tecrit uygulamaları nedeniyle toplu taşıma veya şahsi araçların kullanımı ve sokağa çıkış kısıtlanmış, mesai kavramına uygun olarak 9:00-17:00 saatleri arasında işyerinde çalışanlar, evlerinden çalışmaya başlamıştır. Çalışanların evleri ofis haline gelirken uzaktan çalışma isteğe bağlı bir seçenek olmaktan çıkmış; zorunlu ve kısmi zamanlı ya da nadiren kullanılan bir istihdam modeli yerine tam zamanlı bir çalışma modeline dönüşmüştür². 2019 yılında Avrupa Birliği'nde evden çalışan oranı %5,5 iken 2020 yılında bu oran %12,5'e yükselmiş, 2021 yılında %13,5 olmuştur³. Pandemiye kadar gözde bir istihdam yöntemi olmayan uzaktan çalışma; pandemiyle artan yükselişini, sonrasında da gönüllü olarak devam ettirmiştir. Yeni normal olarak adlandırılan pandemi sürecinde işyerinde iş görme olgusu zayıflamış, çalışanların işyerinin ve işverenin bulunduğu ülke dışında bulunmasının mümkün olduğu anlaşılmıştır⁴.

Kanaatimizce pandeminin getirdiği bir farkındalık da uzaktan çalışmanın mümkün olduğunu göstermesidir. Düzenli olarak işyerine giderek işte ve yolda harcanan sürenin ve sonuçta dinlenmeye ayrılan vaktin azlığı, bu dönemde daha belirgin hale gelmiştir. Sanal çalışmalar (*virtual work*)⁵ yaygınlaşmış, çalışanların işyerinin fiziki sınırlarına ve yapacakları işe bağlı olmadan tercih ettikleri herhangi bir yerden dijital teknolojilerle sanal ofislerden (*virtual office*)⁶ çalışması mümkün hale gelmiştir. İşverenler pandemi sonrasında çalışanlarını işyerine çağırmak yerine kalıcı olarak uzaktan çalışmayı sürdürmeyi tercih etmişlerdir. Bu tarz çalışmanın en uç örneğini de dijital göçebeler oluşturmaktadır. Belirlenen çalışma sürelerinde işyerinde çalışmanın gerekli olmaması ve sürekli seyahat etme isteği, dijital göçebelik kavramını ortaya çıkarmıştır⁷. İşyerinin fiziki sınırlarına bağlı olmadan çalışma olgusu, çalışanların dijital göçebe yaşam tarzını benimsemesine yol açmıştır. Böylelikle çalışanlar, yılın belirli dönemlerinde veya yıl boyunca uluslararası seyahatler de dahil olmak üzere yer değiştirmeye başlamıştır⁸.

Pandeminin dijital göçebeliğe rağbeti arttırdığı açık olsa da teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki etkileri pandemi öncesinde tartışılmaya başlanmıştır⁹. Son on yılda gerçekleşen hızlı dijitalleşme, uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelere öncülük ederken pandemi de süreci hızlandırmıştır¹⁰. 1997 yılında Makimoto ve Manners; şu an için dünyadaki herhangi iki yer arasında görüntülü iletişim kurma imkânı

²Karen Sekiguchi-Naets, 'Telework: Wild Ride or Win-win?' Interview with Jon Messenger, Senior Research Officer at the International Labour Organization (5 January 2021) <<https://voices.ilo.org/podcast/telework-wild-ride-or-win-win#headline>> accessed 2 February 2025.

³Rise in EU population working from home' (Eurostat, 8 November 2022) <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>> accessed 02 February 2025. Bahsedilen oran 2022 yılında %10, 2023 yılında %8,9 olmuştur. Pandemi sonrasında evden çalışma oranında düşüş olsa da pandemi öncesi döneme göre artış göze çarpmaktadır. Bkz. 'Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)' (Eurostat, 13 December 2024) <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp__custom_12158505/default/table?lang=en> accessed 2 February 2025.

⁴Uglješa Grušić, 'Remote Work in Private International Law' in Nicola Countouris and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023) 185.

⁵Sanal çalışma, devamlı olarak işyerinin fiziki sınırlarından uzakta farklı bir coğrafi bölgede çalışırken işyeriyle bağlantının bilgi iletişim teknolojisi aracılığıyla sürdürüldüğü bir çalışma modelidir. Bkz. Timothy D Golden and Allan Fromen, 'Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes' (2011) 64(11) *Human relations* 1453.

⁶Stan Bruins, 'Cross-border Telework in Light of the Rome I-Regulation and the Posting of Workers Directive' (2023) 14(4) *ELLJ* 588, 591.

⁷Esmir Demaj, Alba Hasimja and Amela Rahimi, 'Digital Nomadism as a New Flexible Working Approach: Making Tirana the Next European Hotspot for Digital Nomads' in Marko Orel, Ondrej Dvoutěý and Vanessa Ratten (eds), *The Flexible Workplace Coworking and Other Modern Workplace Transformations Human* (Human Resource Management, Springer Nature 2021) 231.

⁸Scott Titshaw, 'International Digital Nomads: Immigration Law Options in the United States and Abroad' (2023) 38(1) *Georgetown Immigration Law Review* 71, 72.

⁹Michelle Garcia Gilbert, 'Practicing Law as a Digital Nomad Advent of Remote Legal Practice Protocols: Remote Practice in and out of U.S.' (2023) 37(2) *Commercial Law World* 16, 17.

¹⁰Uma Rani, 'Remote Platform Work and the Flexible Workforce: What Global Dynamics Can We See?' in Nicola Countouris and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023) 29.

olmasa da on yıl içinde bunun sağlanacağı üstelik herkes tarafından karşılanabilir ve ulaşılabilir olacağı, insanlara, belgelere ve resimlere herhangi bir yerden ve herhangi bir zamanda ulaşabileceği öngörüsünde bulunmuştur¹¹. Beklendiği gibi bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, coğrafi uzaklığı göreceli bir kavram haline getirmiştir. İnternet bağlantısının hemen hemen her yerden mümkün olması, uygulamalar ve yazılımlar aracılığıyla dünyadaki herhangi biriyle rahatlıkla iletişim kurulabilmesi, bilgisayar ve tablet gibi teknolojik aletlerin taşınabilir olması, internet aracılığıyla bu cihazlarla bilgiye ulaşmanın kolaylaşması hem bağımlı hem de bağımsız çalışanlar için işyerinin fiziki sınırları içinde çalışma zorunluluğunu kaldırmıştır. Bu özgürlük çalışanların nerede, ne zaman ve nasıl çalışacağına ilişkin seçeneklerini arttırmıştır¹². Mobil akıllı cihazlar, yüksek hızlı ağ ve bulut bilişimin¹³ gelişimi dijital göçebeliği oluşturan temel etkenler olmuştur¹⁴. Küreselleşme ve teknolojik gelişim; insan ilişkilerini, bireylerin göçebe olarak yaşadığı ve avcılık-toplayıcılık yaptığı en eski yaşam biçimine doğru yeniden şekillendirmiştir¹⁵. Nitekim yeni teknolojik imkanların sosyal değişimle bir araya gelmesi insan davranışında, avcı-toplayıcı göçebe yaşam tarzından tarım toplumuna geçiş kadar büyük bir değişime neden olabilir¹⁶. Dijital göçebe kavramı tam da bu noktada insanların zaman ve yer kısıtlamalarından kurtuldukları yeni bir yaşam tarzını vadeden kilit bir kavram haline gelmiştir¹⁷.

Yeni bir iş ve yaşam tarzı üzerine inşa edilen dijital göçebelik, mekânsal bir özgürlük vadetmektedir. Ulusal ve uluslararası çapta kurulan topluluklara ilişkin siteler, istenilen yerde uzaktan çalışma vurgusu yaparken bu şekilde çalışanların ait hissedeceği bir topluluk bilinci oluşturmaktadır¹⁸. İlgili topluluklar bir yandan dijital göçebe olmak isteyenlere buna ilişkin bilgi verirken halihazırda dijital göçebe olanların kayıtlarını alarak topluluklarına dahil etmektedir. Topluluğa dahil olan dijital göçebeler, konum bilgilerini paylaşarak yakınlarındaki dijital göçebeler ile bağlantıya geçmektedir. Arkadaşlık ve duygusal ilişki kurmak için ayrı tanışma seçenekleri de sunulmaktadır. Dijital göçebeler için konaklama, hızlı internet, gezilecek yerler, otel ve ulaşım seçenekleri, komşuluk ve çevre hakkında pek çok bilgi topluluk sitelerinde mevcuttur. Dijital göçebeler bu tarz siteler aracılığıyla hem buluşmalar gerçekleştirmekte hem de seyahat ettikleri yerlere ilişkin tecrübelerini paylaşmaktadır. Böylelikle dijital göçebeler, sabit bir meskenleri olmasa da belli bir yere başka bir deyişle bir topluluğa ait hissetmektedir. Bu topluluk ise fiziksel olarak olmasa dahi sanal bir mesken (*virtual residence*) izlenimi yaratmaktadır¹⁹.

Dijital göçebeliğin öne çıkardığı konum özgürlüğü, ülkeler ve şirketler için de yeni fırsatlar doğurmuştur. Dijital göçebeler için çalışma alanı sağlayan bir yandan da dinlenme ve keyifli zaman geçirme olanağı sunan

¹¹Tsugio Makimoto and David Manners, *Digital Nomad* (John Wiley & Sons Ltd. 1997) 5-6.

¹²Fiza Brakel-Ahmed, 'Wherever I Lay My Laptop, That's My Workplace: Experiencing the New World of Work in a Hotel Lobby' in Jeremy Aroles, François-Xavier de Vaujany and Karen Dale (eds), *Experiencing the New World of Work* (Cambridge University Press 2021) 39; Tsugio Makimoto, 'The Age of the Digital Nomad: Impact of CMOS Innovation' (2013) 5 IEEE Solid-State Circuits Magazine 40, 41.

¹³Bulut bilişim; bilgisayar fonksiyonlarının, veri depolama ve iş uygulamalarının bir hizmet yazılımı olarak sunulduğu, internet aracılığıyla her zaman ve her yerden erişilebilen teknolojik bir altyapıdır. Mustafa Cemre Can, *Bulut Bilişim Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet Yayınevi 2023) 21-22.

¹⁴Makimoto (n 12) 41. Taşınabilir teknolojilerin ve kişisel bulut hizmetlerinin kullanımı, dijital göçebelerin göçebe yaşam tarzını korumalarını sağlamıştır. Bu çalışanlar için bilginin önemi düşünüldüğünde internet bağlantısı olan her yerden bilgiye erişebilmeleri, bu bilgileri bulut depolama alanına aktarmaları, farklı yerlerde seyahat ederken çalışma esnekliği sağlamaktadır. Caleece Nash and others, 'Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies' in Gobinda Chowdhury and others (eds), *Transforming Digital Worlds* (Springer International Publishing 2018) 212.

¹⁵Joshua Meyrowitz, 'Global Nomads in the Digital Veldt' in Kristóf Nyíri (ed), *Mobile Democracy* (Passagen Verlag 2003) 91; Greg Richards, 'The New Global Nomads: Youth Travel In A Globalizing World' (2015) 40(3) Tourism Recreation Research 340, 342.

¹⁶Makimoto and Manners (n 11) 23-24.

¹⁷Makimoto (n 12) 40.

¹⁸'Türkiye'nin En Büyük Dijital Göçebe Topluluğu' (*nomadturkiye*) <<https://nomadturkiye.com/home>> accessed 10 February 2025; 'Go nomad and live anywhere' (*nomad*) <<https://nomads.com/>> accessed 10 February 2025.

¹⁹Sanal mesken tabiri ile dijital göçebe işçilerin, teknolojik araçlar vasıtasıyla belli bir ülkenin sınırlarına bağlı kalmaksızın kurdukları hayat ilişkileri ağı kastedilmektedir.

yeni tesisler kurulmuştur. Ülkeler ve şirketler; *cruise* gemisinde²⁰, dijital göçebe köylerinde²¹, halihazırda mevcut olan ancak dijital göçebeler için yeniden düzenlenen yerleşim yerlerinde²², adada²³ çalışma imkânı sunarak dijital göçebeleri ülkelerine çekmek istemektedir. Aynı amaçla ülkeler dijital göçebelere özgü vize uygulamaları getirmeye başlamıştır. Günümüzde geldiği nokta düşünüldüğünde ülkelerin, şirketlerin, buna ilişkin kurulan toplulukların, akademisyenlerin ilgisini çeken dijital göçebe kavramının tanımlanması bir gerekliliktir.

B. Dijital Göçebe Tanımı

Dünya çapında 2024 yılında kırk milyon dijital göçebe olduğu²⁴, 2030 yılında bu sayının altmış milyon olacağı tahmin edilmektedir²⁵. İşverenlerin ve ofislerin bulunduğu ülke veya ülkeler dışında sürekli şekilde uzaktan çalışmayı içeren dijital göçebelik özellikle genç nesil arasında artan bir eğilimdir. Bunda ailevi yükümlülüklerinin daha az olması ile bilgi ve iletişim teknolojileriyle daha erken tanışmaları büyük etkindir²⁶. Çok sayıda ucuz uluslararası seyahat yönteminin olması, Avrupa Birliği'nin dolaşım özgürlüğü, önceki kuşaktan farklı olarak gençlere daha fazla coğrafi esneklik sağlamıştır²⁷. 2024 yılında 55 yaş ve üzerindeki payı azalırken²⁸ dijital göçebelerin yarısına yakını 30 ila 39 yaş aralığındakiler oluşturmaktadır²⁹. Dijital göçebelerin %64'ü Y ve Z kuşağı gençlerden oluşmaktadır. Z kuşağının işgücüne dahil olmaya başlaması, aktif seyahat eden geniş katılımlı bir nesil olması, dijital göçebelerin sayısının artmasını ve gençleşmesini sağlamaktadır³⁰. Dijital göçebeliliğe artan rağbete rağmen kavramın henüz net bir tanımı yapılamamıştır. Ülkelerin dijital göçebelere yönelik vize uygulamalarında aranan şartlardan bir tanım çıkarılabilecek olsa da bu şartlarda da bir birlik sağlanamamıştır. Kanımızca bunda dijitalleşmenin ve bilgi teknolojilerinin hızlı gelişiminin payı yadsınamaz. Yeni istihdam modellerinin ve dijital göçebeliliğin yolunu açan bu dönüşüm, aynı zamanda dijital göçebeliliğin gelecekteki yerine ilişkin bir öngörülemezlik de yaratmaktadır. Dijital göçebe tanımındaki eksiklik, tanım zorluğundan da kaynaklanmaktadır. Dijital göçebeliliğin uzaktan çalışma ve tele çalışma ile bağlantısının netleşmemesi, bir tanım yapılmasının veya bir tanıma ihtiyaç duyulmasının önüne geçmektedir.

Dijital göçebe kavramının ortaya çıkışı 1997 yılına dek uzanmaktadır³¹. Makimoto ve Manners dijital göçebeyi farklı yerlere seyahat eden ve çalışmak için farklı alanlar seçen, bunun için de taşınabilir dijital

²⁰'Transform your life, at sea' (*nomadcruise*) <<https://www.nomadcruise.com/>> accessed 10 February 2025.

²¹'Home' (*Digital Nomads Madeira Islands*) <<https://digitalnomads.startupmadeira.eu/>> accessed 10 February 2025.

²²Its Italy, 'Revitalising Italian villages to attract digital nomads' (*linkedin*, 6 July 2022) <<https://www.linkedin.com/pulse/revitalising-italian-villages-attract-digital-nomads-itsforit/>> accessed 10 February 2025.

²³'Homepage' (*Barbados*) <<https://www.visitbarbados.org/barbados-welcome-stamp>> accessed 10 February 2025.

²⁴Naveen Kumar, '49 Digital Nomads Statistics 2025: Trends & Salary Data' (*DemandSage*, 19 October 2024) <www.demandsage.com/digital-nomads-statistics/> accessed 10 February 2025. 2024 yılı verilerine göre 18,1 milyon Amerikalı çalışan kendilerini dijital göçebe olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan yıldan yıla %4,7'lik bir artış ve 2019'dan bu yana %147'den fazla bir büyüme olduğu tespit edilmiştir. Bkz. MBO Partners, 'Nomading Normalizes in 2024' (August 2024) <<https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>> accessed 10 February 2025 3.

²⁵Suzanne Bearne, 'Digital Nomads: Rising Number of People Choose to Work Remotely' (*The Guardian*, 4 November 2023) <www.theguardian.com/money/2023/nov/04/digital-nomads-work-remotely-tech-visas?utm_source=chatgpt.com> accessed 13 February 2025.

²⁶Ina Reichenberger, 'Digital Nomads – A Quest For Holistic Freedom In Work and Leisure' (2018) 21(3) *Annals of Leisure Research* 364, 370.

²⁷Burçin Bozdoğanoglu, 'Dijital Göçebeler: Ekonomik Beklentiler ve Yaratılan Değerin Uluslararası Vergi Hukuku Kuralları Çerçevesinde İncelenmesi' (2024) 186 *Maliye Dergisi* 113, 114.

²⁸MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 7. Amerikalı dijital göçebelerin neredeyse yedide biri (%14) 55 yaş veya üzerinde olup gençlerin yanında yaşlıların da göçebe yaşam tarzını benimsedikleri söylenebilir.

²⁹Kumar (n 24).

³⁰MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 6.

³¹Olga Hannonen, 'In Search of A Digital Nomad: Defining the Phenomenon' (2020) 22 *Information Technology & Tourism* 1, 2; Marko Orel, 'Coworking Environments and Digital Nomadism: Balancing Work and Leisure Whilst On the Move' (2019) 61(3) *World Leisure Journal* 215, 218; Tereza Šimová, 'A Research Framework for Digital Nomadism: A Bibliometric Study' (2022) 65(2) *World Leisure Journal* 175, 176.

teknolojileri kullanan mobil çalışan olarak tanımlamıştır³². Rasnača dijital göçebeleri, bir taraftan internet ve teknolojiyi kullanarak işlerini yaparken bir taraftan da bir yerden başka bir yere seyahat eden kişiler olarak ifade etmektedir³³. Dijital göçebelik, gezici ve konumdan bağımsız bir yaşam tarzını içermektedir³⁴. Dizüstü bilgisayar veya akıllı telefon kullanarak çalışabilen herkes dijital göçebe olabilir³⁵. Bu araçlarla işlerini görebildikleri için işyerinde fiziken bulunmalarına gerek olmaksızın konumdan bağımsız çalışabilmektedirler³⁶.

Dijital göçebelik için öncelikli unsur bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımınıdır. İşin görülmesinde teknoloji kullanımı ile çalışanın seyahat etme amacı, dijital göçebeleri göçebe çalışanlardan ayıran bir unsurdur³⁷. Göçebe çalışanlar (*nomadic workers*), işin bulunduğu yere göre seyahat güzergahını belirleyen ve işi gereği hareketlilik gösteren kişilerdir³⁸. Zira gezici satış elemanı gibi çalışanlar, iş amacıyla seyahat ederken dijital göçebelerin seyahatleri işin gereğinden kaynaklanmamaktadır³⁹. Bu noktada dijital çalışma kavramı önem taşımaktadır. Dijital çalışma “dijital ürünler yaratma veya dijital araçlardan önemli ölçüde yararlanma çabası” olarak tanımlanmaktadır⁴⁰. Nitekim dijital göçebeler dijital çalışmanın mümkün olduğu bilgi teknolojileri, eğitim ve öğretim, satış, online pazarlama, tanıtım, muhasebe ve finans, danışmanlık, koçluk ve araştırma⁴¹, grafik tasarımı, yazılım⁴², dijital girişimcilik, sosyal medya alanlarında⁴³ çalışmaktadır. Bazı yazarlar dijital göçebe kavramını daha geniş bir kavram olarak küresel göçebe (*global nomads*) kavramının içinde değerlendirmektedir⁴⁴. Modern çağda dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla küresel göçebelerin ortaya çıktığını belirtmekte⁴⁵, küresel göçebeleri; sabit bir yerleşim yeri, işyeri veya yerel bir arkadaş çevresi olmadan kendi istekleriyle en az üç yıl süreyle dünyayı dolaşan tam zamanlı gezginler olarak tanımlamaktadır⁴⁶. Bu açıdan küresel göçebeler; genellikle vatandaşı oldukları ülkeden ve yerleşik toplum ideolojisinden uzakta, konumdan bağımsız olarak sürekli seyahat eden kişilerdir. Dijital göçebeler işlerini yanlarında götürmeleri başka bir ifadeyle gezerken bir yandan çalışmaları ve seyahatlerinde teknolojinin ana bir unsur olması bakımından küresel göçebelerden ayrılmaktadır. Nitekim küresel göçebeler seyahat ettikleri ülkelerde yerel işlerde çalışarak hareketliliklerini devam ettirecek kadar kazanç sağlarken teknoloji, iş görme edimlerinde ana bir unsur olarak yer almamaktadır⁴⁷.

³²Hannonen (n 31) 2; Makimoto and Manners (n 11) 27.

³³Zane Rasnača, 'Enforcing the Rights of Remote Workers: the Case of Digital Nomads' in Nicola Countouris and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023) 203.

³⁴Hannonen, (n 31) 2; MBO Partners, 'The Changing Nature of the American Workforce' (2019) <www.mbopartners.com/state-of-independence/mbopartners-state-of-independence-in-america-2019/> accessed 10 February 2025 17.

³⁵Stan Bruurs, 'Digital Nomads and The Rome I Regulation: An Overview' (*Global Workplace Law & Policy*, 14 December 2022) <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/12/14/digital-nomads-and-the-rome-i-regulation-an-overview/> accessed 26 December 2024.

³⁶Beverly Yuen Thompson, 'Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy' (2018) 1 *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation* 1, 3.

³⁷Bruurs, *Digital Nomads* (n 35) 3.

³⁸Norman Makoto Su and Gloria Mark, 'Designing for Nomadic Work' (Proceedings of the 7th ACM conference on Designing interactive systems, 2008) 1; Nash and others (n 14) 212.

³⁹Bruurs, *Digital Nomads* (n 35) 3; Nash and others (n 14) 212 and 215.

⁴⁰David Durward, Ivo Blohm and Jan Marco Leimeister, 'Crowd Work' (2016) 58(4) *Bus Inf Syst Eng* 281, 283.

⁴¹MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 12.

⁴²Annika Müller, 'The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?' (2016) 6(3) *Transnational Social Review* 344, 344.

⁴³Jeremy Aroles, Claudine Bonneau and Shabneez Bhankaraully, 'Conceptualising 'Meta-Work' in the Context of Continuous, Global Mobility: The Case of Digital Nomadism' (2023) 37(5) *Work, Employment and Society* 1261, 1262. Dijital göçebeler; bilgi teknolojisi (%19), yaratıcı hizmetler (%14); eğitim ve öğretim (%9); satış, pazarlama ve halkla ilişkiler (%9); finans ve muhasebe (%8); danışmanlık, koçluk ve araştırma (%7) olmak üzere çok çeşitli alanlarda çalışmaktadır. MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 12.

⁴⁴Hannonen (n 31) 7; E. Päivi Kannisto, *Global Nomads: Challenges of Mobility In the Sedentary World*, (Tilburg University 2014) 22 and 95.

⁴⁵Meyrowitz (n 15) 91; Richards (n 15) 342.

⁴⁶Kannisto, (n 44) 2; Richards (n 15) 343.

⁴⁷Hannonen (n 31) 10.

Dijital göçebeliliğe ilişkin önemli bir diğer unsur mesafe (sınır ötesi çalışma)'dır. Nitekim dijital göçebe tanımının yapılabilmesi için şu soruların cevaplandırılması gerekmektedir: Dijital göçebelikten bahsedilebilmesi için bir yer değişikliği gerekli midir? Gerekiyorsa bu değişiklik hangi noktalar arasında olmalıdır? Sözgelimi çalışanın kendi memleketinde yahut işyerinin bulunduğu ülkede bulunması göçebe sayılmasını engeller mi? Yalnızca işyerinin bulunduğu veya ziyaret ettiği ülke içinde hareket eden kişiler dijital göçebe sayılabilir mi? Bu sorulara verilecek cevap esasında dijital göçebeliliğin mesafe unsurunu anlamamıza yardımcı olacaktır. Dijital göçebeler, belirli bir ülkede kalıcı bir ikamet oluşturmayacak ölçüde çalışan göçebe çalışanlardır⁴⁸. Dijital göçebelilik için muhakkak yer değişikliği gerekmektedir. Bu hareketlilik, yoğunluğu itibarıyla sınır ötesi bir nitelik taşımalı başka bir ifadeyle çalışma çoğunlukla işyerinin bulunduğu ülke dışında üçüncü ülkelerde gerçekleşmelidir. Bu açıdan sınır ötesi mesafe unsuru, dijital göçebelerin kimi zaman işyerinin bulunduğu ülkede belirledikleri herhangi bir yerde çalışmasının önüne geçmemektedir⁴⁹. Öte yandan yalnızca bulunduğu ülke içinde yer değişikliği yapanlar, sosyal anlamda kendilerini dijital göçebe olarak tanımlasa da hukuki anlamda bu kavrama dahil edilemez. Dijital göçebeliliğin sınır ötesi niteliği bu nitelendirmeye engeldir. Dijital göçebeler, sınır ötesi uzaktan çalışan olarak değerlendirilse de sabit bir yerden değil, gezici olarak çalışmaları nedeniyle sınır ötesi uzaktan çalışanların bir türü olan sınır çalışanlarından (*frontier workers*) ayrılmaktadır⁵⁰.

Dijital göçebelere yönelik yaklaşımlar iş hayatı veya yaşam tarzı olarak iki farklı açıdan şekillenmektedir. Bir grup, dijital göçebeleri hareket halindeyken bilgi teknolojileri yoluyla çalışanlar olarak ifade ederken⁵¹; diğer grup ise dijital göçebeliliği sürekli ve küresel bir hareketliliğe dayalı, boş zaman odaklı⁵², seyahat ve çalışmanın birleştiği bir yaşam tarzı olarak nitelendirmektedir⁵³. Dijital göçebeler çalışırken seyahat etmekte ve seyahat ederken çalışmaktadır⁵⁴. Her iki yaklaşım açısından da seyahat ederek çalışma olgusu (iş-yaşam dengesi) dijital göçebeler için ayırıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijital göçebeyi iş için geçici olarak başka bir ülkeye gönderilen işçiyle (*posted workers*) karıştırmamak gerekmektedir. Bu çalışanlar, işverenin bulunduğu ülkeden başka bir ülkeye işvereni adına sınırlı bir süre çalışmak üzere gönderilmektedir⁵⁵. Çalışanların gidecekleri güzergahlar ve kalış süreleri önceden planlanmış olup bu seyahatler onlar için bir tercih değildir⁵⁶. Gönderilen işçilerin aksine dijital göçebelerin konum bağımsızlığı, görevleri kaynaklı gezilerden de bağımsızlığını ifade etmektedir. Dijital göçebeler işten kaynaklanmayan, iş seyahati gibi kısa süreli olmayan ve en önemlisi kendi tercihleri olan konumlara seyahat etmekte, gittikleri yerde çalışmayı sürdürmektedir⁵⁷. Üstelik bu çalışmaları anlık olarak bulundukları ev sahibi ülkeye (*host*

⁴⁸Reichenberger (n 26) 371.

⁴⁹Rasnača (n 33) 204.

⁵⁰Sınır çalışanları (*frontier workers*); bulundukları ülkenin sınır bölgesinde yaşayan, komşu ülkede istihdam edilse de düzenli olarak her gün ikamet ettikleri yere geri dönen sınır ötesi çalışanlardır. İstihdam edildiği ve yaşadığı ülke farklı olan sınır çalışanları, gezici çalışmadıkları için dijital göçebelerden ayrılır. Hannelore Niesten, 'Frontier Workers' Tax and Social Security Status in Europe – Optimizing the Legal Status in a Changing Landscape' (2023) 5(10) International Tax Studies 1, 2.

⁵¹Hannonen, (n 31) 4. Dijital göçebe, göçebe yaşam tarzı benimseyen ve kendi ülkesi dışında başka bir yerde teknolojiyi kullanarak uzaktan çalışan kişidir. Ward Williams, 'Countries Offering Digital Nomad Visas' (*Investopedia*, 15 August 2024) <www.investopedia.com/countries-offering-digital-nomad-visas-5190861> accessed 10 February 2025.

⁵²Aroles, Bonneau and Bhankaraully (n 43) 1262.

⁵³Dijital göçebe; çalışma ve eğlenceyi birleştiren, belirli bir beceri ve donanım gerektiren, gezici bir yaşam tarzına sahip bireylerdir. Šimová (n 31) 177.

⁵⁴Aroles, Bonneau and Bhankaraully, (n 43) 1265; Blair Wang and others, 'Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism' (ACIS, Sydney, 2018) 1.

⁵⁵Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the Coordination of Social Security Systems [2004] OJ L 166, Art 12; Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 Concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services [1996] OJ L 18, Art 2.

⁵⁶Müller (n 42) 346.

⁵⁷Rasnača (n 33) 203; Müller (n 42) 346; Aroles, Bonneau and Bhankaraully (n 43) 1262; Yuen Thompson (n 36) 3.

state) hizmet niteliğinde değildir⁵⁸. Nitekim dijital göçebeler kısa bir süre için bulundukları ülkede bilgi teknolojileri yoluyla uzaktan çalışmaktadır⁵⁹.

Bu noktada iş tatili (*workcation*) kavramına da değinmek gerekmektedir. Bu kavramla çalışanlar; yurt içi veya yurt dışı seyahatlerine çıkmakta, çalışma zamanları ile dinlenme sürelerini harmanlamaktadır. Böylelikle geçici olarak bir tatil bölgesinde dinlenirken çalışmayı sürdürerek iş ve özel yaşamlarını birleştirmektedir⁶⁰. Kimi yazarlar iş tatilini yeni bir uzaktan çalışma yöntemi olarak kabul ederken⁶¹ bir kısmı dijital göçebelik başlığı altında tasniflemektedir. Bu görüşe göre bazı dijital göçebeler yıllarca seyahat etse de bazıları iş tatilleri yaparak daha kısa süreli seyahat etmektedir⁶². Kanaatimizce dijital göçebeliliğin iş-yaşam dengesi (*work-life balance*) unsuru bir iş tatili gibi görünse de dijital göçebeler için bu hareketlilik kısa süreli ve geçici olmayıp sürekli niteliktedir. Üstelik dijital göçebelerin seyahatleri, iş tatilinin aksine sınır ötesi olmak zorundadır. Dolayısıyla dijital göçebelikle iş tatili özdeş olmasa da dijital göçebeliliğin iş tatilini tamamen dışladığı da söylenemez. Bu açıdan dijital göçebenin turistik bir bölgede tatil yaparken çalışması aynı zamanda iş tatili olarak da düşünülebilir⁶³.

Seyahat özgürlüğü ve sıklığı dijital göçebeliliğin bir diğer unsurudur. Zira dijital göçebe; geleneksel bir ofiste çalışmak yerine tamamen çevrimiçi ortamda çalışma ve net bir varış noktası olmadan seyahat etme özgürlüğüne sahip genç girişimcileri, serbest ve bağımlı çalışanları ifade etmektedir⁶⁴. Çalışma yerini ve zamanını seçme özgürlüğü aynı zamanda çalışanın bulunduğu ülkeyi seçebilmesini, işverenin onayına ihtiyaç duymadan ülkeler arasında seyahat edebilmesini ve gittiği ülkede kalma süresini belirleyebilmesini mümkün kılmaktadır⁶⁵. Bu noktada cevaplandırılması gereken soru ise seyahat özgürlüğünün getirdiği hareketliliğin ne sıklıkla olması gerektiğidir. Bir görüş dijital göçebenin yılda en az üç kez yer değiştirmesi gerektiğini savunurken⁶⁶ dijital göçebeleri; seyahat ederken çalışan, seyahat yeri ve süresi konusunda özgür olup yılda en az üç kere kendilerine, aile ve arkadaşlarına ait evin bulunmadığı yerleri ziyaret eden ve dijital teknolojiler aracılığıyla uzaktan çalışanlar olarak nitelendirmektedir⁶⁷. İlgili tanımdan hareketle dijital göçebelerin yer değiştirdiğinin söylenebilmesi için kendine ve yakınlarına ait evlerin bulunduğu yerler dışında yılda üç kez yer değiştirmesi gerekmektedir. Dijital göçebelerin uluslararası seyahatlerinin illa gerekli olmadığını savunan ve kısıtlı bir hareketliliği de geçerli sayan bir görüş, dijital göçebeleri konum hareketliliğine göre üç dereceye ayırmıştır. En alt derecede seyahat etmeyen ancak çalışma yerleri bakımından esnek olanlar, ikinci derecede kalıcı ikameti olan ancak daha kapsamlı seyahat edenler ve son olarak üçüncü derece dijital göçebeler ise kalıcı bir ikameti olmadan tamamen seyahat edenlerden oluşmaktadır⁶⁸.

Kanaatimizce yıl içinde yer değişikliğine ilişkin net bir sayı belirtmek, dijital göçebeliliği ölçüsüz sınırlandırmaya ve teoriyle gerçekliğin örtüşmemesine neden olabilir. Bize göre belirli bir ülkede kalıcı bir ikamet oluşturmayacak ölçüde seyahat etmeleri yeterlidir. Verilere göre bir dijital göçebe 2023 yılında ortalama

⁵⁸Bruurs, *Digital Nomads* (n 35) 3.

⁵⁹Rasnača (n 33) 204.

⁶⁰Dave Cook, 'What Is A Digital Nomad? Definition and Taxonomy In the Era of Mainstream Remote Work' (2023) 65(2) *World Leisure Journal* 256, 263; Kyra Voll, Felix Gauger and Andreas Pfnür, 'Work From Anywhere: Traditional Workation, Coworkation and Workation Retreats: A Conceptual Review' (2023) 65(2) *World Leisure Journal* 150, 154-161.

⁶¹Voll, Gauger and Pfnür (n 60) 150.

⁶²MBO Partners, 'Nomadism Enters the Mainstream' (August 2023) <www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads-2023/> accessed 10 February 2025 3.

⁶³Voll, Gauger and Pfnür (n 60) 154.

⁶⁴Demaj, Hasimja and Rahimi (n 7) 231; Müller (n 42) 344.

⁶⁵Müller (n 42) 345.

⁶⁶Cook, 'Digital Nomad' (n 60) 258.

⁶⁷ibid 259 and 272.

⁶⁸Reichenberger (n 26) 377.

yedi, 2024 yılında altı yeri ziyaret etmiş, 2024 yılında her konumda yaklaşık altı hafta geçirmiştir⁶⁹. Bir dijital göçebe topluluğuna ait sitede dijital göçebelere ilişkin alışılmış söylemin, sahilde dizüstü bilgisayarda çalışırken her hafta veya ayda bir yer değiştirmeleri olduğu belirtilmektedir. Topluluğun tespitine göre çoğu dijital göçebe dört ila altı ayda bir önceden ziyaret ettiği yere, tanıştıkları kişilerle buluşmak için geri dönmektedir. Birçoğu aylarca aynı yerde kalabilmekte ya da gözde yerleri arasında gidip gelebilmektedir. Bir dijital göçebenin tek bir yerde kaldığı ortalama süre altmış ila altmış sekiz gün arasında değişmektedir. Bu sürelerdeki farklılıkta dijital göçebelerin otuz, altmış veya doksan günle sınırlı turist vizesiyle ülkeye girmesi etkilidir. Vize kısıtlamalarının asgariye indirilmesi halinde dijital göçebelerin çoğunun altı ay boyunca aynı yerde kalacağı ve mevsimlerle hareket edeceği öngörülmektedir. Ayrıca insanların dijital göçebelik süresi uzadıkça seyahatlerinin de o kadar uzun ve yavaş olduğu tespit edilmiştir⁷⁰. Nitekim bu kimseleri tanım-
lamak için yavaş dijital göçebe (*digital slomad*) kavramı ortaya çıkmıştır. Anılan kavram dijital göçebenin seyahat sıklığının azalmasını ifade etmektedir. Sürekli yer değişikliği, rutinleri bozmakta ve sosyal ilişkileri zayıflatmaktadır⁷¹.

Öğretide ortak çalışma alanı kullanımı ve vize uygulamaları da dijital göçebeliliğin bir unsuru olarak ileri sürülmüştür⁷². Kanımızca bunlar, dijital göçebeleri çekmek için ülkeler ve şirketler tarafından kullanılan birer araçtır. Ev sahibi devletler dijital göçebeleri ülkelere çekebilmek için bunlara özgü ortak çalışma alanları oluşturmaktadır. Genellikle turist vizesiyle⁷³ ülkeye giren dijital göçebelere ülkelerin özel vize düzenlemeleri getirmesi de yine dijital göçebelerin güzergahlarına dahil olma amacı taşımaktadır. Nitekim Türkiye de 2024 yılında Türkiye'nin resmi tanıtım platformu olan goturkiye.com bağlantılı <https://digitalnomads.goturkiye.com/> adresi üzerinden dijital göçebe vizesi ön başvurularının yapıldığı dijital göçebe vizesi uygulamasını başlatmıştır. Türkiye dijital göçebe vizesi uygulaması⁷⁴, dijital göçebelerin ülkeye seyahatlerini ve ekonomiye katkılarını arttırmak amacıyla küresel yönelime uygun bir uygulama olsa da birçok belirsizliği bünyesinde

⁶⁹MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 11.

⁷⁰'How fast do digital nomads travel?' (*nomads*) <<https://ideasandbugs.com/en/help/articles/6218741-how-fast-do-digital-nomads-travel>> accessed 10 February 2025.

⁷¹Dave Cook, 'The Freedom Trap: Digital Nomads and the Use of Disciplining Practices to Manage Work/leisure Boundaries' (2020) 22 Information Technology & Tourism 355, 377; MBO Partners, 'Nomading' (n 24) 11; Cook, 'Digital Nomad' (n 60) 264.

⁷²Cook, 'Digital Nomad' (n 60) 259 and 272.

⁷³Dijital göçebe, işinin niteliğinden bağımsız olarak genellikle vatandaşı olmadığı ve işyerinin bulunmadığı ülkeleri gezerken aynı zamanda sanal çalışma yapan kişidir. Dijital göçebeler, ev sahibi ülkede iş kaynaklı olmayıp kendi tercihlerine bağlı olarak bulunduklarından turist; ziyaretleri süresince çalışmalarını devam ettirdikleri içine çalışan olarak nitelendirilebilir. Seyahat ederken çalışmanın benimsendiği kendine özgü bu yaşam tarzının nitelendirilmesi, ev sahibi ülkede tabi olacakları yasal yükümlülükler açısından önem taşımaktadır. Nitekim bu hareketlilikte çalışma unsuru ön planda tutulursa dijital göçebelerin ev sahibi ülkede vergi ve sosyal güvenlik hakkı ile ilgili yasal yükümlülükler uyma ve yabancı olmaları durumunda çalışma izni alma zorunluluğu doğabilecektir. Ancak turizm unsuru baskın kabul edilirse herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmayacak olan bu çalışanların ev sahibi ülkede vize veya ikamet izni almaları yeterli olacaktır. Kanaatimizce dijital göçebelerin hareketliliklerinin salt çalışma veya turizm amaçlı olarak nitelendirilmesi uygun olmayacaktır. Kendilerine özgü bir kimliği bulunan bu çalışan grubunun seyahatleri de bu özgün yapı içerisinde değerlendirilmelidir. Nitekim bu hareketlilik gezerek (tatil yaparak) çalışma üzerine kuruludur. Gezici sınır ötesi tele çalışma yapmaları sebebiyle turist, işin niteliğinden bağımsız seyahatleri sebebiyle de ev sahibi ülkede çalışan olarak nitelendirilemezler. Bu sebeple dijital göçebelik ayrı bir statü olarak kabul edilmeli, çalışma ve sosyal güvenlik hakları başta olmak üzere ev sahibi ülkede tabi olacakları hukuk kuralları kendi niteliklerine uygun olarak düzenlenmelidir.

⁷⁴Türkiye dijital göçebe vizesi uygulaması ile Türk vatandaşı olmayan dijital göçebelerin ülkemize seyahatleri kendi kimliklerine uygun bir şekilde yasal olarak tanınmıştır. Böylelikle yurtdışındaki işverenlere bağımlı çalışanlar ile serbest meslek sahiplerinin dijital göçebe olarak Türkiye'de seyahat ederken bir taraftan çalışmasının mümkün olduğu tespit edilmiştir. X kaynak ülkesi dijital göçebe yabancılarının, ev sahibi ülke Türkiye'ye seyahat ederek çalışabilmelerinde Türk hukuku açısından bir engel bulunmamaktadır. Peki Türkiye'de serbest çalışan veya istihdam edilen bir yabancı dijital göçebe olarak farklı ülkelere seyahat ederek çalışabilmesi mümkün müdür? Bir başka ifadeyle ev sahibi Y ülkesinde bulunan bir dijital göçebenin kaynak ülkesi Türkiye olabilir mi? Esasen bu tartışma makalenin konusu kapsamı dışında olmakla beraber kanaatimizce sınırlamalara uymak kaydıyla kaynak ülkenin Türkiye olduğu dijital göçebelik mümkündür. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) Türkiye'de çalışan yabancıları çalışma iznine tabi kılmıştır. Kaynak ülkenin Türkiye olduğu bir başka ifadeyle Türkiye'de istihdam edilen yabancı veya Türkiye piyasası ile ilişkili çalışma faaliyetinde bulunan serbest çalışan yabancı UİK uyarınca çalışma izni alması gerekmektedir. UİK 15/2, 3 ve Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği 56/1, h hükmü gereğince yabancı "Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında bir işverene bağlı olarak verilen çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız veya süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalmaması" durumunda çalışma izni iptal edilir. Bu kapsamda kaynak ülkeleri Türkiye olan dijital göçebe işçilerin en geç altı ayda bir, dijital göçebe serbest çalışanların ise en geç yılda bir Türkiye'ye dönmeleri gerekmektedir. Aksi halde Türkiye'de yasal olarak çalışmaları mümkün olmayacaktır. "Belirli bir işyeri" unsuru açısından yabancıların Türkiye'de uzaktan çalışma yapıp yapamayacağına ilişkin tartışma için bkz. Memet Nejat Şen, 'Türk Bireysel İş Hukukunda Yabancı İşçilerin İş Sözleşmeleriyle Çalışma İzinlerinin İlişkisi' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2023) 207-209.

barındırmaktadır. Dijital göçebelerin çalışma izni alıp almayacağına, çalışma izni almaları gerekiyorsa dijital göçebe vizesinin yabancıya uzaktan çalışma hakkı tanıyan bir izin niteliğinde olup olmadığına⁷⁵, dijital göçebe vizesinin turist vizesine kıyasla ne gibi avantajlar sağladığına⁷⁶ ilişkin hususlarda meri mevzuatta netlik bulunmamaktadır⁷⁷. Türkiye örneğinde görüldüğü gibi vize uygulamalarının doğurduğu bilinmezlikler, vize uygulamasının dijital göçebeliliğin bir unsuru olarak öne çıkmasını engellemektedir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde kanımızca dijital göçebeliliğin ana unsurları; teknoloji, mesafe (sınır ötesi çalışma), iş-yaşam dengesi, seyahat özgürlüğü ve sıklığıdır⁷⁸. Kanaatimizce dijital göçebeler; sahip olduğu mekânsal özgürlüğe bağlı olarak işten kaynaklanmayan sebeplerle bir ülkede kalıcı ikamet oluşturmayacak ölçüde ülkeler arasında seyahat eden, bu ülkelerde taşınabilir teknolojik cihazlar aracılığıyla sanal çalışma yapan serbest veya bağımlı çalışanlar olarak tanımlanabilir.

C. Dijital Göçebe İşçinin İstihdam Modelinin Belirlenmesi

Dijital göçebe kavramı, işçi olarak istihdam edilen bağımlı çalışanları da kapsamına almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu⁷⁹ iş sözleşmesini “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlamaktadır (m. 8). İş sözleşmesi; iş görme,

⁷⁵Anayasamızın 49. maddesine göre “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir”. Anayasanın 16. maddesi temel hak ve hürriyetlerin yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilirliğini düzenlemiştir. Bu kapsamda çıkarılan 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile birlikte uluslararası sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla birtakım yabancıların Türkiye’de çalışma hakları sınırlandırılmış ve çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine tabi tutulmuştur. Bu yabancılar, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 2. maddesi ve Kanun’a dayanılarak çıkarılan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nin 2. maddesine göre “Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancılar”dır. Türkiye’de çalışan bu yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi alma zorunlulukları bulunmaktadır. Acaba Türkiye’de istihdam edilmeyen dijital göçebelerin Türkiye’de yaptıkları gezici sınır ötesi uzaktan çalışma “Türkiye’de çalışan” olarak nitelendirilmelerine sebebiyet verir mi? Zira dijital göçebelerin 6735 sayılı Kanun kapsamındaki yabancılardan kabul edilmesi durumunda çalışma izni almaları gerekecektir; 6735 sayılı Kanun kapsamında olmayan yabancılar olarak kabul edilmesi durumunda çalışma izni almaları gerekmeyecektir. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun 3. maddesine göre vize, Türkiye’de en fazla doksan güne kadar kalma hakkı tanıyan ya da transit geçişi sağlayan izindir ve çalışma izni yerine geçmez. Durum dijital göçebeler bakımından incelendiğinde eğer dijital göçebeler çalışma izni alması gereken yabancı olarak değerlendirilmezse vizeyle elde ettikleri kalış hakkı ile Türkiye’de bulundukları süre boyunca ek bir izne gerek olmaksızın çalışma faaliyetini gerçekleştirebilecektir. Ancak dijital göçebeler ÜİK kapsamında çalışma izni alması gereken yabancı olarak değerlendirilirse kalış hakkı veren vize, çalışma izni yerine geçmediğinden dolayı ayrıca çalışma iznine başvurmaları gerekecektir. Bu tartışma nitelik itibarıyla ayrı bir makale konusu olmakla beraber kanaatimizce dijital göçebe niteliğindeki yabancıların Türkiye’deki uzaktan çalışma hakları herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. 6735 sayılı Kanun’daki “Türkiye’de çalışan” ifadesi Türkiye’de Türkiye piyasası ile ilişkili bağımsız çalışanı ve Türkiye’de istihdam edilen bağımlı çalışanı ifade etmektedir. Bu açıdan fiziksel olarak Türkiye’de bulunan ancak Türkiye piyasası ile ilişkili olmaksızın çalışma faaliyeti gösteren bağımsız çalışan ile Türkiye istihdamında yer almadan sadece fiziksel olarak Türkiye’de bulunan ve yurt dışında kurulu olan bir şirkete çalışan bağımlı çalışan kanun kapsamındaki yabancılar olarak değerlendirilmemelidir. Aksi bir değerlendirmede Türkiye’ye turistik gezi için gelen bir yabancıların tatili sırasında işverenin talimatlarını yerine getirmek amacıyla dijital araçlar kullanarak yapacağı kısa süreli çalışmada dahi çalışma izni alması gerekecektir. Kanun koyucu, sınırötesi hizmet sunucuları gibi Türkiye piyasası ve istihdamında geçici olarak bulunan yabancıları ise kural olarak çalışma izni muafiyetine tabi kılmıştır. Dijital göçebe işçiler, Türkiye piyasası ve istihdamında geçici olarak bulunan kişiler de olmadıklarından çalışma izni muafiyetine tabi kılınamaz. Tüm bu sebeplerle dijital göçebelerin Türkiye’de gezici sınır ötesi tele çalışma faaliyetleri için sadece kalış hakkı elde etmeleri bir başka ifadeyle dijital göçebe vizesi almaları yeterlidir. Bu kimseler 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi alması gereken yabancılardan değildir. Yabancıların çalışma izni muafiyetlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Talat Kaya, ‘Yabancıların Çalışma İzni Muafiyetlerine Dair Bir Değerlendirme’ (2021) 12(47) TAAD 215, 230 vd.

⁷⁶Dijital göçebe vizesinin sağladığı avantajlara ilişkin bir açıklama mevcut değildir. Her iki vize türü de Türkiye’de yüz seksen günden doksan güne kadar kalma hakkı vermektedir. <https://digitalnomads.goturkiye.com/> sitesinde yer alan “kolayca Dijital Göçebe Vizesi başvurusunda bulunabilirsiniz” ifadesinden daha kolay ve kısa bir vize başvuru sürecinin olduğu izlenimi doğmaktadır.

⁷⁷Türkiye Dijital göçebe vizesi ve uygulamasındaki belirsizlikler ayrı bir makale konusu olup makale konumuz kapsamına girmemektedir. Bu sebeple detaylı bir değerlendirme yapılmaksızın konuya değinilmekle yetinilmiştir.

⁷⁸Rasnaça; dijital göçebeliliği tanımlarken dört özelliğin belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Çalışmanın işyerinin fiziki sınırları dışında gerçekleşmesi, bilgi teknolojileri yoluyla çalışma, sınır ötesi bir unsurun bulunması yani işverenin bulunduğu ülke ile işçinin çalıştığı ülkenin farklı olması, çalışmanın neredeyse tamamının uzaktan yapılması ve iş ilişkisinin türü yani dijital göçebelerin işçi veya serbest meslek sahibi olmasıdır. Bkz. Rasnaça, (n 33) 204. Başka bir yazar dijital göçebeliliğin dört ana unsurunu; dijital çalışma, esneklik, hareketlilik, kimlik ve topluluk olarak belirlemiştir. Dijital göçebe yaşam tarzının temelinde teknolojik gelişmelerle mümkün kılınan dijital çalışma, kişisel ve profesyonel özgürlük, coğrafi ve zamansal bağımsızlık, yeni bir yaşam tarzı kurma ve dünya çapındaki büyük bir topluluğun parçası olma bulunmaktadır. Bkz. Simon Hensellek and Natalia Puchala, ‘The Emergence of the Digital Nomad: A Review and Analysis of the Opportunities and Risks of Digital Nomadism’ in Marko Orel, Ondrej Dvoulaty and Vanessa Ratten (eds), *The Flexible Workplace Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (Human Resource Management, Springer Nature 2021) 196 and 202.

⁷⁹İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 22.05.2003/25134.

ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır⁸⁰. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin kişisel niteliğinin bir yansımasıdır⁸¹. Zira işçi, iş sözleşmesinin bir tarafı olarak üstlendiği işi; işverenin oluşturduğu iş organizasyonu içinde, onun denetimi ile gözetimi altında ve talimatları doğrultusunda ifa etmekle yükümlüdür⁸². Bağımlılık unsuru yardımcı olgulardan hareketle tespit edilmeye çalışılsa da⁸³ teknolojik gelişmelere bağlı olarak işin ifa yeri, zamanı ve biçiminin farklılaştığı yeni istihdam yöntemlerinin ortaya çıkması, bağımlılık unsurunun zayıflamasına ve tespitinin güçleşmesine yol açmıştır. Günümüzde geline nokta bağımlılık unsurunun tespitinde esnek ek ölçütlerden yararlanılmakta, işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alması ölçütüne başvurulmaktadır⁸⁴. İşin işyeri dışında işverenin gözetim ve denetiminden uzakta görülmesi bağımlılık unsurunun olmadığı anlamına gelmemektedir. İşverenin belirlediği sınırlar içinde organize edilen bir işin, daha zayıf bir gözetim ve denetim altında olsa dahi ifası, bağımlılık unsurunu ortaya koymaktadır⁸⁵. Bu bağlamda bir işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören, dijital teknolojiler vasıtasıyla işyeriyle iletişim kuran ve yine bu yolla işverenin gözetimi ve denetimi altında çalışan dijital göçebelerin bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştığı kabul edilmelidir. Çalışmamızda bu şekilde çalışan dijital göçebeler, dijital göçebe işçi (*digital nomad employee*) olarak ifade edilmiştir.

Dijital göçebe işçi; bilgi ve iletişim teknolojisi tabanlı meslekleri sayesinde çalışmalarını çevrimiçi yürüterek konumdan bağımsız olarak çalışabilen, bu çalışmalarını kalıcı bir ikametlerinin olmadığı ölçüde ülkeler arasında seyahat ederek gerçekleştiren gezici çalışanlardır⁸⁶. Dijital göçebelik kavramının; uzaktan çalışma, tele çalışma gibi istihdam modelleriyle denk görülmesi, bu kavramlarla arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır. Konum bağımsızlığı ve hareket halinde çalışma, dijital göçebeliği uzaktan çalışma gibi çalışma yöntemleriyle birleştirmektedir⁸⁷. Tele çalışma özelinde uzaktan çalışmanın Türk hukukunda ve uluslararası alanda ne şekilde tanımlandığının ve sınıflandırıldığının belirlenmesi dijital göçebeliğin anlaşılması bakımından önem taşımaktadır.

⁸⁰Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, (24th edn, Beta Yayıncılık 2024) 239; Nuri Çelik and others, *İş Hukuku Dersleri*, (36th edn, Beta Yayıncılık 2023) 173 vd; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2022) 327.

⁸¹Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, (Seçkin Yayıncılık 2016) 64.

⁸²Süzek and Başterzi (n 80) 239 vd; Çelik and others (n 80) 175; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 80) 339-340.

⁸³"İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir." Yargıtay 9 HD, 8783/4012, 16.2.2021; Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK, 3550/748, 20.6.2019; Yargıtay HGK, 7/848, 4.11.2020.

⁸⁴Süzek and Başterzi (n 80) 241. "Ancak günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlık kazanması, düzensiz ya da atipik istihdamın yaygınlaşması bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitini güçleştirmektedir. Geleneksel anlamı yetersiz kalan kişisel bağımlılığı tanımlamak için işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı; çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının dokümantasyonunun sağlanmış olması gibi ek ölçütlerin getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçütler içinde kişisel bağımlılığın tamamlanması ve daha da belirginleştirilmesi bakımından özellikle işçinin işverene ait iş ya da hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin organizasyonunda yer alsa bile kendisine ait müşterisi olan karar verme özgürlüğü olan, kendi işletmesinin riskini taşıyan kişiler işveren ile sürekli ilişki içinde bulunsalar bile iş sözleşmesine göre çalışmazlar." Yargıtay 9 HD, 8783/4012, 16.2.2021.

⁸⁵ibid 241-242. Benzer yönde bir Yargıtay kararında bağımlı ve bağımsız çalışan kavramlarının ayrımı yapılırken iş organizasyonundan hareket edilmiştir: "Yukarıda sayılan ölçütler dışında, bağımsız çalışan kişiyle işçiyi birbirinden ayıran önemli diğer bir kriter, işin yönetim ve denetiminin kime ait olduğudur. İşçi, işverenin yönetim ve denetim sorumluluğu altında bulunan bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri ve işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu konudaki alt bir kriter ise çalışanın kendisi, başkası ya da bir hizmet organizasyonu kapsamında iş yapması olgusudur. İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışan açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçinin önceden iş koşullarını ve işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçme yetkisi ya da işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse dahi, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) durumunda, çalışan kişinin "bağımsız çalışan" olduğu kabul edilmelidir." Yargıtay HGK, 3550/748, 20.6.2019.

⁸⁶Reichenberger (n 26) 364 and 371; Hannonen (n 31) 2.

⁸⁷Hannonen (n 31) 9.

Türk Hukukunda uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak açıklanmıştır. Tanımdan hareketle uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışmayı içeren bir üst kavram olarak kullanılmaktadır. ILO; endüstriyel evde çalışma, tele çalışma ve dijital platform çalışması olmak üzere ev eksenli çalışma üst başlığı altında sınıflandırma yapmıştır. Bu doğrultuda uzaktan çalışma tele çalışmaya karşılık gelmek üzere işlerini uzaktan görmek için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanan çalışanları kapsamaktadır. 177 sayılı ILO Evde Çalışma Sözleşmesi⁸⁸ ise bu tanımlı düzenli veya sürekli olarak bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılmak suretiyle işyeri dışında çalışanlarla sınırlandırmaktadır⁸⁹. Öğretide ise uzaktan çalışmanın türleri; makine ve el sanatı gibi işleri içeren geleneksel evde çalışma; evin işin yapıldığı bir üs olarak kullanıldığı, taşımacılık ve ticari temsilcilerin çalışmasını içeren evden çalışma, bilgi teknolojileri vasıtasıyla herhangi bir yerden yapılan çalışma anlamına gelen tele çalışma, çeşitli mekanlarda çalışmayı kapsayan hibrit çalışma olarak ayrılmaktadır⁹⁰.

Uzaktan çalışmayı diğer çalışma biçimlerinden ayıran temel özellik, işin işyerinden uzakta ve işverenin doğrudan gözetimi ve denetimi dışında gerçekleştirilmesidir⁹¹. İşyeri dışında dilediği yerde çalışabilen işçi, iş organizasyonu kapsamındadır. Tele çalışma ise evde çalışmadan; dijital teknoloji kullanımının, iş görme borcunun bir unsuru olması ve bilgisayar teknolojisi kullanımı sayesinde işin işyeri dışında gerçekleştirilmesi noktasında ayrılmaktadır⁹². Tele çalışma evde de yapılabilecek olup bu durum tele çalışmayı evde çalışma haline getirmemektedir⁹³. Öğretide yapılan açıklamalar da⁹⁴ dikkate alındığında tele çalışmayı diğer istihdam modellerinden ayıran unsurlar; mesafe (mekân), iş organizasyonu ve teknolojidir⁹⁵.

Tele çalışma işin ifa edildiği yere, işyeriyle sürekli bağlantıya ve zaman esasına göre ayrılmaktadır. İşin ifa edildiği yere göre tele çalışma; kısmen veya tamamen evden yapıldığı evde, işyerinden uzakta örgütlenmiş başka bir yerde yapıldığı tele merkezde (*tele centre based teleworking*), işyeri dışında sabit bir noktada çalışılmayıp taşınabilir dijital teknolojilerle hareket halinde ve herhangi bir yerde yapıldığı gezici (*mobile, nomadic teleworking*), başka bir işverenin işyerinde kendisine ayrılan yerde yapıldığı yerinden (*on-site*), iş organizasyonuna dahil birkaç yerde birlikte yapıldığı dönüşümlü, işverenin bulunduğu ülke dışında başka bir ülkede çalışmanın yapıldığı sınır ötesi tele çalışma (*cross-border telework*) olarak tasnif edilmiştir. İşçinin

⁸⁸International Labour Orgazination, 'Home Work Convention, 1996 (No. 177)' <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> accessed 13 April 2025.

⁸⁹International Labour Organization, 'Working from Home from Invisibility to Decent Work' (ILO, 2021) 11; 'Yönetici Özeti' (*International Labour Organization*) <www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_774379.pdf> accessed 10 February 2025.

⁹⁰Uglješa Grušić, 'Remote Working and European Private International Law' (ETUI aisbl, 2022) 3-4.

⁹¹Dilek Dulay Yangın, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 148, 150; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal, (n 80) 466; Safiye Saliha Tombaş, *Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı* (Yetkin Yayınları 2022) 299.

⁹²Süzek and Başterzi, (n 80) 291; Tamer Soysal, 'Tele Çalışma' (2006) 1(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 133, 147; Seda Ergüneş Emrağ, '4857 Sayılı İş Kanunun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13(51) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1413, 1422; Erdem Özdemir, 'Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma' (2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 8, 15; Orhan Ersun Civan, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) (26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 525, 537.

⁹³Süzek and Başterzi (n 80) 291; Çelik and others (n 80) 228.

⁹⁴Tele çalışmaya ilişkin öğretide yapılan tanımlar şu şekildedir: “Bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak uzaktan iletişimin sağlandığı bir iş organizasyonuna dahil olmak suretiyle verilen işin işyeri dışında görüldüğü çalışma şekli” Mustafa Alp, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' in Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayıncılık 2011) 800. “İşverence oluşturulan organizasyon çerçevesinde, işyerinden uzak bir mekanda, işverenle yapılan iş sözleşmesindeki koşullara uygun ve isteğe bağlı şekilde, iletişim teknolojileri (telefon, bilgisayar, internet, 3G) kullanılarak yapılan çalışma” Ufuk Aydın, 'Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Sözleşmesi' in Mehmet Uçum (ed), Prof Dr Devrim ULUCAN'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008) 353. “Çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri bir çalışma şeklidir.” Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011) 41. Diğer tanımlar için bkz. ibid 40-41.

⁹⁵Alp, 'Tele Çalışma' (n 94) 798; Çelik and others (n 80) 229; Tombaş (n 91) 296.

işyeriyle bağlantısına göre tele çalışma, çevrimiçi ve çevrimdışı tele çalışma şeklinde sınıflandırılmaktadır. Zaman esasına göre yapılan ayrıma göre haftada bir güne varmayan süreyle tele çalışmaya tamamlayıcı tele çalışma, tele çalışma haftada en az bir günse dönüşümlü tele çalışma ve çalışma yoğunlukla tele çalışma şeklindeyse sürekli tele çalışma olarak tasniflenmektedir⁹⁶. Kanaatimizce işin ifa edildiği yere göre tele çalışma, işyerinin bulunduğu ülke içinde (*domestic telework*) ve ülke dışında (sınır ötesi tele çalışma — *cross-border telework*) şeklinde başka bir ayrıma da tabi kılınabilir⁹⁷.

Dijital göçebelik uzaktan çalışmanın bir türüdür. Uzaktan çalışmada çalışan, işverenin işyerinden fiziki olarak ayrılmaktadır. Bazı durumlarda çalışan, işyerinin bulunduğu ülkeden bile uzak bir konumda olabilir. Bu durumda uzaktan çalışma sınır ötesi bir nitelik kazanmaktadır⁹⁸. Nitekim dijital göçebelikte çalışma, işyerinin bulunduğu yer dışında gerçekleşmekte hatta dijital göçebe işçi işverenle aynı ülkede bulunmakta, dijital araçlar aracılığıyla iş görmektedir. İşçinin sınır ötesi çalışması, çalışma süresinin tamamının veya büyük bir kısmının işyerinin fiziki sınırları dışında yani uzaktan yapılmasını da gerekli kılmaktadır⁹⁹.

Uzaktan çalışmanın uç bir örneği¹⁰⁰ olması sebebiyle dijital göçebeliliğin uzaktan çalışmanın genel özellikleriyle farklılaştığı noktalar da bulunmaktadır. Uzaktan çalışanlar genellikle ikamet ettikleri yerde veya bunun yakınlarında çalışırken dijital göçebeler, yurt içi ve dışı gezileriyle konum bağımsızlığını çok daha ileriye taşımıştır¹⁰¹. Bazı uzaktan çalışanlar, uzaktan çalışmanın sağladığı coğrafi esneklikten yararlanarak tercih ettikleri başka bir yere yerleşirken dijital göçebeler, düzenli olarak bir yerden başka bir yere hareket ederler¹⁰². Uzaktan çalışanlar ile dijital göçebeler, seyahatin bir tercih olması noktasında ayrılır. Uzaktan çalışanlar görevleri gereği bir yerden başka bir yere seyahat ederken dijital göçebeler bunu bir yaşam tarzı olarak benimsemiştir¹⁰³. Dijital göçebeler ile uzaktan çalışanların yaşam tarzları da farklıdır. Uzaktan çalışanlar iş ve aile yükümlülüklerini, dijital göçebeler ise iş ile boş zamanlarını dengeler¹⁰⁴. Bu açıdan uzaktan çalışanların işyerine yakın yerlerdeki evlerinde çalışması da kimi zaman işyerine gidip gelmede harcanan zamandan ve stresten tasarruf etme ile ailevi yükümlülüklerine zaman ayırabilme amacını taşır¹⁰⁵.

Dijital göçebeliliğin gezici niteliğinin istihdam modelinin nitelendirmesinde yer alması gerekmektedir. Gezici, mobil¹⁰⁶ veya göçebe¹⁰⁷ tele çalışma olarak farklı şekillerde adlandırılan ancak çalışmamızda gezici tele çalışma olarak belirtmeyi tercih ettiğimiz çalışma yöntemi; işin, işyeri dışında sürekli hareket halinde ifa edilmesidir¹⁰⁸. Gezici tele çalışanlar; genellikle seyahat eden, toplu taşıma araçları, otel gibi yerlerden

⁹⁶Yazar sınıflandırmayı farklı bir şekilde ele almıştır. Çalışma süresinin geçtiği konuma göre tele çalışma; dönüşümlü olarak kimi zaman işyerinde kimi zaman da işyeri dışında çalışmayı içeren hibrit çalışma, çalışmanın sürekli biçimde işyeri dışında yapıldığı tamamen uzaktan çalışma olarak ayrılmaktadır. Konuma göre tele çalışma; işçinin işyeri dışında belirlenen sabit bir yerden (evinden veya tele merkezden veya uydu ofislerden) yapıldığı sabit uzaktan çalışma, sabit olmayan bir yerden yapılan gezici tele çalışma, uzaktan çalışan birden fazla işçinin bir arada çalışması için oluşturulan uydu ofislerde yapılan toplu tele çalışma olarak ayrılmaktadır. Julien Billarant, *Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail*, (Schulthess 2020) 179-181. Bu konudaki açıklamalar için bkz. Alp, 'Tele Çalışma' (n 94) 801 vd; Soysal, (n 92) 145 vd; Kandemir (n 94) 43 vd; Civan (n 92) 536-537; Ferit Ölçer, 'Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi' (2004) 6(22) Öneri 145, 147.

⁹⁷IOM, 'Overview - Domestic and Cross-Border Remote Working Modalities in the EU' (February 2024) <https://germany.iom.int/sites/g/files/tmzbd1806/files/talent_hub_overview_domestic_and_cross-border_remote_working_modalities_in_the_eu_final_may2024.pdf> accessed 10 February 2025 2.

⁹⁸Grušić, 'Remote Work' (n 4) 185.

⁹⁹Rasnača (n 33) 206.

¹⁰⁰ibid 202-204; Nash and others (n 14) 207; Bruurs, *Digital Nomads* (n 35) 3.

¹⁰¹Yuen Thompson (n 36) 3; Titshaw (n 8) 73; Bruurs, *Digital Nomads* (n 35) 3; Hannonen (n 31) 8.

¹⁰²Titshaw (n 8) 73.

¹⁰³Demaj, Hasimja and Rahimi (n 7) 236; Hannonen (n 31) 4-5.

¹⁰⁴Yuen Thompson (n 36) 4; Demaj, Hasimja and Rahimi (n 7) 236-237.

¹⁰⁵Titshaw (n 8) 73.

¹⁰⁶Kandemir (n 94) 48.

¹⁰⁷Özdemir (n 92) 15; Billarant (n 96) 179-181.

¹⁰⁸Özdemir (n 92) 15; Kandemir (n 94) 48.

çalışırken bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla işyeriyle bağlantıyı sürdüren çalışanlardır. Üst kademe yöneticiler, satış veya sağlık görevlileri ile eğitim uzmanları gibi teknik uzmanlığı yüksek çalışanlar çoğunlukla bu şekilde çalışmaktadır¹⁰⁹.

Sınır ötesi tele çalışma kavramının netleştirilmesi de dijital göçebelerin istihdamının anlaşılmasında önem taşımaktadır. Tele çalışma çoğunlukla kişinin kendi evinden veya işyerinin bulunduğu ülkedeki herhangi bir yerden veya kimi zaman başka bir ülkeden çalışmayı kapsamaktadır. Sınır ötesi tele çalışma, çalışanın ikamet ettiği ülkeden farklı bir ülkede bulunan işveren için tamamen veya kısmen uzaktan çalıştığı bir çalışma ilişkisini ifade etmektedir¹¹⁰. İşyerinde gerçekleştirilebilecek faaliyetlerin işyerinin bulunduğu ülke dışında bir veya birden fazla ülkede herhangi bir konumdan bilgi teknolojisi kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesidir¹¹¹. Belçika'da ikamet eden ve Hollandalı bir işveren tarafından istihdam edilen bir kişinin evden idari görevlerini yürütmesi bu çalışma modeline örnek olarak gösterilebilir¹¹². Dijital göçebeler ise işlerine bağlı olmayan sebeplerle kendilerinin belirledikleri üçüncü ülkelerde çalışmakta üstelik gittikleri ülkede sabit kalmayıp göçebe sayılmalarını gerektirecek kadar yer değişikliği yapmaktadır. Bu açıdan dijital göçebeleri, gezici niteliği göz ardı edilerek yalnızca sınır ötesi tele çalışan olarak nitelendirmek de uygun olmayacaktır. Öte yandan sadece gezici tele çalışan olarak vasıflandırmamız da sınır ötesi niteliği tek başına karşılamamaktadır.

Anılan çalışma yöntemleri, dijital göçebe işçilerin hareketliliklerini tek başına karşılamamaktadır. Dijital göçebe işçiler, çalışmalarını belirli bir ülke sınırından bağımsız olarak dijital teknolojiler vasıtasıyla hareket halinde gerçekleştiren kişilerdir. Sınır ötesi hareketlilikleri dijital göçebe işçileri, gezici sınır ötesi uzaktan çalışan; çalışırken bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanmaları çalışma modellerini, gezici sınır ötesi tele çalışma olarak nitelendirmeyi gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan dijital göçebelik işin ifa edildiği yere göre gezici sınır ötesi tele çalışma (*mobile cross-border teleworkers*) olarak ayrı bir kategoride sınıflandırılmalıdır. Bu bakımdan Amerika'da ikamet eden ve bir İngiliz yazılım firmasında istihdam edilen Türk vatandaşının bir yılını; bir ay Amerika'da, üç ay Barbados adasında, üç ay Bangkok'ta, iki ay *cruise* gemisinde, üç ay İtalya'da bulunan dijital göçebe köylerinde tele çalışarak geçirmesi bu çalışma modeline örnek gösterilebilir.

II. 5718 sayılı Kanun Kapsamında Dijital Göçebe İşçilerin İş İlişkilerine Uygulanacak Hukuk

Dijital göçebe işçiler; ülkeler arası seyahat eden, yoğun hareketliliğe sahip çalışanlardır¹¹³. Süreklilik gösteren yer değişiklikleri, iş ilişkilerini birçok ülke ile bağlantılı hale getirmektedir. Bu durum dijital göçebe işçilerin çalışma saatleri, işçi alacakları, iş sağlığı ve güvenliği, dinlenme hakkı, ek maddi ve sosyal hakları gibi iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarına hangi ülke hukukunun uygulanacağını tespitini gerekli kılmaktadır. Dijital göçebe işçilerin işin niteliğine bağlı olmaksızın birden fazla ülkeye seyahat etmeleri, iş ilişkilerine uygulanacak hukukun tespitinde hangi bağlama noktasının (*connecting factor*) esas alınacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Bu sorunun cevabı aslında daha fazla belirsizliğe yol açmaktadır. Dijital göçebe işçilerin işyeri neresidir? Mutad bir işyeri bulunmakta mıdır? Hukuk seçiminde bulunabilmeleri mümkün müdür? Daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda bunun tespiti nasıl yapılacaktır?

¹⁰⁹Kandemir (n 94) 48.

¹¹⁰IOM (n 97) 2; 'Cross-border Worker' (*European Commission*) <https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/cross-border-worker_en> accessed 10 February 2025.

¹¹¹Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework [2019], art 1.

¹¹²Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems Decision No H14 of 21 June 2023 [2024] OJ C594/1 23.

¹¹³Wang and others (n 54) 207.

Doğrudan uygulanan kuralların ve kamu düzeni müdahalesinin uygulanacak hukuka etkisi nedir? Dijital göçebelerin iş ilişkilerine ilişkin bir uyuşmazlık Türk hakiminin önüne gelirse tüm bu hususlar 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) uygulamak suretiyle çözüme kavuşturulacaktır. Makalenin bu kısmında dijital göçebe işçilerin iş ilişkilerine uygulanacak hukuk MÖHUK kapsamında incelenecektir¹¹⁴.

A. Yabancılık Unsuru

Yabancılık unsuru taşıyan özel hukuk ilişkileri, milletlerarası özel hukuk ilişkisi niteliğinde olup vuku bulan uyuşmazlıklar bu ilişkilerin niteliği dikkate alınarak çözümlenmelidir. Kanuni tanımı bulunmamakla beraber yabancılık unsuru öğretide özel hukuk ilişkisinin şahsi, coğrafi veya konu itibarıyla yabancı bir ülke hukuku ile irtibatlı olma durumu olarak ifade edilmektedir¹¹⁵. İş ilişkilerinde; işverenin veya işçinin yabancı olması, işyerinin veya işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin mutad olarak işini yaptığı yerin yabancı bir ülke olması, iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olması gibi durumlarda yabancılık unsuru söz konusu olmaktadır¹¹⁶. İş sözleşmesi kaynaklı özel hukuk ilişkilerinde genel olarak ücret, tazminat, dinlenme süreleri, iş sözleşmesinin devri, feshi, rekabet yasağı, işçi buluşu, sözleşmenin içeriği, ifa edilmesi ve sona ermesi gibi meselelerde uyuşmazlık çıkmaktadır¹¹⁷.

Dijital göçebe işçiler genellikle X ülkesi vatandaşı olup X veya Z ülkesinde yasal olarak ikamet edip Y ülkesinde istihdam edilmekte, bu ülkeler dışındaki ülkelere seyahat ederek çalışmaktadır. İstihdam edildikleri ülkeye (Y ülkesine) ya hiç gitmemekte ya da çok az bir süre orada bulunmaktadır. Dijital göçebe işçiler, çalışma faaliyetlerini birden fazla ülkede gerçekleştirmekte olup gezici sınır ötesi tele çalışma yapmaktadır. İşyeri ülkesi (Y ülkesi) dışındaki ülkeleri kendi istekleri doğrultusunda belirlemekte ve gezerek çalışmaktadır. İstihdam ilişkisi içinde bulundukları yer ile fiziksel olarak bulundukları yer farklı ülkelerdedir. İş sözleşmeleri sınır ötesi uzaktan çalışmayı mümkün kılan hükümler içermektedir. İş ilişkilerinin şahsi, coğrafi veya konu itibarıyla en az bir yabancı ülke hukuku ile irtibatlı olması, dijital göçebe işçileri milletlerarası özel hukukun konusu haline getirmektedir. Dijital göçebe işçiler nadiren de olsa X ülkesi vatandaşı olup X ülkesinde yasal olarak ikamet edip X ülkesindeki bir işveren nezdinde çalışıyor olabilmektedir. Ancak bu ihtimalde dahi dijital göçebe işçilerin iş sözleşmeleri birden fazla ülke hukuku ile irtibatlı olmaktadır. Nitekim dijital göçebe işçi niteliğinde sayılmanın bir gereği de çalışmanın, işyeri ülkesi (X ülkesi) dışındaki ülkeleri gezerek yapılmasıdır. Yapılan değerlendirmeler dikkate alındığında dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların muhakkak yabancılık unsuru içerdiği sonucuna varılmaktadır. Bu sebeple Türk hakiminin önüne gelen bu uyuşmazlıklarda Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu milletlerarası sözleşmeler saklı kalmak kaydıyla MÖHUK uygulama alanı bulacaktır.

B. Uygulanacak Hukuk

Milletlerarası özel hukuk ilişkileri, milletlerarası özel hukuk alanını tanzim eden maddi hukuk kurallarına tabidir. Ancak buna ilişkin kural bulunmadığında uygulanacak hukuk, kanunlar ihtilafı kuralları ile belirlenmektedir. MÖHUK'un 27. maddesinde zayıf tarafın korunması ilkesinin bir yansıması olarak iş sözleşmelerine

¹¹⁴Dijital göçebe işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda davanın açıldığı ülke, uygulanacak hukukun tespiti bakımından önem arz etmektedir. Her hakim kendi iç hukuk kurallarını uygulamak suretiyle uygulanacak hukuku tespit etmektedir. Bu sebeple davanın açıldığı yere göre uygulanacak hukuk değişiklik gösterebilmektedir. Bu durum ise dijital göçebe işçinin, dava farklı bir ülkede açılışsa sahip olacağı birtakım güvencelerden yararlanamamasına sebebiyet verebilmektedir. Ancak dijital göçebe işçilerin iş ilişkilerinde mahkemelerin milletlerarası yetkisinin incelenmesi ayrı bir makale konusu niteliğinde olup bu makalenin kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz.Grušić, 'Remote Work' (n 4) 186.

¹¹⁵Cemal Şanlı, Emre Esen and İnci Fıganmeşe Ataman, *Milletlerarası Özel Hukuk*, (11th edn, Beta Yayıncılık 2024) 5.

¹¹⁶Zeynep Derya Tarman, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2010) 59(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 521, 526.

¹¹⁷ibid 527.

uygulanacak hukuk özel bir kanunlar ihtilafı kuralı ile düzenlenmiştir¹¹⁸. MÖHUK 27/1 hükmü 5.11.2024 tarihli Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir¹¹⁹, iptal kararına binaen 27. maddenin birinci ve dördüncü fıkrası 7550 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹²⁰ ile değiştirilerek mevcut halini almıştır¹²¹. İlgili madde gezici sınır ötesi tele çalışma yapan dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda da uygulama alanı bulmaktadır.

MÖHUK'un 27. maddesinde iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk:

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Çalışmamızın devamında ilgili madde, dijital göçebe işçiler bağlamında değerlendirilecektir.

1. Subjektif Bağlama Kuralı

Kanunda iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk ilk olarak tarafların iradelerine bırakılmıştır¹²². Subjektif bağlama kuralı olarak tarafların sınırlı bir hukuk seçimi yapabileceği düzenlenmiştir. Taraflar, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla iş sözleşmesine uygulanacak hukuku serbestçe seçebilmektedir (m. 27/1). Seçilen hukuk, işçinin mutad

¹¹⁸Engin Nomer, *Devletler Hususi Hukuku*, (23rd edn, Beta Yayıncılık 2021) 348.

¹¹⁹5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27. maddesinin 1. ve 2. fıkralarının Anayasaya aykırılığı ileri sürülerek iptalleri talep edilmiştir. Başvuru gerekçesinde; mutad işyeri hukukunun uygulanmasının, işverenin yurt dışındaki işyerlerinde çalışan Türk işçileri, anayasal hakların yanında aynı şirketin Türkiye'de çalışan işçilerine tanınan haklardan mahrum bıraktığı, işçinin daha sıkı bağlı olduğu hukuk yerine mutad işyeri hukukunun veya hukuk seçiminin öncelenmesinin hak kaybına yol açtığı, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun işçiyi koruyucu hükümlerinin hukuk seçimiyle bertaraf edilmesinin engellenmesi gerektiği belirtilmektedir. Anayasa Mahkemesi 27/1 hükmüne ilişkin değerlendirmesinde; iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmasının, işçi aleyhine sonuç doğurabileceğini nitekim hukuk seçimi yapılmadığı durumda uygulama alanı bulabilen daha sıkı ilişkili hukuka, hukuk seçimi yapılan sözleşmelerin tabi kılınmadığını belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi; işveren karşısında pazarlık gücü zayıf olan işçi lehine hukuk seçiminin güç olduğunu, işçinin yabancı hukukun içeriğine vakıf olmasının ve kendi lehine hükümler içerip içermediğini öngörebilmesinin beklenemeyeceğini, hukuk seçiminin işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kaçmasına ve işçinin ilgili hukukun sağladığı korumadan mahrum kalmasına yol açabileceğini vurgulayarak ilgili düzenlemenin işçi ve işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığını, devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığını belirterek MÖHUK 27/1 hükmünün Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olduğundan iptaline karar vermiştir. MÖHUK m. 27/1 hükmüne ilişkin karşı oy gerekçesinde; ilgili hükmün hukuk seçimi yapılsa bile işçiye asgari bir koruma sağladığı, MÖHUK'un 5. maddesi gereği seçilen hukukun ve mutad işyeri hukukunun korumasının yeterli olmadığı durumlarda kamu düzenine aykırı bir durum varsa Türk hukukunun uygulanmasının her zaman mümkün olduğu, daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını engelleyen düzenlemenin 27/4 hükmü olduğu, 27/1 hükmünün iptali ile işçi lehine hukuk seçimi yapılmasının engellendiği gerekçesiyle Anayasaya aykırı olmadığı belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Anayasa Mahkemesi 2023/158, 05.11.2024.

¹²⁰Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7550, Kabul Tarihi: 04.06.2025, RG 04.06.2025/32920 (Mükerrer).

¹²¹MÖHUK 27 hükmünün önceki hali: *“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. (2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. (3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. (4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”* şeklindedir.

¹²²Öğretide önceden kabul edilen bir görüş, iş hukukunun kamu hukuku karakteri de içeren yapısından ve işverene kıyasla sözleşme müzakerelerinde güçsüz konumda olan işçinin irade serbestisinden bahsedilemeyeceğinden hareketle iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin mümkün olmadığını ileri sürmekteydi. Bkz. Tarman, (n 116) 527-528; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu and Beste Gemici Filiz, 'Türk Hukukunda Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2016) 15 Prof Dr Turhan ESENER'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 593, 603. Günümüzde ise sözleşmeler alanındaki genel yaklaşıma uygun olarak iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin mümkün olduğu kabul edilmektedir. Bkz. Tarman (n 116) 528.

işyeri hukukunun (*lex loci laboris*) emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumadan daha az bir koruma sağlarsa uygulama alanı bulmamaktadır¹²³. Düzenlemede zayıf taraf olan işçiyi korumak amacıyla sınırlayıcı bir hukuk seçimi öngörülmüştür¹²⁴. İşçi ile işveren eşit ekonomik statü ve pazarlık gücüne sahip değildir. İşveren bu üstünlüğünü kullanarak işçiye aleyhine olan bir hukuk seçimini dayatabilmektedir. Bu sebeple işçinin işverene karşı korunması gerekmektedir. Nitekim Roma I Tüzüğü'nün¹²⁵ 8. maddesinde de iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk bakımından sınırlı bir hukuk seçimi öngörülmüştür. Ancak ilgili maddede asgari koruma sadece işçinin mutad işyeri hukuku ile kısıtlanmamıştır. İşçinin işe alındığı işyerinin bulunduğu ülke ve daha sıkı ilişkili hukukunun emredici hükümlerinin sağladığı asgari koruma da hukuk seçimini sınırlandırmaktadır. Böylelikle bahsi geçen ülke hukuklarıyla işçiye sağlanan asgari korumanın hukuk seçimi ile bertaraf edilmesine müsaade edilmemiştir. Her iki düzenleme de işçi aleyhine hukuk seçimlerine müsaade etmezken seçilen hukukun iş ilişkisi ile bağlantılı olmasını aramamıştır¹²⁶.

Çalışmamız kapsamında MÖHUK'un 27. maddesinin değişiklikten önceki durumunun da irdelenmesi gerekmektedir. MÖHUK 27/1 hükmü değiştirilmeden önce MÖHUK 27/4 hükmünü etkisiz kıldığı için eleştirilmiştir. MÖHUK 27/1 kapsamında bir hukuk seçiminin söz konusu olduğu durumlarda diğer bağlama kurallarına gidilemiyordu. Bu durum özellikle mutad işyeri hukukunun seçildiği olaylarda önem arz ediyordu. MÖHUK 27/1 kapsamında asgari koruma sağlayan mutad işyeri hukukunun aynı zamanda iş sözleşmesine uygulanmak üzere seçilen hukuk olması durumunda MÖHUK 27/4 kapsamında işçi lehine uygulama alanı bulabilecek daha sıkı ilişkili hukuk incelemesi mümkün değildi. Hukuk seçiminin olmadığı durumda ise MÖHUK 27/2'ye göre uygulanacak olan mutad işyeri hukuku, MÖHUK 27/4 kapsamında işçi lehine daha sıkı ilişkili hukuk incelemesine tabi oluyordu. Bu sebeple MÖHUK 27/1 hükmünün en sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına engel teşkil ettiği ve işçi aleyhine olduğu ifade ediliyordu¹²⁷. Gerçekten her iki ihtimalde de aynı hukuka tabi olan işçi, hukuk seçiminin söz konusu olduğu durumda daha az korumaya sahipti. Düzenlemenin önceki hali, mutad işyeri hukukunun her zaman uyumsuzlukla en sıkı ilişkili hukuk olduğu varsayımını sağlamaması ve çalışılan ülke hukukunun hukuk seçimi ile seçilmesi durumunda asgari koruma standardı oluşturacak bir hukukun kalmaması sebebiyle de eleştirilmişti¹²⁸. Hükmün, Roma I Tüzüğü'nün 8. maddesinde olduğu gibi daha sıkı ilişkili hukuku da içeren sınırlı bir hukuk seçimini öngörecektir şekilde düzenlenmesi gerektiği savunulmuştu. Uygulamada da özellikle yurt dışı hizmet akdi ile yurt dışında çalışan Türk işçilerden kaynaklı sorunlar ortaya çıkıyordu¹²⁹. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının ardından MÖHUK 27/4 hükmüne yapılan eklemeyle tarafların hukuk seçimi yaptığı durumda da daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması mümkün kılınmıştır.

Roma I Tüzüğü'nde daha sıkı ilişkili hukuk, hukuk seçiminde asgari koruma standardı olarak düzenlenmiştir. Türk hukukunda ise hukuk seçiminden bağımsız, işçi lehine olması kaydıyla hâkimin takdiriyle

¹²³Öğretide bir görüşe göre hâkim hangi ülke hukukunun uygulanacağını tespitinde; aynı şartlar altında makul bir kişinin, seçilen ülke hukukuyla asgari koruma standardı sağlayan ülke hukukundan hangisinin kendisine uygulanmasını tercih edeceğini dikkate alarak karar verir. Bkz. Tarman (n 116) 533.

¹²⁴Seçilen hukukun asgari koruma standartlarını sağlayıp sağlamadığı bütün kanun hükümlerinin değil, uyumsuzlukla bağlantılı ilgili hükümlerin karşılaştırılması suretiyle değerlendirilecektir. Şanlı, Esen and Fıganmeşe Ataman, (n 115) 366. Seçilen hukukun asgari koruma standartlarını sağlamaması durumunda sadece asgari koruma sağlamayan hükümler bakımından seçilen hukuk geçersiz kılınacaktır. Tarman (n 116) 532-533.

¹²⁵Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) [2008] OJ L 177/6.

¹²⁶Sibel Özel, 'Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk' (2023) 43(1) PPIL 371, 381; Tarman (n 116) 532.

¹²⁷Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 381; Sibel Özel and others, *Milletlerarası Özel Hukuk* (2nd edn, On İki Levha Yayıncılık 2023) 456.

¹²⁸Melis Avşar, '2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk' (2024) 9(2) İMHFD 599, 610.

¹²⁹Özel; yurt dışında çalışan işçilerin yurtdışı hizmet akitlerinde yer alan ve çalışılan ülke hukukunun uygulanacağını belirten hükümleri, Yargıtay'ın hukuk seçimi olarak değerlendirmesini eleştirmiştir. Kanun koyucunun iradesine aykırı bu uygulamanın; Türk işçileri, Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olarak uygulanmasından mahrum bıraktığını vurgulamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının bu sebeple yerinde olduğunu ifade etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sibel Özel, 'Möhuk m. 27/1 Hükmünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptal Edilmesi: Anayasa Mahkemesi Kararının İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Açısından Değerlendirilmesi' (2025) 99(2) İstanbul Barosu Dergisi 108, 122 vd.

uygulanabilecek bir bağlama kuralı olarak belirlenmiştir. Bu durum daha sıkı ilişkili hukukun, asgari koruma standardı veya bağlama kuralı olarak uygulanması arasında bir fark olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Kanaatimizce Türk hukukunda daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasının hâkimin takdir yetkisine bırakılması, her iki düzenleme arasında bir farkın oluşmasını engellemektedir. Roma I Tüzüğü kapsamında asgari koruma standardı olarak daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması ancak uyumsuzluk konusunda seçilen hukukun daha sıkı ilişkili hukuka kıyasen işçi aleyhine hükümler içermesi durumunda mümkündür. Türk hukukunda işçi lehine olması durumunda hâkimin takdiri ile daha sıkı ilişkili hukukun uygulama alanı bulabileceğinin düzenlenmesi, Türk hukuku bakımından da hâkimin aynı değerlendirmeyi yapmasını sağlamaktadır. Daha sıkı ilişkili hukuk ancak seçilen hukukun işçinin daha aleyhine hükümler içermesi durumunda uygulama alanı bulacaktır.

Yeni düzenleme ile birlikte iş sözleşmelerinde hukuk seçimi iki temel değişikliğe daha uğramıştır. İlk değişiklik MÖHUK 27/1 hükmünün ilk halinde yer alan “... *tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.*” ifadesi yerine “... *tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.*” ifadesi kullanılmasıdır. Bu kapsamda ilk olarak düzenlemenin yeni halinde “sözleşme” ibaresine yer verilmesiyle tarafların irade beyanlarının şekline ilişkin genel kuraldan ayrılan bir durumun oluşup oluşmadığının incelenmesi gerekmektedir. Önceki düzenleme döneminde iş sözleşmelerinde hukuk seçiminde tarafların irade beyanlarının şekline ilişkin bir kurala yer verilmemesi sebebiyle genel kural olan MÖHUK 24 hükmünün geçerli olacağı ifade edilmekteydi¹³⁰. Dolayısıyla tarafların hukuk seçimini açık veya zımni bir şekilde müstakil bir sözleşme olarak veya sözleşmeye konulan bir kayıt ile yapabileceği belirtilmekteydi¹³¹. Öğretide aynı zamanda iş sözleşmelerinde zımni hukuk seçimine müsaade edilmesi eleştirilerek işçinin işverene karşı korunmasının bir gereği olarak sadece açık hukuk seçimlerine müsaade edilmesinin daha uygun olacağı ifade edilmekteydi¹³². Kanaatimizce yapılan değişiklikle iş ilişkilerinde hukuk seçiminin yalnızca sözleşme ile yapılabileceği hükme bağlanmıştır. Böylelikle açık veya zımni olarak yapılabilen hukuk seçimi, sözleşme ile sınırlandırılmıştır. Hükmün bu yönüyle MÖHUK m. 24’ten ayrıldığı söylenebilir. Zira MÖHUK’un 24. maddesi “sözleşme hükümlerinden” veya “halin şartlarından” anlaşılan zımni hukuk seçimlerine müsaade etmektedir¹³³. MÖHUK 27/1 hükmünün yeni halinde hukuk seçiminin sözleşmeyle sınırlandırılmış olması ancak “sözleşme hükümlerinden” anlaşılan zımni hukuk seçimlerini mümkün kılmıştır. Yeni düzenleme zımni hukuk seçimini tamamen yasaklamasa da sözleşmeye bağlı olarak yapılabilecek hale getirmiştir. Bu kapsamda tarafların sözleşme ile açık bir hukuk seçiminde bulunması veya sözleşmede belirli bir hukuk düzenine ait standart formu¹³⁴, belirli bir hukukun hükümlerini ve o hukuka dayanılarak çıkarılmış genel işlem koşullarını kullanarak¹³⁵ zımni hukuk seçiminde

¹³⁰Nomer (n 118) 349; Tarman (n 116) 528; Bozkurt Gümrükçüoğlu and Gemici Filiz (n 122) 604.

¹³¹Mustafa Sudan, ‘Kanunlar İhtilafı Alanında Hukuk Seçimi’ (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 1996) 30. Hukuk seçimi ister müstakil bir sözleşme olarak ister esas sözleşme içerisinde bir kayıt olarak yapılsın bağımsız bir sözleşme niteliğindedir. Şanlı, Esen and Fıganmeşe Ataman, (n 115) 341. Murtaz; MÖHUK’ta hukuk seçimi anlaşması tabirine yer verilmediğini ve hukuk seçimi anlaşmasının ayrı ve bağımsız bir sözleşme niteliğini haiz olduğunun öğretideki genel kabulden ileri geldiğini ifade etmektedir. Bkz. Gözde Murtaz, ‘Yabancı Unsurlu Aktlerde Hukuk Seçimine Dair Meseleler (5718 sayılı MÖHUK m.24 ile Milletlerarası Ticari Sözleşmelerde Hukuk Seçimine Dair İkelere Kapsamında)’ (2018) 3(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 157, 167.

¹³²Nomer (n 118) 349. Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz; hukuk seçiminin açıkça yapılması koşulunun aranmasını, işçinin durumu anlayıp değerlendirmesi bakımından daha faydalı bulmaktadır. Bozkurt Gümrükçüoğlu and Gemici Filiz, (n 122) 604-605. Tarman; Alman ve İsviçre hukuklarında genel borç sözleşmelerinde kabul edilen ilkelerin bir ayrımı gidilmeden iş hukuku alanındaki hukuk seçiminin şekline de uygulandığını, Türk hukuku açısından da iş sözleşmelerinde tarafların açık veya zımni iradeleriyle hukuk seçimi yapabilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Tarman, (n 116) 529. Çelikel/Erdem’e göre işçinin korunması düşüncesi bakımından sadece açık hukuk seçimine müsaade edilmesi gerektiği düşünülse de hukuk seçimi asgari koruma standardı ile sınırlandırıldığı ve ancak işçi lehine olması durumunda geçerli olacağı için hukuk seçiminin zımni olarak da yapılmasında bir mahsur yoktur. Aysel Çelikel and B. Bahadır Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk* (18th edn, Beta Yayıncılık 2024) 431.

¹³³Gamze Aydoğdu, ‘Milletlerarası Ticari Sözleşmelerde Hukuk Seçimine Dair Lahey İlkeleri Uyarınca Örtülü Hukuk Seçimi’ (2022) 10(2) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 603, 613; İlyas Arslan, ‘5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Zimni Hukuk Seçimi’ (2013) 33(2) PPIL 1, 10.

¹³⁴Aydoğdu (n 133) 616.

¹³⁵Nomer (n 118) 329; Hatice Özdemir Kocasakal, ‘Sözleşmelere Uygulanacak Hukukun MÖHUK m. 24 Çerçevesinde Tespiti ve Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kuralları’ (2010) 30(1-2) PPIL 27, 44.

bulunması durumunda hukuk seçimi geçerli olacaktır. Kanaatimizce yeni düzenleme ile açık veya zımni hukuk seçimi yapılabilmesinin sözleşme ile sınırlandırılması işçinin işverene karşı korunması ve işçinin durumu değerlendirip kavrayabilmesi bakımından yerindedir.

MÖHUK 27/1 hükmünün başlangıcında “iş sözleşmesi”, devamında ise “sözleşmeyle belirledikleri” ifadesi kullanılmaktadır. Bu durum ikinci kez kullanılan “sözleşme” ifadesinin, iş sözleşmesini mi yoksa genel anlamda bir sözleşmeyi mi kastettiği konusunda tereddüt yaratmaktadır. Eğer iş sözleşmesi kastedilmişse iş ilişkilerinde hukuk seçiminin mutlaka iş sözleşmesi ile yapılması gerektiği, müstakil bir sözleşme ile hukuk seçiminin yapılmasının mümkün olmadığı kabul edilecektir. Genel sözleşme kavramı işaret edilmişse MÖHUK m. 24’ten farksız olarak hukuk seçiminin esas sözleşme (iş sözleşmesi) içerisinde düzenlenecek bir kayıt ile veya ayrı müstakil bir sözleşme ile yapılabileceği söylenebilecektir. Kanaatimizce fıkranın lafzından sözleşme tabiri ile neyin kastedildiği anlaşılamamaktadır. Ancak değişikliğin madde gerekçesinde yer alan ifadelerde¹³⁶ hukuk seçiminin iş sözleşmesiyle yapılması halinin vurgulandığı görülmektedir. Bu durum zayıf taraf olan işçinin korunması amacıyla yapılmış bir tercihtir. Kanun koyucu hukuk seçimini iş sözleşmesi ile sınırlandırmıştır. Bu sebeple taraflar ancak iş sözleşmesi ile hukuk seçiminde bulunulabilir. Ancak bu durum hukuk seçimi kaydını iş sözleşmesinin bir parçası haline getirmez. Hukuk seçimi iş sözleşmesinde yer alsa bile ayrı müstakil bir sözleşmedir. Düzenleme sadece hukuk seçiminde irade beyanlarının şekline ilişkin bir sınırlama getirmektedir.

MÖHUK m. 27/4’te yapılan değişiklikle beraber hukuk seçimine getirilen ikinci değişiklik “işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlerine” ilişkin konuların hukuk seçimi kapsamı dışında tutulmasıdır. Kanun koyucu bu hükümle beraber çalışma yerinin, işin ifası ile doğrudan bağlantılı olan hükümlerinin uygulama imkânı bulmasını amaçlamaktadır. İşin yapıldığı yer hukukunun uygulanmak zorunda olunan hükümlerine ilişkin konuların neler olduğu kanunda açık olarak ifade edilmemiştir. Ancak değişikliğin madde gerekçesinde “işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan çalışma süresi, ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili, yıllık izin, fazla çalışma ve ara dinlenme gibi hususlar”ın bu kapsamda olduğu belirtilmiştir.

MÖHUK 27/1 hükmü hukuk seçimini işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleriyle sınırlandırmıştır. Dijital göçebe işçiler gezerek sanal çalışma yapan kimseler olup çalışma faaliyetlerini tamamen kendi belirledikleri ve belli aralıklarla değiştirdikleri konumlardan gerçekleştirmektedir. Dijital göçebe işçilerin mutad işyerinden bahsedilmesi mümkün değildir. Bu durum dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin olması ihtimalinde hukuk seçiminin herhangi bir sınırlamaya tabi olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir.

Öğretide mutad işyeri olmayan çalışanlar bakımından asgari koruma öngören MÖHUK 27/1 hükmünün nasıl yorumlanacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işçinin mutad işyeri yoksa hukuk seçiminde MÖHUK 27/3 hükmünden hareketle işverenin esas işyeri hukukunun hükümleri asgari koruma standardı olarak kabul edilmelidir¹³⁷. Bu görüş, işçinin mutad işyerinin hiç veya o anda olmaması noktasında bir ayrıma gitmediği için eleştirilmiştir. Eleştiriye göre işçinin hiç mutad işyeri olmaması duru-

¹³⁶“Anayasa Mahkemesi; iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesi mümkün iken, hukuk seçimi yapılan durumlarda Türk Medeni Kanununun 4 üncü maddesi uyarınca hâkimin takdir yetkisi kapsamında iş sözleşmesiyle belirlenen hukuk yerine hâlin bütün şartlarına göre sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân vermeyen kuralın Anayasanın 49 uncu maddesinde düzenlenen Devletin çalışanları korumasına ilişkin pozitif yükümlülüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle söz konusu fıkra iptal etmiştir. Düzenlemeyle, Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesini karşılamak ve işçi-işveren arasındaki hak ve menfaat dengesini sağlamak amacıyla iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılması hâlinde dahi hâlin bütün şartlarına göre anılan sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olduğu hükümleri hariç olmak üzere hâkimin takdir yetkisi kapsamında iş sözleşmesiyle belirlenen hukuk yerine iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili olan hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmaktadır.” ‘Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve Adalet Komisyonu Raporu’ (TBMM) 18 <<https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/25590fe2-97fe-41e3-a7b1-01971bfff9d0>> accessed 12 June 2025.

¹³⁷Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 365.

munda işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku dikkate alınmalıdır. Ancak iş ilişkisi sona erdikten sonra ileri sürülebilen rekabet yasağı gibi uyuşmazlıklarda işçinin o an mutad bir işyeri bulunmamaktadır. Bu gibi durumlarda hukuk seçiminde asgari koruma standardı olarak iş ilişkisinin devamı sırasında mevcut olan mutad işyeri hukuku esas alınmalıdır¹³⁸. Bir başka görüşse MÖHUK 27/1 hükmünden hareketle işverenin esas işyeri hukukunun koruyucu hukuk olarak kabul edilemeyeceğini savunmaktadır. Nitekim anılan fıkra işverenin esas işyeri hukuku, hukuk seçimini sınırlandıran bir unsur olarak düzenlenmemiştir¹³⁹. Objektif bağlama kuralı olarak işverenin esas işyeri hukukunun uygulandığı durumlarda bu hukukun işçi lehine olmayan maddi hukuk hükümleri içerme ihtimali bulunmaktadır. Söz konusu görüş, işçi lehine bir standart oluşturacağı açık olan ve uygulama zorunluluğu bulunmayan “daha sıkı ilişkili hukuk” kuralının (MÖHUK 27/4) işçi aleyhine oluşabilecek durumları giderebileceğini belirtmektedir¹⁴⁰.

Kanaatimizce MÖHUK 27/1’de mutad işyeri hukukunun mevcut olmadığı durumlarda asgari koruma standardının hangi hukuka göre belirleneceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak madde gerekçesinde¹⁴¹ “...tarafılarc hukuk seçimi yapılsa bile, objektif bağlama kuralına göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi halinde, seçilen hukuktaki hükümlerin uygulanması mümkün değildir.” ifadesine yer verilmiştir. Madde gerekçesinin devamında mutad işyeri hukuku ve mutad işyerinin bulunmadığı durumlarda işverenin esas işyeri hukuku objektif bağlama kuralı olarak belirlenmiştir. Hüküm ile gerekçe birlikte yorumlandığında hukuk seçiminin söz konusu olduğu bir iş ilişkisinde işçinin mutad işyerinin olmaması durumunda “objektif bağlama kuralına göre belirlenen hukuk” olarak işverenin esas işyeri hukuku hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Dijital göçebe işçilerin de mutad işyerinden bahsedilmesi mümkün değildir. Bu sebeple iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmış olması durumunda işverenin esas işyeri hukuku asgari koruma standardı olarak dikkate alınacaktır. Ancak bu durumun dijital göçebe işçilere uygunluğu tartışılmalıdır. Mutad işyeri olmadan, belirledikleri konumlarda gezici sınır ötesi tele çalışma yapan dijital göçebe işçilerin, işverenin esas işyeri ile olan bağlantıları oldukça zayıftır. Çoğu zaman işverenin esas işyeri ülkesi ile o ülke işvereni adına çalışma dışında herhangi bir bağlantı içerisinde değildirler. Bu açıdan dijital göçebe işçilerin hukuk seçiminin, işverenin esas işyeri ülkesinin asgari koruma standardına tabi kılınmasının ne kadar uygun bir yaklaşım olduğu tartışmaya açıktır. Ancak MÖHUK m. 27/4’te yapılan değişiklikle beraber “işçi lehine bir standart oluşturacağı açık olan”¹⁴² daha sıkı ilişkili hukukun, hukuk seçiminde de uygulanabilmesi mümkün kılınmıştır. Dolayısıyla her somut olay bakımından işçinin en sıkı ilişki içerisinde bulunduğu hukukun korumasından yararlanmasına olanak tanınması ilgili tartışmayı anlamsız kılmıştır. Zira hukuk seçiminin bulunduğu hallerde de dijital göçebe işçi en sıkı ilişki içerisinde bulunduğu ülke hukukunun korumasından da yararlanabilmektedir. Bu bakımdan söz konusu değişiklik yerindedir.

2. Objektif Bağlama Kuralı

a. Mutad İşyeri Hukukunun Uygulanması

Kanunda hukuk seçiminin olmadığı durumlarda iş sözleşmesine işçinin mutad işyeri hukukunun (*lex loci laboris*) uygulanacağı ve işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması durumunda mutad işyerinin değişmeyeceği düzenlenmiştir (m. 27/2). Madde kapsamında yetkili kılınan hukuk; işverenin işyerinin

¹³⁸Özel and others (n 127) 457.

¹³⁹Gülin Güngör, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku* (3rd edn, Yetkin Yayınları 2022) 192.

¹⁴⁰ibid.

¹⁴¹'Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu' (TBMM) 20 <www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c005/tbmm23005024ss0047.pdf> accessed 10 February 2025.

¹⁴²Güngör (n 139) 192.

bulunduğu değil, işçinin işini ifa ettiği işyerinin bulunduğu ülke hukukudur¹⁴³. Mutad işyeri, ait olduğu veya içerisinde yer aldığı ülke hukukundaki anlamı ve niteliği dikkate alınarak vasıflandırılmaktadır¹⁴⁴. Bu açıdan MÖHUK içerisinde yer alan “mutad işyeri” kavramı, Türk hukukundaki anlam ve niteliği ile değerlendirilmelidir¹⁴⁵.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde işyeri, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. Hükmün devamında işyerinin “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olduğu düzenlenmiştir. Öğretide; işyerinin fiziki bir birimden ziyade işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görme ediminin ifa edildiği yerler olarak geniş yorumlanması gerektiği¹⁴⁶, kanunun iş organizasyonu kavramına yer vermesiyle böyle bir yorumu mümkün kıldığı¹⁴⁷ ifade edilmektedir. Kanaatimizce de sanal iş organizasyonlarının giderek yaygınlaştığı günümüzde iş görme ediminin ifa edildiği yerin işyeri olarak nitelendirilmesinin önünde kanuni bir engel bulunmamaktadır¹⁴⁸. İşçinin işini fiilen yerine getirdiği yer işyeri olarak dikkate alınmalıdır¹⁴⁹. Tele çalışmada da iş organizasyonu kapsamında¹⁵⁰ iş görme ediminin ifa edildiği yer, işyeri olarak kabul edilmelidir¹⁵¹. Bu bakımdan zayıf da olsa hukuki ve kişisel bağımlılık altında işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören gezici sınır ötesi tele çalışan dijital göçebe işçilerin de iş görme edimini yerine getirdikleri yerler işyeri olarak dikkate alınmalı¹⁵², çalıştıkları farklı ülkelerdeki

¹⁴³Şanlı, Esen and Fıganmeşe Ataman (n 115) 367.

¹⁴⁴ibid 52; Musa Aygöl and Nazlı Çoban, 'Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti' (2020) 15(169) THD 1815, 1819.

¹⁴⁵Avrupa Birliği Hukuku içerisinde yer alan mutad işyeri kavramı ise Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararları kapsamında ele alınmaktadır.

¹⁴⁶A. İpek Sarıöz Büyükalp, 'Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu' (2018) 8(2) Hacettepe HFD 195, 203.

¹⁴⁷Kübra Yenisey Doğan, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayıncılık 2007) 82-84 and 408-409.

¹⁴⁸Şen (n 74) 208.

¹⁴⁹Nomer (n 118) 351; Şanlı, Esen and Fıganmeşe Ataman (n 115) 367. Elçin'e göre işyeri kavramına ilişkin tartışmaların temel sebebi MÖHUK m. 27/2'de “işyeri” ifadesinin kullanılmasıdır. Roma I Tüzüğü'nde “işçinin işini mutad olarak yaptığı ülke” ibaresi yer almaktayken MÖHUK m. 27/2'de “işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri” yer almaktadır. Yazara göre MÖHUK'ta işverene yakınlığı ifade eden “işyeri” terimi yerine Roma I Tüzüğü'ndeki gibi “ülke” terimi kullanılmış olsaydı işyeri kavramı irdelenmeksizin işin mutad olarak yerine getirildiği ülkenin tespiti yapılabileceğinden bu karışıklığın önüne geçilecekti. Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğa Elçin, *Millîterarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet Yayınevi 2012) 125. Sarıöz Büyükalp, MÖHUK'ta yer alan mutad işyeri kavramının iş hukuku mevzuatı kapsamındaki tartışmalar dışında, yabancılık unsuru taşıyan uyumazlıklara özgü otonom bir kavram olarak yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Kavramın, işverenden ve işverenin işyerinden bağımsız, işçinin işverene olan yükümlülüklerini ağırlıklı olarak ifa ettiği yer şeklinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. Sarıöz Büyükalp, (n 146) 211.

¹⁵⁰Yeni istihdam modellerinin yaygınlaşmasıyla işyerinin kapsamı iş organizasyonu ile açıklanmaya başlanmıştır. Böylelikle bir yerin, işverenin örgütlediği organizasyon içinde yer alması işverenin yönetim hakkı daha sınırlı olsa da işyerinden sayılması için yeterlidir. Süzek and Başterzi, (n 80) 204. Caniklioğlu/Kutlu'ya göre işverenin işin görülmesine ilişkin verdiği talimatlara işçinin reddetme hakkı olmadan uyması durumunda gezici tele çalışanın iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü kabul edilmelidir. Nurşen Caniklioğlu and Melis Kutlu, 'Tele Çalışmada İşyeri Kavramı' (2024) 10(2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 119, 149. Özdemir; işçinin iş görme edimini ifa ettiği yerin iş organizasyonu kapsamında olduğunu, iş organizasyonu kapsamındaki her yerin de işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiğini, tele çalışmada işyerinin neresi olduğunu tartışmanın pratik bir öneminin olmadığını, önemli olanın tele çalışma yapan kimsenin çalışmasının bağımlı mı bağımsız mı çalışma olduğunun belirlenmesi olduğunu ifade etmiştir. Olgu Özdemir, 'Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri' (2016) 4(8) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81, 88. Kanaatimizce işçi işverene kişisel ve hukuki bağımlılık içinde iş görme edimini ifa ettiğinden işin yapıldığı yerin her halde iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

¹⁵¹Aydın, (n 94) 369; Kandemir, (n 94) 101. Civan'a göre tele çalışanların iş görme edimini ifa ettikleri yer, iş organizasyonu kapsamında değerlendirilebiliyorsa işyeri olarak kabul edilir. Civan, (n 92) 552-523. Özdemir; işçinin iş gördüğü yerin iş organizasyonu kapsamında işyeri sayılması gerektiğini, tele çalışanın işyerinin iş organizasyonu kapsamında her yer olabileceğini ifade etmiştir. Özdemir, (n 150) 88. Şermet; atipik iş sözleşmelerinde sıkı bir bağımlılık unsurunun aranmadığını, işverenin iş organizasyonu içinde çalışması halinde işçinin çalışma yerinin işyeri olarak kabulünün gerektiğini belirtmiştir. Begüm Şermet, 'İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri' (2014) 9(123) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 144.

¹⁵²Öğretide aksi yöndeki görüşler, gezici tele çalışanın çalıştığı yerin işyeri olarak kabul edilemeyeceğini savunmaktadır. Aydınöz; işverene ait iş organizasyonunun iş ve işyeri olarak ayrılması gerektiğini, gezici tele çalışanın yaptığı işin iş organizasyonunun bir parçası olsa da işin yapıldığı yerin iş organizasyonu kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir. Yazar; bir mekâna bağlı olmadan veya değişen yerlerde çalışan (gezici) tele çalışanların hukuki bir işyerinin bulunmadığını, çalışma yerlerine ise iş hukuku kurallarının uygulanacağını savunmaktadır. İş yerine bağlı olarak uygulama alanı bulan hukuk kuralları bakımından da bir düzenleme getirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Gonca Aydınöz, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2014) 56-57. Caniklioğlu/Kutlu'ya göre iş görme ediminin ifa edildiği yer işyeri olmayıp işin görüldüğü yerdir. İşçinin yönetsel olarak bağlı olduğu, teknolojik araçlarla iletişim halinde olduğu, bordrosunun tutulduğu, sosyal güvenlik sistemine bağlı olduğu, işin çıktılarının raporlandığı, iş görme ediminin sonuçlarının teslim edildiği yer işyeridir. Caniklioğlu and Kutlu, (n 150) 149. Aynı yönde bkz. Melis Kutlu, *İş Hukukunda Tele Çalışma*, (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2025) 190. Bu yöndeki görüşlerin savunulması durumunda mutad işyerinin belirlenmesinde işin yapıldığı yerler arasında değil, belirtilen kriterler kapsamında işçinin sahip olduğu işyerleri arasında bir değerlendirme yapılacaktır.

her bir konum işyeri kapsamında olmalıdır. Bu çalışan grubunun diledikleri yerden çalışabilmesi, yapılan işi ve çalışılan yeri işverenin iş organizasyonunun dışına çıkarmamaktadır.

Türk hukukunda mutad işyeri kavramını tanımlayan açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kavramın anlam ve niteliği öğretide ve yargı kararları ile şekillenmektedir. Öğretide mutad işyeri, işin ağırlıklı olarak ve fiilen yapıldığı yer¹⁵³ olarak tanımlanmaktadır¹⁵⁴. Yargıtay ise mutad işyerini, işin zaman ve içerik bakımından ağırlıklı olarak ifa edildiği işyeri olarak ifade etmektedir¹⁵⁵. Mutad işyerinin tespitinde işin nitelik, nicelik ve süre bakımından ağırlıklı olarak nerede yerine getirildiği önem taşımaktadır¹⁵⁶. İşin birden fazla ülkede ifa edildiği durumlarda işin kendine özgü özellikleri dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır¹⁵⁷. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Roma I Tüzüğü kapsamında mutad işyerinin tespiti hususunda oluşturduğu içtihatlar Türk hukuku bakımından da dikkate alınmalıdır¹⁵⁸. Nitekim Yargıtay da mutad işyerinin tespitine ilişkin değerlendirmelerinde ABAD'ın belirlemiş olduğu kriterlere atıf yapmaktadır¹⁵⁹. Yargıtay, mutad işyerinin belirlenmesinde; işçinin işini ifa etmek üzere daha çok zaman geçirdiği ülke (*time rule*), işçinin ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği, işin organize edildiği, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün yapıldığı yeri esas almaktadır. Yüksek Mahkeme işçiye ücretin ödenme şeklinin ve para biriminin mutad işyerinin tespitinde belirleyici olmadığını belirtmektedir¹⁶⁰.

Dijital göçebe işçiler; iş görme edimini fiziki bir işyerinde değil, kendi belirledikleri ülkelerde hareket halinde ifa etmektedir. Seyahatlerini belirli bir işyerine dönme niyetiyle değil, bir yaşam biçimi olarak gerçekleştirmektedir. Bu sebeple bulundukları ülkenin geçici işyeri olarak kabulü de mümkün değildir. Bu durum dijital göçebe işçilerin çalışma faaliyetlerinin yoğunlaştığı mutad bir işyerinden bahsedilmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Bir yerde yerleşik olmadan sürekli seyahat halinde olmaları işin ağırlıklı olarak bir yerde yapılmasına müsaade etmemektedir. Nitekim öğretide birden fazla konumda çalıştığı için tek bir çalışma yerinden bahsedilemeyen gezici çalışanlar ile bir devlet egemenliğine bağlı olmayan alanlarda (*no-man's land*) çalışan işçilerin¹⁶¹ mutad işyerinin bulunmadığı belirtilmiştir¹⁶². Dijital göçebe işçilerin de belirli bir çalışma yerinden bahsedilmesi mümkün değildir. Gezici sınır ötesi tele çalışma yapan dijital göçebe işçiler, iş görme edimlerini büyük bir çoğunlukla ülkeler arasında hareket halinde bazen de bir devlet egemenliğine bağlı olmayan alanlarda¹⁶³ gerçekleştirmektedir. Bu sebeple gezici sınır ötesi tele çalışma yapan

¹⁵³Öğretide bir görüş; mutad işyeri kavramının işin ağırlıklı olarak görüldüğü yeri ifade ettiğini, mutad işyerinin öncelikle taraf iradelerine ancak bu tespit edilemiyorsa hizmetin niteliğine ve özelliğine göre belirleneceğini savunmaktadır. Çelikel and Erdem (n 132) 428.

¹⁵⁴Gaye Baycık, 'Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık' (2023) 14(2) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 55, 57; Volkan Altıntaş, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi' (2023) 2(50) Sicil 175, 185; İlke Gürsel, 'Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk - Yargıtay Karar İncelemesi' (2021) 2(46) Sicil İş Hukuku Dergisi 155, 167.

¹⁵⁵Yargıtay 9 HD, 12960/155, 12.1.2022; Yargıtay 9 HD, 8431/12583, 22.9.2021; Yargıtay 9 HD, 4099/4922, 20.4.2022; Yargıtay 9 HD, 9875/15524, 9.11.2021; Yargıtay 9 HD, 12547/16788, 22.12.2021; Yargıtay 9 HD, 5936/4629, 22.2.2021.

¹⁵⁶Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 383.

¹⁵⁷Sariöz Büyükalp (n 146) 215.

¹⁵⁸ibid 211.

¹⁵⁹"...Somut olayda olduğu gibi işin birden fazla ülkede ifa edilmesi durumunda, gerek Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları gerekse de doktrin görüşleriyle mutad işyeri tespiti bakımından birtakım kriterler geliştirilmiştir..." Yargıtay 22 HD, 9339/16564, 18.09.2019. Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK, 6/657, 11.12.2024; Yargıtay HGK, 529/1017, 22.6.2022; Yargıtay 9 HD, 20453/4642, 12.3.2024; Yargıtay 9 HD, 13328/1791, 15.2.2022.

¹⁶⁰Yargıtay 22 HD, 9339/16564, 18.09.2019. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9 HD, 6916 K/13154, 28.9.2021; Yargıtay 9 HD, 11653/15998, 1.12.2021; Yargıtay 9 HD, 1454/2769, 2.3.2022.

¹⁶¹Nomer (n 118) 353. Zanolotti, bir devlet egemenliğine bağlı olmayan alanlarda çalışan işçilerin tabi oldukları sosyal oluşum hangi devlet egemenliği altında ise o devlet hukukunun uygulanması gerektiğini belirtmektedir. Alessandra Zanolotti, 'Employment Contracts and the Rome Convention: The Koelzsch Ruling of the European Court of Justice' (2011) 3(2) Cuadernos de Derecho Transnacional 338, 351.

¹⁶²Sariöz Büyükalp (n 146) 235; Nomer (n 118) 352; Elçin (n 149) 138 vd.

¹⁶³Dijital göçebelerin bir kısmı çalışma faaliyetlerini uluslararası karasularında hareket halinde olan *cruise* gemilerinde gerçekleştirmektedir. Bkz. 'Transform your life, at sea' (nomadcruise) <<https://www.nomadcruise.com/>> accessed 10 February 2025.

dijital göçebe işçilerin mutad olarak işlerini yerine getirdikleri bir işyeri bulunmamaktadır¹⁶⁴. Bu çalışan grubu için MÖHUK 27/2 hükmü uygulama alanı bulmaz. Öğretide mutad işyeri kavramının işçinin korunması bakımından en elverişli bağlama noktası olmasından hareketle (*favor laboratoris*) geniş yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir¹⁶⁵. İlgili görüşten hareketle dijital göçebe işçilerin belirli bir ülkeye daha sık seyahat etmeleri, o ülkede diğer ülkelere göre daha fazla vakit geçirmeleri veya iş görme edimini ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu o ülkede gerçekleştirmeleri, o ülkenin mutad işyeri olarak yorumlanmasına imkan verebilir¹⁶⁶. Ancak söz konusu ülke, işin niteliğinden bağımsız tamamen dijital göçebenin kendi isteği doğrultusunda belirlenen bir ülkedir. Bu tür bir değerlendirme, iş sözleşmesi ve çalışanın sosyal ile ekonomik çevresiyle bağlarının zayıf olduğu ya da hiç bulunmadığı bir ülke hukukunun uygulanmasına neden olabilir. Nitekim dijital göçebe işçiler bakımından bu tür bir yorumun milletlerarası özel hukuk hakkaniyetine ne kadar hizmet edeceği tartışmaya açıktır. İş görme edimini ifa ettiği ülkenin çalışma hayatına dahil olmayan dijital göçebe işçiler bakımından mutad işyeri ülkesini tespit etmeye çalışmak işçiyi korumak bakımından faydasızdır¹⁶⁷.

b. İşverenin Esas İşyerinin Bulunduğu Ülke Hukukunun Uygulanması

Kanunda işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması durumunda iş sözleşmesinin işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbi olacağı düzenlenmiştir (m. 27/3). Roma I Tüzüğü'nde ise işçinin mutad işyerinin olmadığı durumlarda işçinin işe alındığı işyerinin bulunduğu ülke hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir (m. 8/3). Bu noktada MÖHUK, Roma I Tüzüğü'nden ayrılmaktadır. MÖHUK 27/3 hükmünde işçinin mutad işyeri hukukuna (*lex loci laboris*) bağlı kalma eğilimi, Roma I Tüzüğü'ne göre daha yoğundur. İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun uygulanabilmesi için işin mutad olarak belirli bir ülkede yürütülmemesi yanında sürekli olarak birden fazla ülkede gerçekleştirilmesi aranmaktadır¹⁶⁸. Yargıtay esas işyerini, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülke olarak değerlendirmektedir¹⁶⁹. Öğretide işverenin esas işyerinin bağlama noktası olarak kullanılması eleştirilmiştir. Milletlerarası özel hukuk hakkaniyeti, uyumsuzluk ile en sıkı ilişkili hukukun tespitini amaçlamaktadır¹⁷⁰. Ancak işçinin zayıf taraf olması sebebiyle korunması da gerekmektedir. Bu

¹⁶⁴Deniz Defne Kırılı Aydemir, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmeleri Bakımından Uzaktan Çalışma ve Uygulanacak Hukuk Meselesine Genel Bir Bakış' in Bilgin Tiryakioğlu and others (eds), *Cumhuriyetin Yüzüncü Yılında Milletlerarası Özel Hukuk Kongresi Eskişehir 18 - 20 Ekim 2023 Kongre Bildirileri ve Tartışmaları* (Yetkin Yayınları 2023) 625.

¹⁶⁵Bkz. Sarıöz Büyükalp (n 146) 236.

¹⁶⁶Sarıöz Büyükalp; mutad işyeri kavramının geniş yorumlanması, işin mutaden birden fazla ülkede yapılması durumunda her iki ülkenin de mutad işyeri olarak kabul edilmesi ve işçiyi bu iki ülke hukuku arasında kendi menfaati bakımından daha avantajlı olan hukuku seçme imkânı verilmesi gerektiğini savunmaktadır. ibid 230-231.

¹⁶⁷Nitekim Roma Konvansiyonu'na ilişkin Yeşil Kitap'ta (*Green Paper on the Convension of Rome Convention*) sınır ötesi evden çalışma modeli ile çalışan işçiler bakımından işin yapıldığı yerin bağlama kuralı olarak kabulünün sorgulanabilir olduğu belirtilmiştir. Bkz. Green paper on the conversion of the Rome Convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a Community instrument and its modernisation [2002] COM 0654 final, 37-38. Sınır ötesi evden çalışan işçiler gibi dijital göçebe işçiler de işverenin işyerinde çalışmamaktadır. Dijital göçebe işçiler aynı zamanda sınır ötesi evden çalışanlara göre daha fazla hareketliliğe sahiptir.

¹⁶⁸Elçin (n 149) 143. Elçin; işin devamlı olarak birden fazla ülkede yapılması koşulundan hareketle işin açık denizlerde, uzayda veya hiçbir devlet egemenliğinin olmadığı diğer alanlarda ifa edilmesi durumunda hükmün uygulanamayacağını savunmaktadır. ibid. Katıldığımız görüşe göre hüküm hiçbir devletin egemenliğinin olmadığı alanları da kapsamaktadır. Bu alanlarda iş görme edimini yapan kimseler bakımından da uygulama alanı bulur. Bkz. Nomer (n 118) 353.

¹⁶⁹Yargıtay 9 HD, 5065/9195, 18.5.2021. MÖHUK 27/3 hükmünde esas işyeri ile neyin kastedildiği belli değildir. Bir görüşe göre esas işyeri ticaret hukukuna ait bir kavram olup işletme merkezini ifade etmektedir. Birden fazla işletme merkezinin söz konusu olması durumunda ise işçinin işe alındığı işletme merkezi hukukunun uygulanması gerekmektedir. Vahit Doğan, Alper Çağrı Yılmaz and Lale İzmirli Ayhan, *Milletlerarası Özel Hukuk*, (9th edn, Savaş Kitapevi 2023) 431; Vahit Doğan, 'Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tesbiti' in Vahit Doğan (ed), *Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar* (Yetkin Yayınları 2023) 85; Vahit Doğan, '5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) 11(1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147, 161; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal, (n 80) 579. Diğer bir görüş, esas işyeri ile MÖHUK 9/4 hükmündeki idare merkezinin kastedildiğini belirtmektedir. Bkz. Gülören Tekinalp and Ayfer Uyanık Çavuşoğlu, *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları*, (12th edn, Vedat Kitapçılık 2016) 331. Başka bir görüş; kanun koyucunun bilinçli olarak işçinin işe alındığı işletme merkezini öngörmediğini, MÖHUK 9/4 hükmündeki idare merkezini de hem gerçek kişiler hem de tüzel kişiler bakımından uygulamanın mümkün olmadığını ifade etmiştir. Esas işyeri ile işverenin aynı iş için iş organizasyonu, ücret, çalışma politikası gibi önemli faaliyetleri yürüttüğü işyerinin kastedildiğini belirtmiştir. Elçin (n 149) 143. Farklı yöndeki bir diğer görüş ise esas işyerini, işverenin fiili ve ağırlıklı olarak hukuki işlemlerini yürüttüğü yer olarak tanımlamaktadır. Cansu İste Arıanoğlu, *Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 114.

¹⁷⁰Çelikel and Erdem (n 132) 6.

görüğe göre bağlama noktası olarak işverenin esas işyerinin dikkate alınması iş sözleşmesini işveren odaklı bir hukuka yönlendirmekte, iş sözleşmesine uygulanacak hukuku belirleme imkanını işverene bırakmakta, iş sözleşmesinin tamamen ilgisiz bir hukukla yönetilmesine yol açabilmektedir¹⁷¹.

Dijital göçebe işçiler, işlerini bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede gerçekleştirmektedir. İş görme ediminin ifası belirli bir veya birden fazla ülke ile alakalı da değildir. Bu çalışanlar bir yerde yerleşik olmayacak ölçüde sürekli seyahat halinde olan yüksek hareketliliğe sahip kişilerdir. Seyahat özgürlüğünün getirdiği yüksek hareketlilik ve konumdan bağımsız çalışma faaliyetleri, iş görme edimlerini belirli bir ülkede ağırlıklı olarak yapmalarını engellemektedir. MÖHUK kapsamında bir değerlendirme yapıldığında mutad işyeri bulunmayan ve iş görme edimlerini devamlı olarak birden fazla ülkeden gerçekleştiren dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerine, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku uygulanmalıdır. Ancak bu, milletlerarası özel hukuk hakkaniyeti açısından tartışmaya açık bir durumdur. Zira dijital göçebe işçilerin, işverenin esas işyeri ülkesi ile muhtemel tek bağlantıları o ülke işvereni adına çalışıyor olmalarıdır¹⁷². İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülkede yaşamayan, çalışmayan ve o ülkenin sağladığı hizmetlerden yararlanmayan dijital göçebe işçiler için MÖHUK m. 27/4'te yer alan kaçış hükmünün ayrıca önemi bulunmaktadır¹⁷³.

c. İstisna (Kaçış) Klozu

Kanunda iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda bu hukukun uygulanabileceği düzenlenmiştir (m. 27/4). Hükmün eski halinde geçerli bir hukuk seçiminin bulunmaması halinde daha sıkı ilişkili hukuk uygulama alanı buluyordu¹⁷⁴. Ancak yeni düzenleme ile birlikte hukuk seçimi bulunması halinde de daha sıkı ilişkili hukuka gidilebilmektedir. MÖHUK'ta olduğu gibi Roma I Tüzüğü'nde de daha sıkı ilişkili hukuk, istisna (kaçış) klozu olarak öngörülmüştür. Ancak bu hukukun uygulanması, MÖHUK'ta "uygulanabilir" ifadesiyle hâkimin takdirine bırakılmışken; Roma I Tüzüğü'nde hâkim takdirine bağlı kılınmamış ve dar yorumlanmıştır. Türk hukukunda hâkim daha sıkı ilişkili hukuku, işçi lehineyse uygulamakta böylelikle işçi menfaatinin dikkate alınmaktadır¹⁷⁵. Daha sıkı ilişkili hukuk; tarafların vatandaşlığı, sözleşme dili, sözleşmede kararlaştırılan para birimi, sözleşmenin yapıldığı yer, tarafların yerleşim yeri, mutad meskeni, sözleşmenin şekli, işletmenin kuruluş yeri, önceden var olan hukuki ilişkiler gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilmektedir¹⁷⁶. Nitekim Yargıtay; işçinin sosyal çevresinin Türkiye'de olması, Türk sosyal güvenlik sistemine dahil olması, ücretinin Türkiye'de ve Türk Lirası üzerinden ödenmesi, işverenin Türkiye, iş sözleşmesinin Türkçe olması, iş sözleşmesinin Türk hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, iş sözleşmesinde Türk hukukunun uygulandığı daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların çoğu veya tamamı sağlanıyorsa iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varmaktadır¹⁷⁷. Bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararındaki karşı oy yazısında daha sıkı ilişkili

¹⁷¹Sariöz Büyükalp (n 146) 237. Elçin; kanun koyucunun esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunu bağlama noktası olarak kullanmasını, işveren menfaatlerini öncelendiği şeklinde yorumlamıştır. Bkz. Elçin (n 149) 145. İste Arıanoğlu; işçinin işe alındığı yer hukukunun yerine işverenin esas işyeri hukukunun bağlama noktası olarak kabul edilmesini, milletlerarası özel hukuk hakkaniyetinin gerçekleşmesi açısından daha uygun görmektedir. Bkz. İste Arıanoğlu (n 169) 113.

¹⁷²Leonardo Thomaz Pignatari, 'The Taxation of 'Digital Nomads' and the '3 W's': Between Tax Challenges and Heavenly Beaches' (2023) 51(5) INTERTAX 384, 385.

¹⁷³Williams; işçinin işe alındığı işyerinin bulunduğu ülke hukukunun (Türk hukuku açısından işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku), işçinin iş görme edimini ifa ettiği ülkelerin hukuklarıyla hiçbir bağlantısının olmaması durumunda uygulanmaması ve daha sıkı ilişkili hukukun uygulama alanı bulması gerektiğini ifade etmektedir. Patrick Ross Williams, 'The EEC Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations' (1986) 35(1) International & Comparative Law Quarterly 1, 26.

¹⁷⁴Gürsel (n 154) 169.

¹⁷⁵Sariöz Büyükalp (n 146) 241. Kanun koyucu hâkime daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması yönünde takdir yetkisi vererek milletlerarası özel hukuk hakkaniyeti yanında işçi lehine yaptığı tercihle maddi hukuk adaletini de tesis etmektedir. Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 385.

¹⁷⁶Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 384; Mustafa Alp, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' in Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020 (On İki Levha Yayıncılık 2022) 62; Sariöz Büyükalp (n 146) 238; Elçin (n 149) 153.

¹⁷⁷Yargıtay HGK, 873/424, 10.5.2023; Yargıtay 9 HD, 12547/16788, 22.12.2021; Yargıtay 9 HD, 7673/10230, 27.6.2024.

hukuk tespitinde ek ölçütlere yer verilmiştir. Karşı oy yazısına göre işverenin merkezinin Türkiye’de olması, işçinin yurt dışında belirli bir işyerinde çalışmayıp iş olan her ülkeye gitme durumunun olması, işçinin her fırsatta Türkiye’ye gelmesi, izinlerini Türkiye’de kullanması, ücretini Türkiye’de harcaması, iş sözleşmesinin Türkiye’de yapılması, ubgt günleri, haftalık yasal çalışma süresi ve bunlar için çalışmadan ödenmesi gereken yevmiye ile fazla mesai ödemelerinin saat ücretinin de Türk Mevzuatına göre belirlenmesi, ihbar süresinin Türk hukukunda öngörülen sürelerle göre tanınması, kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin Türk iş hukuku hükümleri esas alınarak belirlenmesi Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olduğunu ortaya koymaktadır¹⁷⁸. Öğretide işçinin sosyal güvenlik (sağlık ve yaşlılık sigortası) sistemine dahil olduğu ve vergisini ödediği ülkenin daha sıkı ilişkili hukuk değerlendirmesinde bir adım önde olduğu ifade edilmiştir¹⁷⁹. Daha sıkı ilişkili hukukun değerlendirilmesinde taraflardan bağımsız, objektif nitelikteki unsurlar öncelikli olarak dikkate alınmakta¹⁸⁰, somut olay özelinde değerlendirme yapılmaktadır.

Yabancılik unsuru taşıyan iş ilişkileri bakımından istisna kloxunun öngörülmüş olma sebebi, mutad işyeri ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun daima en sıkı ilişkili bağlama kuralını oluşturmayacağına kanun koyucu tarafından kabul edilmesidir¹⁸¹. Dijital göçebe işçilerin, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke ile olan bağlantıları genellikle sadece o ülkede bulunan işverene bağlı çalışmalarından ileri gelmektedir. Dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanma imkanının bulunması; iş sözleşmesinin, işverenin esas işyeri hukukuna göre daha sıkı bağlantı içerisinde olduğu ülke hukukuna tabi olmasını sağlayacaktır¹⁸². Örneğin Almanya’da ikamet eden ve Alman vatandaşı olan T, işletme merkezi İstanbul’da bulunan Türk yazılım şirketi S’nin deneyimli yazılımcılar için sınır ötesi uzaktan çalışma imkânı sunan iş ilanını internette görmüş ve iş başvurusunda bulunmuştur. T’nin başvurusunun olumlu değerlendirilmesi sonucunda S şirketi ile T arasında sözleşme dilinin Almanca olduğu ve ücretin Euro cinsinden kararlaştırıldığı sınır ötesi uzaktan çalışma sözleşmesi imzalanmıştır. T, Almanya’da sigortalı yapılmıştır. T, iş sözleşmesinin sağladığı sınır ötesi uzaktan çalışma imkanını kullanarak iş görme edimini tamamen kendisinin belirlediği ülkeleri gezerek yerine getirmek istemiştir. Bu kapsamda T, on iki aylık çalışma sürecinde sırasıyla üç ay Tayland’da, bir ay Türkiye’de, üç ay Endonezya’da, bir ay Türkiye’de, üç ay Almanya’da ve son bir ay yine Türkiye’de bulunmuş, bu ülkelerde yer alan turistik şehirleri gezerek dijital araçlarla iş görme edimini ifa etmiştir. Bir yıllık çalışmanın sonunda T’nin iş akdi, S şirketi tarafından sebep gösterilmeksizin feshedilmiştir. Bunun üzerine T, feshin haksız olduğunu ileri sürerek S şirketi aleyhine işletme merkezinin bulunduğu İstanbul’daki görevli ve yetkili mahkemede işçilik alacakları talepli dava açmıştır. Yabancılik unsuru içeren iş sözleşmesinden kaynaklanan bu tür bir uyumsuzluk ile karşılaşan Türk hâkimi MÖHUK m. 27 kapsamında inceleme yapacaktır. Olayda ilk olarak hukuk seçiminin mevcut olmaması, mutad işyerinin tespit edilememesi ve işverenin esas işyeri merkezinin İstanbul’da bulunması sebebiyle Türk hukukunun uygulanması gerektiği tespit edilecektir. Ancak hâkim, MÖHUK 27/4 hükmü gereğince daha sıkı ilişkili hukukun bulunması ve işçi lehine olması durumunda o ülke hukukunu uygulayacaktır. Bu kapsamda kanımızca Alman hukukunun işçi lehine olması şartıyla hakim, T’nin Almanya sosyal güvenlik sistemine

¹⁷⁸Yargıtay HGK, 873/424, 10.5.2023.

¹⁷⁹Sarıöz Büyükalp (n 146) 240.

¹⁸⁰Elçin (n 149) 148.

¹⁸¹İste Arlandoğlu (n 169) 115; Alp, 'Karar Değerlendirme' (n 176) 62; Zanobetti (n 161) 354.

¹⁸²Roma Konvansiyonu’na ilişkin Yeşil Kitap’ta sınır ötesi evde çalışma bakımından işçinin iş ilişkilerinin kurulduğu yer ile işin teslim edildiği yerin daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde bir kriter olarak alınabileceği belirtilmiştir. Ayrıca bu bağlantı noktalarının işyerinin devri, işverenin iflası gibi durumlardan doğan uyumsuzluklarda işçi menfaatini daha çok koruyacağı ifade edilmiştir. Dijital göçebe işçiler bakımından da öğreti ve yargı kararlarında yer alan kriterlere ek olarak bu kriterlerin daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde dikkate alınabileceği söylenebilir. Zira iş ilişkilerinin kurulduğu yer ve dijital olarak ifa edilen iş görme ediminin sonuç doğurduğu yer, dijital göçebe işçileri bir ülke ile bağlantılı hale getirmektedir. Ancak bu bağlantı noktalarının tek başına dikkate alınarak değerlendirme yapılabilmesi mümkün değildir. Daha sıkı ilişkili hukuka ulaşabilmek için somut olayda tespit edilen tüm kriterler birlikte değerlendirilmeli ve en sıkı ilişkiyi kuran hukuk bulunmalıdır. Green Paper on the Convension of Rome Convention, (n 166) 38.

dahil olmasını, ikamet yerinin Almanya olmasını, sözleşme dilinin Almanca olmasını, ücretin Euro cinsinden belirlenmesini, çalışmanın belli bir kısmının Almanya'da iken gerçekleştirilmesini, izinlerini Almanya'da kullanmasını, ücretini Almanya'da harcamasını, çalışma koşullarının, ücretinin ve tazminatlarının Alman hukukuna göre belirlenmesini dikkate alarak Alman hukukunun, iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişki içerisinde olduğuna karar vermelidir.

3. İşin Yapıldığı Yer Hukukunun İşin Yapıldığı Sırada Uygulanmak Zorunda Olan Hükümlerine İlişkin Hususlar

MÖHUK 27/4 hükmünde yapılan değişiklikle beraber işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlere ilişkin konularda işin yapıldığı yer hukuku hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Düzenlemenin lafzı birçok tartışmaya sebebiyet verebilecek mahiyettedir. Ayrıca düzenlenmenin dijital göçebe işçilerin iş ilişkilerine uygunluğu da değerlendirilmelidir.

Öncelikle işin yapıldığı yer hukukunun diğer bağlama noktaları ile olan ilişkisinin incelenmesi gerekmektedir. Düzenleme mevcut haliyle anlam belirsizliğine sebebiyet vermektedir. İşin yapıldığı yer hukukunun diğer bağlama noktaları ile olan ilişkisi açık bir şekilde ifade edilmemiştir. Düzenlemenin lafzı ve değişiklik gerekçesi birlikte değerlendirildiğinde işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlerinin yalnızca daha sıkı ilişkili hukuka başvurulduğu hallerde, bu hukukun uygulama alanını sınırlandıracak şekilde devreye girdiği; buna karşılık mutad işyerinin ya da işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun esas alındığı durumlarda uygulanmayacağı sonucuna varılabilir. Kanaatimizce madde lafzındaki bu anlam karmaşasının sebebi, yurtdışı hizmet akitlerinde yer alan hukuk seçimi kayıtlarında çalışma yeri hukukunun uygulanacak hukuk olarak seçilmesi¹⁸³ olabilir. Zira “işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri” çalışma yeri (işin yapıldığı yer) hukukunun seçildiği durumlarda seçilen hukukun doğal bir parçası olarak uygulama alanı bulmaktadır¹⁸⁴. Ancak daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı durumlarda, işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri uygulama alanı bulamamaktadır. Bu sebeple kanun koyucu, MÖHUK m. 27/4'te işin yapıldığı yer hukukunun uygulanacağı durumları daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı hallerle birlikte düzenlemiştir. Böylelikle işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlerinin her durumda uygulanmasını güvence altına almayı amaçlamıştır. Gerçekten de iş ilişkisi kapsamında uyulması gereken bazı kurallar işin yapıldığı yer ile sıkı bağlantı içerisinde. Milletlerarası özel hukuk hakkaniyeti ve işçinin korunması ilkesi gereğince bu kurallar için işin yapıldığı yer hukukunun uygulama alanı bulması gerekmektedir. Kanun koyucu, “Anayasa mahkemesinin iptal gerekçesini karşılamak ve işçi-işveren arasındaki hak ve menfaat dengesini sağlamak” amacıyla bu hususlar bakımından işin yapıldığı yer hukuku hükümlerinin uygulama alanı bulmasına imkân sağlamıştır. Ancak kanun koyucunun amacı düşünüldüğünde

¹⁸³Yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilere yönelik olarak İşKur tarafından hazırlanan matbu yurt dışı hizmet akdinde uygulanacak hukuka ilişkin hükümler bulunmaktadır. Anılan sözleşmedeki hukuk seçimine ilişkin öğretideki eleştirileri sonlandırmak ve hukuk seçimini yasal bir temele oturtmak amacıyla MÖHUK 27/4 hükmünde değişiklik yapılmıştır. Nitekim madde gerekçesinde “örneğin, işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan çalışma süresi, ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili, yıllık izin, fazla çalışma ve ara dinlenme gibi hususlar, işin yapıldığı yer hukukuna tâbi olacaktır.” ifadesi, yurt dışı hizmet akdine paralel bir açıklamadır. Sözleşmede; işverenin işin yapılacağı ülkedeki çalışma koşulları, ücret, günlük, haftalık ve fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili, bayram tatili ve genel tatillere ilişkin koşullar ile bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücrete ilişkin açıklayıcı belgeyi işçiye vereceği, bu belgedeki bilgilerin ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanacağı belirtilmiştir (m. 3). Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle (m. 8), hafta tatili, bayram tatili ve genel tatil günlerine ve bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücretlere (m. 9) çalışılan ülkedeki mevzuat hükümlerinin uygulanacağı, işçinin çalışılan ülke mevzuatı esasları doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir (m. 10). 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 uygulanacağı belirtilmiştir (m. 16).

¹⁸⁴Ne var ki hukuk seçimi ile mutlaka çalışma yeri hukukunun seçilmesi şart değildir. Aynı şekilde mutad işyeri ile işin yapıldığı yer farklı ülkelerde bulunabilir.

¹⁸⁵Aksi halde hukuk seçimi, mutad işyeri, işverenin esas işyerinin bulunduğu yer hukukunun işin yapıldığı yer hukukundan farklı olup uygulandığı durumlar ile daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı durumlar arasında farklılık oluşacaktır. İşçinin çalışma süresi, tatil günleri gibi konularda hangi hukuk kurallarına tabi olarak çalışacağı belirsiz ve öngörülemez bir hal alacaktır. Şöyle ki kanun koyucunun ilgili düzenlemeyi sadece daha sıkı ilişkili hukukun uygulama alanını sınırlayıcı bir amaçla getirdiği düşünülürse daha sıkı ilişkili hukukun bulunmadığı X ülkesi hukukunun

işin yapıldığı yer hukukunun uygulanması hali bütün şartlarının bir istisnası olarak dikkate alınmalı¹⁸⁵ ve her halde kapsamına giren konularda uygulama alanı bulan ayrı bir düzenleme olarak kabul edilmelidir¹⁸⁶.

“İşin yapıldığı yer hukuku” tabirinin anlam ve niteliği, incelenmesi gereken diğer bir meseledir. Bağlama noktaları ait olduğu veya içerisinde yer aldığı ülke hukukundaki anlamı ve niteliği dikkate alınarak vasıflandırılmaktadır¹⁸⁷. MÖHUK içerisinde yer alan “işin yapıldığı yer” kavramı da Türk hukukundaki anlam ve niteliği ile değerlendirilmelidir. Hukukumuzda “işin yapıldığı yer” kavramını açıklayan açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanun koyucu mutaden işin yapıldığı yer tabirini de kullanmamıştır. Bu sebeple “işin yapıldığı yer” ile mutad işyerinin kastedildiği söylenilemez. İşçinin geçici olarak görevlendirildiği yerler de işin yapıldığı yer kavramına dahildir. Bu bakımdan kanımızca “işin yapıldığı yer” ifadesi ile işin fiilen yerine getirildiği yer bir başka ifade ile çalışma yeri yani işyeri ifade edilmektedir. “İşyeri” tabiri yerine “işin yapıldığı yer” tabirinin kullanılması, “işyeri” ifadesinden kaynaklanabilecek sorunların engellemesi bakımından yerinde bir tercihtir. Nitekim daha önce de belirttiğimiz gibi MÖHUK m. 27/1,2’de işyeri kavramının kullanılması öğretide eleştirilerek¹⁸⁸ mutad işyeri kavramının otonom bir şekilde iç hukuktaki anlamından bağımsız yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir¹⁸⁹. MÖHUK m. 27/4’te “işin yapıldığı yer” teriminin kullanılması, hükmü bu tartışmaların dışında tutarak işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlere ilişkin konuları işin fiilen yerine getirildiği yer hukukuna tabi kılmıştır.

Kanun koyucu işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlerinin kapsamına giren konularda bu hükümlerin uygulama alanı bulacağını belirtmiştir. Ancak hangi konuların işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlerin kapsamına girdiği belirsiz bırakılmıştır. Bir başka ifadeyle “işin yapıldığı sırada” ve “uygulanmak zorunda olan hükümler” ifadelerinin ne anlama geldiği belirsizdir. Kanaatimizce “işin yapıldığı sırada” ifadesi ile iş görme ediminin gerçekleştirildiği andan ziyade iş ilişkisi çerçevesinde işverene bağlı olarak o yerde çalışılan süre kastedilmektedir. Zira maddenin değişiklik gerekçesinde, “çalışma süresi, ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili, yıllık izin, fazla çalışma ve ara dinlenme gibi hususlar”ın işin yapıldığı yer hukukuna tabi olacağı belirtilmiştir. Gerekçede yer alan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izin durumları iş ilişkisi süresince değerlendirilmesi gereken meselelerdir. Kanımızca “uygulanmak zorunda olan hükümler” tabiriyle de işin yapılabilmesi için uygulanması zorunlu olan kurallar bütünü kastedilmektedir. Gerekçede belirtilen örnekler, bu tür kuralların aynı zamanda işin yapıldığı yer hukukunun ekonomik ve sosyal politikaları gereği yürürlüğe koyduğu kurallar olduğunu göstermektedir. Kanun koyucu, iş ilişkisini uygulanmak zorunda olduğu ölçüde bu tür kurallara tabi kılmıştır. Bu bakımdan dijital göçebe işçiler gibi işin niteliğinden bağımsız tamamen kendi istekleri doğrultusunda belirledikleri bir ülkeden çalışan kişiler bakımından işin yapıldığı yer hukukunun gerekçede belirtilen hususlara ilişkin kuralları “uygulanmak zorunda olma” ölçütünü karşılamamaktadır. Nitekim bu hususlara ilişkin hükümler, dijital göçebe işçiler bakımından işin yapılabilmesi için uygulanması zorunlu olan kurallardan değildir. Bu doğrultuda dijital göçebe işçilere, anılan hükümlerin uygulanması mümkün

uygulanacak hukuk olarak seçildiği bir olayda işçinin çalışma süreleri, tatil günleri gibi işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlere ilişkin konuları X ülkesi hukukuna tabi olacaktır. Ancak daha sıkı ilişkili hukukun bulunması sebebiyle X ülkesi hukukunun uygulanmadığı bir olayda işçinin çalışma süreleri, tatil günleri gibi işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümlere ilişkin konular, işin yapıldığı yer hukukuna (Y ülkesi hukuku) tabi olacaktır. Bu durum ise benzer iş sözleşmelerine bağlı olarak aynı yerde çalışan işçilerin çalışma süreleri, tatil günleri gibi hususlarda farklı ülke hukuklarına tabi olmasına da sebebiyet verecektir. Dolayısıyla işçinin korunması bakımından ne kadar doğru bir yaklaşım olduğu tartışmalı bir hal alacaktır. Seçilen hukuk, mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu yer hukuku ile daha sıkı ilişkili hukukun çalışma süresi, tatil günleri gibi işin yapıldığı yer hukuku ile ilişkili konularla zayıf bağlantısı düşünüldüğünde sadece daha sıkı ilişkili hukukun varlığında çalışma süreleri, tatil günleri gibi konuların işin yapıldığı yer hukukuna tabi kılınmasının milletlerarası özel hukuk hakkaniyetine ne kadar hizmet edeceği de tartışmaya açıktır.

¹⁸⁶İlgili düzenlemenin gerekliliği de ayrı bir tartışma konusudur. Zira işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri MÖHUK m. 31 ve 33 kapsamında iş ilişkisinde uygulama alanı bulabilmektedir.

¹⁸⁷Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 52; Aygül and Çoban (n 144) 1819.

¹⁸⁸Ayrıntılı bilgi için bkz. Elçin (n 149) 125.

¹⁸⁹Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarıöz Büyükalp (n 146) 211.

olmayacak; bu hükümlere ilişkin konular iş sözleşmesine uygulanacak hukuka tabi olacaktır. Ancak işin yapıldığı yer hukukunun dijital göçebe işçilerin durumuna özgü olarak ekonomik ve sosyal politikaları gereği yürürlüğe koyduğu kuralların bulunması durumunda bu kuralların “uygulanmak zorunda olma” ölçütünü sağlayabileceği söylenebilir.

4. Değerlendirme

Dijital göçebe işçilerin yüksek hareketlilikleri ve herhangi bir ülkeye bağlı olmaksızın sanal çalışma yapmaları bir ülke ile coğrafi bağlantı kurulmasını güçleştirmektedir. Dijital göçebe işçilerin iş ilişkilerinde çalıştıkları yerin ve işverenlerinin esas işyerinin bulunduğu ülkenin bir önemi bulunmamaktadır. Göçebe yaşam tarzları, işe alındıkları yerin sağlık hizmetlerinden yararlanamamalarına ve birçok ülkede vergilendirilmelerine yol açmaktadır. Bu kişilerin hayat ilişkilerinin yoğunlaştığı belirli tek bir ülke bulunmamaktadır. Sanal meskene sahip olan ve sanal çalışma yapan gezici sınır ötesi tele çalışan işçilerin iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde fiziki yer temelli bağlama noktalarını esas almak milletlerarası özel hukuk hakkaniyetinin amacına uygun bir yaklaşım olmayacaktır. Daha sıkı ilişkili hukukun var olduğu durumlarda bunun uygulanması ise hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik açısından sakıncalıdır. Zira iş sözleşmeleri, karşılıklı hak ve yükümlülükler doğuran sürekli edimli sözleşmelerdir. Sözleşmenin tabi olduğu hukuk kurallarının taraflarca bilinmesi, hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve sınırlarının çizilmesi bakımından önemlidir. Sözleşme kurulduğu sırada uygulanacak hukukun belirsiz kalması, iş ilişkisi kaynaklı edimlerin sınırlarının tespitinde sorun yaratacaktır¹⁹⁰. Üstelik küreselleşen ve sınır ötesi istihdamın yaygınlaştığı iş piyasasında daha sıkı ilişkili hukukun bağlama noktası olarak kabulü, işçilerin farklı hukuklara tabi olmasına sebebiyet verecektir.

Dijital göçebeliliğin yaygınlaşması ile şirket içi iş piyasası giderek bozulmaktadır. Her dijital göçebe farklı kurallara, ücret politikalarına, çalışma sürelerine veya sosyal güvenlik sistemlerine tabi olmaktadır. Farklı hukuki düzenlemelerin kapsamına giren dijital göçebe işçilerin birlikte hareket etme gücü (sendikal örgütlenme, grev vb. hakları) zayıflamaktadır¹⁹¹. Mevcut kanuni düzenleme itibarıyla dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, zayıf bağlantı içerisinde olunan hukuk (işverenin esas işyeri hukuku) ile varlığı halinde hukuki güvenlik ve öngörülebilirliğin tartışmalı olduğu hukuk (daha sıkı ilişkili hukuk) arasındaki bir tercihe bırakılmaktadır. Buna rağmen daha sıkı ilişkili hukukun hâkimin takdir yetkisine bağlı olarak öngörülmesi, ilgili bağlama noktaları arasında işçi lehine olan hukukun uygulanmasını mümkün kılması açısından olumludur. Uygulamada önemli sorunların oluştuğuna dair yeterli kanıt bulunmayan bu konuda devletler henüz bir politika geliştirme ihtiyacı hissetmemektedir¹⁹².

Kanaatimizce gezici sınır ötesi tele çalışan işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar, maddi milletlerarası özel hukuk kuralları içeren milletlerarası sözleşmeler geliştirilerek çözümlenmelidir. Ancak bunun mümkün olmadığı mevcut durumda asgari koruma standardına uygun hukuk seçimi yapılması öncelenmelidir. Böylelikle tarafların iradelerine bırakılan hukuk, coğrafi temelli bağlama noktalarının uygulanmasını engellerken hukuki güvenliği ve öngörülebilirliği sağlayacaktır. Belirli bir ülke hukukuna yönelik yapılan tercih, aynı işveren nezdinde istihdam edilen işçilere yeknesak hukuk kurallarının uygulanmasını sağlarken işçilerin birlikte hareket etme gücünü arttıracaktır. Ancak hukuk seçiminin bulunmaması durumunda işverenin esas işyeri hukuku ve her halde işçi lehine olması durumunda varsa daha sıkı ilişkili hukuk uygulama alanı bulacaktır.

¹⁹⁰Zanobetti (n 161) 354.

¹⁹¹Grušić, 'Remote Work' (n 4) 194.

¹⁹²Dijital göçebeliliğin yaygınlaşması, şirketlerin istihdam havuzunun genişlemesine sebebiyet vermektedir. Bu durum da işverenin menşei ülkesine göre daha az koruma sağlayan ülke hukukuna tabi dijital göçebe işçilerin istihdam edilmesi ile istihdam standartlarının düşmesine ve haksız rekabet riskinin artmasına neden olmaktadır. ibid.

C. Yabancı Hukukun Uygulanamayacağı Durumlar

Dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda Türk hâkimi, MÖHUK 27 hükmünden hareketle uygulanacak hukuku belirleyip uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaktadır. Ancak Türk hakiminin önüne gelen uyuşmazlıkta MÖHUK 27 hükmüne göre tespit edilen hukuk kuralları, kamu düzeni müdahalesinin veya doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı bulması durumunda farklılık göstermektedir.

Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının milletlerarası özel hukuk alanına etkisi “Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır.” şeklinde düzenlenmiştir (m. 6). Doğrudan uygulanan kurallar; devlet organizasyonunu ve devletin sosyal, ekonomik ve siyasi politikalarını gerçekleştirmek üzere çıkarılan, yabancılık unsuru olsun olmasın kapsamına giren bütün uyuşmazlıklara doğrudan uygulanan kurallardır¹⁹³. Tarafların iradesiyle ortadan kaldırılamayan bu kurallar, emredici hukuk kuralı niteliğinde olsa da her emredici hukuk kuralı doğrudan uygulanan kural niteliğinde değildir¹⁹⁴. Doğrudan uygulanan kurallar, hukuki işlem ve uyuşmazlığın niteliğine bakılmaksızın uygulama alanı bulurken başka devletin hukuk kurallarının uygulanmasına müsaade etmez¹⁹⁵. Kanunda da ifade edildiği gibi bir hukuk kuralı ancak düzenleme amacı ve uygulama alanı dikkate alınarak doğrudan uygulanan kural olarak yabancı hukukun uygulanmasını engeller. Bu kapsamda öncelikle doğrudan uygulanan kural olarak değerlendirilen normun devlet organizasyonu kıstasından geçirilmesi bir başka ifadeyle devletin sosyal, ekonomik ve siyasi menfaatleri amacıyla getirilmiş bir hukuk kuralı olup olmadığının tespiti gerekmektedir¹⁹⁶. Sonrasında somut olayın, doğrudan uygulanan kuralın uygulama alanına girip girmediği incelenmelidir.

İş hukukunda doğrudan uygulanan kurallar, işçinin korunmasına ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik sosyal düşünceyle düzenlenmiş kamu menfaatine dayalı kurallardır¹⁹⁷. İş hukuku alanında emredici kurallar, mutlak emredici ve nispi emredici kurallar olarak ikiye ayrılmaktadır. Tarafların değiştiremediği ve uyma zorunluluğu bulunan kurallar mutlak emredici; işçi lehine değiştirilebilen kurallar nispi emredici kurallar olarak ifade edilmektedir¹⁹⁸. Mutlak emredici kurallar hem işçinin hem de devletin sosyal ve ekonomik menfaatlerini koruma amacıyla oluşturuldukları için doğrudan uygulanan kural niteliğindedir¹⁹⁹. Doğrudan uygulanan kuralların kapsamına giren ve yabancılık unsuru taşıyan iş ilişkilerine, bu kuralların müdahalesi nedeniyle yabancı hukuk uygulanmaz. Doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı, amaçlarını gerçekleştirme ölçüsüne göre belirlenir²⁰⁰. Örneğin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan uygulanan kurallar sadece işyerinin Türkiye sınırları içerisinde bulunması durumunda uygulanır. Zira bu kuralların getirilme amaçları dikkate alındığında uygulama alanı, Türkiye’nin fiziki sınırları ile sınırlıdır²⁰¹. Kanaatimizce iş görme edimini Türkiye’de ifa eden ve geleneksel istihdam modeli ile çalışan işçiler bakımından doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilen çoğu kural, iş görme ediminin belli bir kısmını Türkiye’de gerçekleştiren dijital göçebe işçiler açısından doğrudan uygulanan kural niteliğinde değildir. Zira bu kurallar, Türkiye’de istihdam edilen veya Türkiye piyasası ile ilişkili çalışma faaliyetinde bulunan işçiler

¹⁹³Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 8.

¹⁹⁴Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 397.

¹⁹⁵Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 12.

¹⁹⁶Belkıs Vural Çelenk, 'Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması' (2017) (2) YBHD 277, 289.

¹⁹⁷ibid.

¹⁹⁸Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 80) 15; Çelik and others (n 80) 22; Süzek and Başterzi (n 80) 37.

¹⁹⁹Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 398.

²⁰⁰Özel and others (n 127) 138.

²⁰¹Vural Çelenk (n 196) 292.

bakımından devletin sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak amacıyla düzenlenmiştir. Dijital göçebe işçiler ise Türkiye’de istihdam edilmeden veya Türkiye piyasası ile ilişkili çalışma faaliyetinde bulunmadan çalışmaktadır. Dolayısıyla bu kurallar dijital göçebe işçilere uygulanamayacaktır. Ancak bulundukları ülkede istihdam edilmeden veya o ülkenin iş piyasasına ilişkin çalışma faaliyetinde bulunmadan çalışan işçilerin sayısının artmasıyla devletler, sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak amacıyla bu hukuki ilişkilere özel düzenlemeler geliştirebilir. Getirilmesi muhtemel bu kuralların doğrudan uygulanan kural olarak dijital göçebe işçilerin hukuki ilişkilerinde uygulama alanı bulabilmesi mümkün olabilir.

Bazı hallerde üçüncü devletin doğrudan uygulanan kuralları, yabancı unsurlu iş ilişkisine uygulanacak hukuku engelleyici bir durum olarak ortaya çıkabilir. Kanunda “Sözleşmeden doğan ilişkinin tâbi olduğu hukuk uygulanırken, sözleşmeyle sıkı ilişkili olduğu takdirde üçüncü bir devletin hukukunun doğrudan uygulanan kurallarına etki tanınabilir. Söz konusu kurallara etki tanımak ve uygulayıp uygulamamak konusunda bu kuralların amacı, niteliği, muhtevası ve sonuçları dikkate alınır.” ifadesi ile bu durum düzenlenmiştir (m. 31). İş sözleşmesi ile üçüncü devletin sıkı ilişki içerisinde olması ve korunmaya değer açık üstün bir menfaatinin bulunması durumunda üçüncü devletin doğrudan uygulanan kurallarına etki tanınabilmektedir²⁰². Bu açıdan dijital göçebe işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının tabi olduğu hukuk, MÖHUK 27 hükmünün uygulanması ile tespit edilse de MÖHUK 6 ve MÖHUK 31 hükümleri gereği uyuşmazlığa doğrudan uygulanan kuralların müdahalesi söz konusu olabilecektir.

Yabancı hukukun uygulanmasında kamu düzeninin etkisi “Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır.” şeklinde düzenlenmiştir (m. 5). Kamu düzeni müdahalesi, iş sözleşmesinin tabi olduğu yabancı hukuk kurallarının tatbikini engelleyen ve gerekli görülen hallerde Türk hukuk kurallarının uygulanmasını sağlayan bir niteliğe sahiptir²⁰³. Yabancı hukuk kurallarının uygulanması sonucu ortaya çıkan sonuç eğer Türk hukukunun temel değerlerine, adalet anlayışını gösteren hukuk prensiplerine, temel hak ve özgürlüklerine aykırılık teşkil ediyorsa o hukuk kuralları Türk hukuku açısından tahammül edilemez olur ve kamu düzeni müdahalesi gündeme gelir²⁰⁴. Kamu düzeni müdahalesi istisnai nitelikte olup ancak açık ve aşikâr aykırılıklar söz konusuysa uygulama alanı bulur²⁰⁵. Dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda tespit edilen hukukun uygulanması ile ortaya çıkan sonuç; Türk hukukunun temel değerlerine, Türk iş hukukunun emredici hükümlerinin altında yatan temel siyasete aykırılık²⁰⁶ oluştursa ve uygulanacak hukukta bu hüküm yerine kamu düzenine aykırılık oluşturmayacak başka bir hüküm ikame edilemiyorsa kamu düzeni müdahalesi sebebiyle yabancı hukuk yerine Türk hukuku uygulama alanı bulacaktır.

Sonuç

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, çalışanların işyerine ve işlerine bağlı olmadan tercih ettikleri herhangi bir lokasyondan sanal çalışma yapmalarını mümkün kılmıştır. Bu noktada dijital göçebelik,

²⁰²İste Arlanoglu (n 169) 127. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115); Özel and others (n 127) 146 vd.

²⁰³Öğretide bu durum kamu düzeninin olumlu (menfi) ve olumsuz (müspet) etkisi olarak ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 84 vd.

²⁰⁴Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında kamu düzenine aykırılık... Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı genel siyasete, Anayasada yer alan temel hak ve özgürlüklere, milletlerarası alanda geçerli ortak prensip ve özel hukuka ait iyiniyet prensibine dayanan kurallara, medeni toplulukların müştereken benimsedikleri ahlak ilkeleri ve adalet anlayışının ifadesi olan hukuk prensiplerine, toplumun medeniyet seviyesine, siyasi ve ekonomik rejimine, insan hak ve özgürlüklerine aykırılık... şeklinde tanımlamıştır. Yargıtay İBK, 1/1 10.02.2012.

²⁰⁵Şanlı, Esen and Figanmeşe Ataman (n 115) 90.

²⁰⁶Özel, 'Yurt Dışı Hizmet' (n 126) 401.

bireylerin zaman ve mekân kısıtlamalarından sıyrıldıkları daha özgür bir çalışma ve yaşam tarzı olarak ön plana çıkmıştır. Çalışma ve seyahat olgusunu bir arada yürüten dijital göçebeler, işyerinin bulunduğu ülke dışında üçüncü ülkelerde sınır ötesi çalışmaktadır. Çalışmanın yoğunluğunun üçüncü ülkelerde gerçekleşmesi önemli olup kanaatimizce dijital göçebelerin kimi zaman işyerinin bulunduğu ülkeye seyahatleri, dijital göçebe niteliğini etkilememektedir. Dijital göçebelerin hareketliliğinin sıklığına yönelik kesin bir sayı bildirilmesi de bu kavramı ölçüsüz sınırlandırmak olacaktır. Belirli bir ülkede kalıcı bir ikamet oluşturmayacak ölçüde seyahat edilmesi yeterlidir. Dijital göçebeliğin ana unsurları; teknoloji, mesafe (sınır ötesi çalışma), iş-yaşam dengesi, seyahat özgürlüğü ve sıklığıdır. Öğretide ortak çalışma alanı kullanımı ve vize uygulamaları da dijital göçebeliğin bir unsuru olarak ileri sürülse de kanımızca bunlar, dijital göçebeleri çekmek için ülkeler ve şirketler tarafından kullanılan birer araçtır. Tüm bu açıklamalardan hareketle dijital göçebeler; sahip olduğu mekânsal özgürlüğe bağlı olarak işten kaynaklanmayan sebeplerle bir ülkede kalıcı ikamet oluşturmayacak ölçüde ülkeler arasında seyahat eden ve bu ülkelerde taşınabilir teknolojik cihazlar aracılığıyla sanal çalışma yapan çalışanlardır.

Dijital göçebeler, serbest meslek sahibi veya işçi olarak çalışabilir. Dijital göçebelerin işyerinin fiziki sınırları dışında, daha sınırlı bir gözetim ve denetim altında çalışmaları, bağımlılık unsurunun olmadığı ve işçi sayılamayacakları anlamına gelmemektedir. Bir işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören, dijital teknolojiler vasıtasıyla işyeriyle bağlantı kuran ve yine bu yolla işverenin gözetim ve denetimi altında çalışan dijital göçebelerin bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştığı kabul edilmelidir. Nitekim çalışmamızda bu şekilde çalışan dijital göçebeler, dijital göçebe işçi (*digital nomad employee*) olarak ifade edilmiştir. Dijital göçebelik uzaktan çalışmanın uç bir örneğidir. Sınır ötesi seyahatler ve çalışırken bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı, dijital göçebe işçileri gezici sınır ötesi tele çalışan olarak nitelendirmeyi gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda kanaatimizce dijital göçebelik işin ifa edildiği yere göre yapılan sınıflandırmada gezici sınır ötesi tele çalışma olarak ayrı bir kategoride yer almalıdır.

Dijital göçebe işçilerin hareketlilikleri, iş ilişkilerini birden fazla ülke hukuku ile irtibatlı hale getirmektedir. Bunların iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar Türk hakiminin önüne geldiğinde 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun uygulama alanı bulacaktır. İlgili kanunun iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin 27. maddesi Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının ardından 2025 yılında değiştirilmiştir. MÖHUK 27/4 hükmüne yapılan eklemeyeyle tarafların hukuk seçimi yaptığı durumda da daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması mümkün kılınmıştır. MÖHUK 27/1 hükmünde yapılan değişiklikle hukuk seçiminin yapılaş şekli sözleşme ile sınırlandırılmış, MÖHUK 24 hükmünden farklı olarak zımni hukuk seçimi sözleşmeye bağlı kılınmıştır. Ayrıca hukuk seçimi, işçinin korunması gayesiyle iş sözleşmesi ile sınırlandırılmıştır.

MÖHUK 27/1 hükmü hukuk seçimini işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleriyle sınırlandırmıştır. Yüksek hareketliliğe sahip dijital göçebe işçilerin mutad işyerinden bahsedilmesi mümkün değildir. İş sözleşmelerinde hukuk seçimi olması ihtimalinde işverenin esas işyeri hukuku asgari koruma standardı olarak dikkate alınacaktır. Ancak dijital göçebe işçiler çoğu zaman işverenin esas işyeri ülkesi ile o ülke işvereni adına çalışma dışında herhangi bir bağlantı içerisinde değildirler. Bu açıdan MÖHUK 27/4 hükmündeki değişiklikle işçi lehine olması durumunda daha sıkı ilişkili hukukun hukuk seçiminde dahi uygulanabilmesi, asgari koruma standardına benzer bir koruma sağladığından dijital göçebe işçiler için yerinde bir değişiklik olmuştur.

Kanuna göre taraflar hukuk seçimi yapmamışlarsa iş sözleşmesine işçinin mutad işyeri hukuku uygulanmaktadır (m. 27/2). Dijital göçebe işçilerin iş görme edimlerini ifa ettikleri yerler işyeri kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak dijital göçebe işçilerin seyahatleri, çalışma faaliyetlerini belirli bir yerde yoğunlaştırmalarını ve neticesinde mutad işyerlerinin olmasını engellemektedir. Dijital göçebe işçilerin daha uzun

süre bulunduğu bir ülkenin olması da o ülkenin mutad işyeri olarak yorumlanması için yeterli sayılamaz. Aksi halde işin niteliğinden bağımsız, tamamen dijital göçebenin kendi isteğiyle seyahat edilen; iş ilişkisiyle, işçinin sosyal ve ekonomik çevresiyle bağlantısı zayıf olan bir ülke hukuku iş sözleşmesine uygulanacaktır. Bu durum ise milletlerarası özel hukuk hakkaniyetine uygun bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim iş görme edimini ifa ettiği ülkenin çalışma hayatına dahil olmayan dijital göçebe işçiler bakımından mutad işyeri ülkesini tespit etmeye çalışmak işçiyi korumak bakımından faydasızdır. Kanuni düzenleme dikkate alındığında işlerini devamlı olarak birden fazla ülkede yapan dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerinin işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbi olacağı (m. 27/3); iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda bu hukukun uygulanabileceği söylenebilir (m. 27/4). Bu çalışan grubunun iş sözleşmelerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna kıyasla daha irtibatlı bir ülke hukukunun uygulanmasını sağlayacaktır.

MÖHUK 27/4 hükmünde yapılan değişikliğin lafzı birçok tartışmaya sebebiyet verebilecek niteliktedir. İşin yapıldığı yer hukukunun diğer bağlama noktaları ile olan ilişkisi açık bir şekilde ifade edilmese de tüm bağlama noktalarının bir istisnası olduğu kabul edilmelidir. Hükümdeki “işin yapıldığı yer” ifadesiyle “işyeri” kavramının yaratacağı tartışmalardan kaçınılması yerinde bir tercih olmuştur. Düzenlemedeki “işin yapıldığı sırada” ve “uygulanmak zorunda olan hükümler” ifadelerinin ne anlama geldiği de belirsizdir. Kanaatimizce madde gerekçesi de dikkate alındığında “işin yapıldığı sırada” ifadesi ile iş görme ediminin gerçekleştirildiği andan ziyade iş ilişkisi çerçevesinde işverene bağlı olarak o yerde çalışılan süre kastedilmektedir. “Uygulanmak zorunda olan hükümler” tabiriyle de işin yapılabilmesi için uygulanması zorunlu olan kurallar bütünü kastedilmektedir. Dijital göçebe işçiler gibi işin niteliğinden bağımsız tamamen kendi istekleri doğrultusunda belirledikleri bir ülkeden çalışan kişiler bakımından işin yapıldığı yer hukukunun gerekçede belirtilen hususlara ilişkin kuralları “uygulanmak zorunda olma” ölçütünü karşılamamaktadır. Ancak işin yapıldığı yer hukukunun dijital göçebe işçilerin durumuna özgü olarak ekonomik ve sosyal politikaları gereği yürürlüğe koyduğu kuralların bulunması durumunda bu kuralların “uygulanmak zorunda olma” ölçütünü sağlayabileceği söylenebilir.

Dijital göçebe işçilerin iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde fiziki yer temelli bağlama noktalarının dikkate alınması, milletlerarası özel hukuk hakkaniyetine uygun bir yaklaşım olmayacaktır. Daha sıkı ilişkili hukukun her halde uygulama alanı bulabilmesi; yerinde bir düzenleme olsa da sözleşmenin kurulduğu sırada uygulanacak hukukun ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin belirsiz kalmasına, aynı işveren nezdinde istihdam edilen işçilerin farklı hukuk kurallarına tabi olmasına neden olacağından hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik açısından sakıncalıdır. Kanaatimizce gezici sınır ötesi tele çalışan işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar, maddi milletlerarası özel hukuk kuralları içeren milletlerarası sözleşmeler geliştirilerek çözümlenmelidir. Ancak bunun mümkün olmadığı mevcut durumda asgari koruma standardına uygun hukuk seçimi yapılması öncelenmelidir. Böylelikle tarafların iradelerine bırakılan hukuk, coğrafi temelli bağlama noktalarının uygulanmasını engellerken hukuki güvenliği ve öngörülebilirliği sağlayacaktır. Hukuk seçiminin bulunmaması durumunda işverenin esas işyeri hukuku ve her halde işçi lehine olması durumunda varsa daha sıkı ilişkili hukuk uygulama alanı bulacaktır.

Dijital göçebe işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanına girmesi durumunda uygulanacak hukuk kuralları farklılık göstermektedir. Doğrudan uygulanan kuralların uygulama alanı, amaçlarını gerçekleştirme ölçüsüne göre belirlenir. Kanaatimizce iş görme edimini Türkiye’de ifa eden ve geleneksel istihdam modeli ile çalışan işçiler bakımından doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilen çoğu kural, dijital göçebe işçiler açısından doğrudan uygulanan kural niteliğinde değildir. Zira bu kurallar, Türkiye’de istihdam edilen veya Türkiye piyasası ile ilişkili çalışma faaliyetinde bulunan işçiler bakımından devletin sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak amacıyla düzenlenmiştir. Bulundukları ülkede istihdam edilmeden veya o ülkenin iş piyasasına ilişkin çalışma

faaliyetinde bulunmadan çalışan işçilerin sayısının artmasıyla devletler, sosyal ve ekonomik menfaatlerini korumak amacıyla bu hukuki ilişkilere özel düzenlemeler geliştirirse bu kuralların doğrudan uygulanan kural olarak dijital göçebe işçilerin hukuki ilişkilerinde uygulama alanı bulabilmesi mümkün olabilir.



Teşekkür	Çalışmanın son halini almasında yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen meslektaşlarımız Arş. Gör. Dr. Miraç Şamil PEKŞEN'e ve Arş. Gör. Ahmet Kaan YILSELi'ye teşekkürlerimizi sunarız.
Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Yazar Katkısı	Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.S.T.Y., T.G.; Veri Toplama: S.S.T.Y., T.G.; Veri Analizi /Yorumlama: S.S.T.Y., T.G.; Yazı Taslağı: S.S.T.Y., T.G.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.S.T.Y., T.G.; Son Onay ve Sorumluluk: S.S.T.Y., T.G.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Acknowledgement	We would like to thank our colleagues, Res. Asst. Dr. Miraç Şamil PEKŞEN and Res. Asst. Ahmet Kaan YILSELi, for their unwavering help and support in finalizing this study.
Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of study: S.S.T.Y., T.G.; Data Acquisition: S.S.T.Y., T.G.; Data Analysis/Interpretation: S.S.T.Y., T.G.; Drafting Manuscript: S.S.T.Y., T.G.; Critical Revision of Manuscript: S.S.T.Y., T.G.; Final Approval and Accountability: S.S.T.Y., T.G.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.
Yazar Bilgileri	Safiya Saliha Tombaş Yıldırım (Arş. Gör.)
Author Details	¹ Trabzon Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Trabzon, Türkiye 0000-0003-2847-2336 salihatombas@trabzon.edu.tr
	Talha Genç (Arş. Gör.)
	² Trabzon Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, Trabzon, Türkiye 0000-0003-3032-5917 talha.genc@trabzon.edu.tr

Bibliyografya | Bibliography

- Alp M, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020* (On İki Levha Yayıncılık 2022).
- Alp M, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)', *Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan* (Beta Yayıncılık 2011).
- Altıntaş V, 'Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi' (2023) 2(50) Sicil 175-206.
- Aroles J, Bonneau C and Bhankaraully S, 'Conceptualising 'Meta-Work' in the Context of Continuous, Global Mobility: The Case of Digital Nomadism' (2023) 37(5) Work, Employment and Society 1261-1278.
- Arslan İ, '5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Zımni Hukuk Seçimi' (2013) 33(2) PPIL 1-41.
- Avşar M, '2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk' (2024) 9(2) İMHFD 599-630.
- Aydın U, 'Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Sözleşmesi' in Uçum M (ed), *Prof Dr Devrim ULUCAN'a Armağan* (Legal Yayıncılık 2008).
- Aydınöz G, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2014).
- Aydoğdu G, 'Milletlerarası Ticari Sözleşmelerde Hukuk Seçimine Dair Lahey İlkeleri Uyarınca Örtülü Hukuk Seçimi' (2022) 10(2) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 603-626.
- Aygül M and Çoban N, 'Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti' (2020) 15(169) THD 1815-1832.

- Baycık G, 'Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık' (2023) 14(2) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 55-69.
- Bearne S, 'Digital Nomads: Rising Number of People Choose to Work Remotely' (*The Guardian*, 4 November 2023) <www.theguardian.com/money/2023/nov/04/digital-nomads-work-remotely-tech-visas?utm_source=chatgpt.com> accessed 13 February 2025.
- Billarant J, *Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail* (Schulthess 2020).
- Bozdoğanoglu B, 'Dijital Göçebeler: Ekonomik Beklentiler ve Yaratılan Değerin Uluslararası Vergi Hukuku Kuralları Çerçevesinde İncelenmesi' (2024) 186 Maliye Dergisi 113-142.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y and Gemici Filiz B, 'Türk Hukukunda Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2016) 15 Prof Dr Turhan ESENER'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 593-619.
- Brakel-Ahmed F, 'Wherever I Lay My Laptop, That's My Workplace: Experiencing the New World of Work in a Hotel Lobby' in Aroles J, Vaujany F-Xd and Dale K (eds), *Experiencing the New World of Work* (Cambridge University Press 2021).
- Bruurs S, 'Cross-border Telework in Light of the Rome I-Regulation and the Posting of Workers Directive' (2023) 14(4) ELLJ 588-608.
- Bruurs S, 'Digital Nomads and The Rome I Regulation: An Overview' (*Global Workplace Law & Policy*, 14 December 2022) <<https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/12/14/digital-nomads-and-the-rome-i-regulation-an-overview/>> accessed 26 December 2024.
- Can MC, *Bulut Bilişim Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet Yayınevi 2023).
- Caniklioğlu N and Kutlu M, 'Tele Çalışmada İşyeri Kavramı' (2024) 10(2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 119-157.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36th edn, Beta Yayıncılık 2023).
- Çelikel A and Erdem BB, *Milletlerarası Özel Hukuk* (18th edn, Beta Yayıncılık 2024).
- Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve Adalet Komisyonu Raporu (TBMM) <<https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/25590fe2-97fe-41e3-a7b1-01971bfff9d0>> accessed 12 June 2025.
- Civan OE, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) (26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 525-573.
- Cook D, 'The Freedom Trap: Digital Nomads and the Use of Disciplining Practices to Manage Work/leisure Boundaries' (2020) 22 Information Technology & Tourism 355-390.
- Cook D, 'What Is A Digital Nomad? Definition and Taxonomy In the Era of Mainstream Remote Work' (2023) 65(2) World Leisure Journal 256-275.
- Cross-border Worker (*European Commission*) <https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/cross-border-worker_en> accessed 10 February 2025.
- Demaj E, Hasimja A and Rahimi A, 'Digital Nomadism as a New Flexible Working Approach: Making Tirana the Next European Hotspot for Digital Nomads' in Orel M, Dvoutely O and Ratten V (eds), *The Flexible Workplace Coworking and Other Modern Workplace Transformations Human* (Human Resource Management, Springer Nature 2021).
- Doğan S, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Seçkin Yayıncılık 2016).
- Doğan V, '5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) 11(1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147-163.
- Doğan V, 'Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tesbiti' in Doğan V (ed), *Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar* (Yetkin Yayınları 2023).
- Doğan V, Yılmaz AÇ and İzmirli Ayhan L, *Milletlerarası Özel Hukuk* (9th edn, Savaş Kitapevi 2023).
- Dulay Yangın D, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 148-171.
- Durward D, Blohm I and Leimeister JM, 'Crowd Work' (2016) 58(4) Bus Inf Syst Eng 281-286.
- Elçin D, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (Adalet Yayınevi 2012).
- Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) (*Eurostat*, 13 December 2024) <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp_custom_12158505/default/table?lang=en> accessed 2 February 2025.
- Ergüneş Emrağ S, '4857 Sayılı İş Kanunun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13(51) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1413-1443.
- Gilbert MG, 'Practicing Law as a Digital Nomad Advent of Remote Legal Practice Protocols: Remote Practice in and out of U.S.' (2023) 37(2) Commercial Law World 16-19.
- Go nomad and live anywhere (*nomad*) <<https://nomads.com/>> accessed 10 February 2025.
- Golden TD and Fromen A, 'Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes' (2011) 64(11) Human relations 1451-1475.

- Grušić U, 'Remote Work in Private International Law' in Countouris N and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023).
- Grušić U, 'Remote Working and European Private International Law' (aisbl E, 2022).
- Güngör G, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku* (3rd edn, Yetkin Yayınları 2022).
- Gürsel İ, 'Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk - Yargıtay Karar İncelemesi' (2021) 2(46) Sicil İş Hukuku Dergisi 155-187.
- Hannonen O, 'In Search of A Digital Nomad: Defining the Phenomenon' (2020) 22 Information Technology & Tourism 1-19.
- Hensellek S and Puchala N, 'The Emergence of the Digital Nomad: A Review and Analysis of the Opportunities and Risks of Digital Nomadism' in Orel M, Dvouletý O and Ratten V (eds), *The Flexible Workplace Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (Human Resource Management, Springer Nature 2021).
- Home (*Digital Nomads Madeira Islands*) <<https://digitalnomads.startupmadeira.eu/>> accessed 10 February 2025.
- Homepage (*Barbados*) <<https://www.visitbarbados.org/barbados-welcome-stamp>> accessed 10 February 2025.
- How fast do digital nomads travel? (*nomads*) <<https://ideasandbugs.com/en/help/articles/6218741-how-fast-do-digital-nomads-travel>> accessed 10 February 2025.
- International Labour Organization, 'Working from Home from Invisibility to Decent Work' (ILO, 2021).
- IOM, 'Overview - Domestic and Cross-Border Remote Working Modalities in the EU' (February 2024) <https://germany.iom.int/sites/g/files/tmzbd1806/files/talent_hub_overview_domestic_and_cross-border_remote_working_modalities_in_the_eu_final_may2024.pdf> accessed 10 February 2025.
- İste Arıanoğlu C, *Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk* (On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Its Italy, 'Revitalising Italian villages to attract digital nomads' (*linkedin*, 6 July 2022) <<https://www.linkedin.com/pulse/revitalising-italian-villages-attract-digital-nomads-itsforit/>> accessed 10 February 2025.
- Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011).
- Kannisto EP, *Global Nomads: Challenges of Mobility In the Sedentary World* (Tilburg University 2014).
- Kaya T, 'Yabancıların Çalışma İzni Muafiyetlerine Dair Bir Değerlendirme' (2021) 12(47) TAAD 215-246.
- Kırlı Aydemir DD, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmeleri Bakımından Uzaktan Çalışma ve Uygulanacak Hukuk Meselesine Genel Bir Bakış' in Tiryakioğlu B and others (eds), *Cumhuriyetin Yüzüncü Yılında Milletlerarası Özel Hukuk Kongresi Eskişehir 18 - 20 Ekim 2023 Kongre Bildirileri ve Tartışmaları* (Yetkin Yayınları 2023).
- Kumar N, '49 Digital Nomads Statistics 2025: Trends & Salary Data' (*DemandSage*, 19 October 2024) <www.demandsage.com/digital-nomads-statistics/> accessed 10 February 2025.
- Kutlu M, *İş Hukukunda Tele Çalışma* (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2025).
- Makimoto T and Manners D, *Digital Nomad* (John Wiley & Sons Ltd. 1997).
- Makimoto T, 'The Age of the Digital Nomad: Impact of CMOS Innovation' (2013) 5 IEEE Solid-State Circuits Magazine 40-47.
- MBO Partners, 'Nomading Normalizes in 2024' (August 2024) <<https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/>> accessed 10 February 2025.
- MBO Partners, 'Nomadism Enters the Mainstream' (August 2023) <www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads-2023/> accessed 10 February 2025.
- MBO Partners, 'The Changing Nature of the American Workforce' (2019) <www.mbopartners.com/state-of-independence/mbo-partners-state-of-independence-in-america-2019/> accessed 10 February 2025.
- Meyrowitz J, 'Global Nomads in the Digital Veldt' in Nyíri K (ed), *Mobile Democracy* (Passagen Verlag 2003).
- Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (TBMM) <www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c005/tbmm23005024ss0047.pdf> accessed 10 February 2025.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2022).
- Müller A, 'The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?' (2016) 6(3) Transnational Social Review 344-348.
- Murtaz G, 'Yabancı Unsurlu Akitlerde Hukuk Seçimine Dair Meseleler (5718 sayılı MÖHUK m.24 ile Milletlerarası Ticari Sözleşmelerde Hukuk Seçimine Dair İkeler Kapsamında)' (2018) 3(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 157-202.
- Nash C, Jarrahi MH, Sutherland W and Phillips G, 'Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies' in Chowdhury G and others (eds), *Transforming Digital Worlds* (Springer International Publishing 2018).
- Nielsen H, 'Frontier Workers' Tax and Social Security Status in Europe – Optimizing the Legal Status in a Changing Landscape' (2023) 5(10) International Tax Studies 1-34.
- Nomer E, *Devletler Hususi Hukuku* (23rd edn, Beta Yayıncılık 2021).

- Ölçer F, 'Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi' (2004) 6(22) Öneri 145-165.
- Orel M, 'Coworking Environments and Digital Nomadism: Balancing Work and Leisure Whilst On the Move' (2019) 61(3) World Leisure Journal 215-227.
- Orgazination IL, 'Home Work Convention, 1996 (No. 177)' <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> accessed 13 April 2025.
- Özdemir E, 'Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma' (2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 8-41.
- Özdemir Kocasakal H, 'Sözleşmelere Uygulanacak Hukukun MÖHUK m. 24 Çerçevesinde Tespiti ve Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kuralları' (2010) 30(1-2) PPIL 27-62.
- Özdemir O, 'Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri' (2016) 4(8) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81-99.
- Özel S, Erkan M, Pürselim HS and Karaca HA, *Milletlerarası Özel Hukuk* (2nd edn, On İki Levha Yayıncılık 2023).
- Özel S, 'Möhük m. 27/I Hükmünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptal Edilmesi: Anayasa Mahkemesi Kararının İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Açısından Değerlendirilmesi' (2025) 99(2) İstanbul Barosu Dergisi 108-124.
- Özel S, 'Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk' (2023) 43(1) PPIL 371-408.
- Pignatari LT, 'The Taxation of 'Digital Nomads' and the '3 W's': Between Tax Challenges and Heavenly Beaches' (2023) 51(5) INTERTAX 384-396.
- Rani U, 'Remote Platform Work and the Flexible Workforce: What Global Dynamics Can We See?' in Countouris N and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023).
- Rasnača Z, 'Enforcing the Rights of Remote Workers: the Case of Digital Nomads' in Countouris N and others (eds), *The Future of Remote Work* (ETUI aisbl 2023).
- Reichenberger I, 'Digital Nomads – A Quest For Holistic Freedom In Work and Leisure' (2018) 21(3) Annals of Leisure Research 364-380.
- Richards G, 'The New Global Nomads: Youth Travel In A Globalizing World' (2015) 40(3) Tourism Recreation Research 340-352.
- Rise in EU population working from home (Eurostat, 8 November 2022) <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>> accessed 02 February 2025.
- Şanlı C, Esen E and Fıganmeşe Ataman İ, *Milletlerarası Özel Hukuk* (11th edn, Beta Yayıncılık 2024).
- Sarıöz Büyükalp Aİ, 'Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu' (2018) 8(2) Hacettepe HFD 195-248.
- Sekiguchi-Naets K, 'Telework: Wild Ride or Win-win?' Interview with Messenger J, Senior Research Officer at the International Labour Organization (5 January 2021) <<https://voices.ilo.org/podcast/telework-wild-ride-or-win-win#headline>> accessed 2 February 2025.
- Şen MN, 'Türk Bireysel İş Hukukunda Yabancı İşçilerin İş Sözleşmeleriyle Çalışma İzinlerinin İlişkisi' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi 2023).
- Şermet B, 'İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri' (2014) 9(123) Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139-169.
- Šimová T, 'A Research Framework for Digital Nomadism: A Bibliometric Study' (2022) 65(2) World Leisure Journal 175-191.
- Soysal T, 'Tele Çalışma' (2006) 1(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 133-165.
- Su NM and Mark G 'Designing for Nomadic Work' (Proceedings of the 7th ACM conference on Designing interactive systems, 2008).
- Sudan M, 'Kanunlar İhtilafı Alanında Hukuk Seçimi' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 1996).
- Süzek S and Başterzi S, *İş Hukuku* (24th edn, Beta Yayıncılık 2024).
- Tarman ZD, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2010) 59(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 521-550.
- Tekinalp G and Uyanık Çavuşoğlu A, *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları* (12th edn, Vedat Kitapçılık 2016).
- Titshaw S, 'International Digital Nomads: Immigration Law Options in the United States and Abroad' (2023) 38(1) Georgetown Immigration Law Review 71-88.
- Tombas SS, *Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı* (Yetkin Yayınları 2022).
- Transform your life, at sea (*nomadcruise*) <<https://www.nomadcruise.com/>> accessed 10 February 2025.
- Türkiye'nin En Büyük Dijital Göçebe Topluluğu (*nomadturkiye*) <<https://nomadturkiye.com/home>> accessed 10 February 2025.
- Voll K, Gauger F and Pfnür A, 'Work From Anywhere: Traditional Workation, Coworkation and Workation Retreats: A Conceptual Review' (2023) 65(2) World Leisure Journal 150-174.
- Vural Çelenk B, 'Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması' (2017) (2) YBHD 277-296.

- Wang B, Schlagwein D, Cecez-Kecmanovic D and Cahalane MC 'Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism' (ACIS, Sydney, 2018).
- Williams PR, 'The EEC Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations' (1986) 35(1) International & Comparative Law Quarterly 1-31.
- Williams W, 'Countries Offering Digital Nomad Visas' (*Investopedia*, 15 August 2024) <www.investopedia.com/countries-offering-digital-nomad-visas-5190861> accessed 10 February 2025.
- Yenisey Doğan K, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal Yayıncılık 2007).
- Yönetici Özeti (*International Labour Organization*) <www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_774379.pdf> accessed 10 February 2025.
- Yuen Thompson B, 'Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy' (2018) 1 Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation 1-26.
- Zanobetti A, 'Employment Contracts and the Rome Convention: The Koelzsch Ruling of the European Court of Justice' (2011) 3(2) Cuadernos de Derecho Transnacional 338-358.