

# Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi

## Öz

Çalışmak üzere ülkemizden yurt dışına giden çok sayıda işçinin iş sözleşmelerinin sona ermesinden sonra Türkiye’de işçilik alacaklarının tahsili amacıyla dava açtıkları bilinmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi son yıllarda işçi ve işveren arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinde hukuk seçimi anlaşması bulunması halinde uyuşmazlığa yabancı hukukun uygulanması gerektiğine yönelik pek çok karar vermiştir. Bir kısım dosyalarda Bölge Adliye Mahkemelerince verilen direnme kararları

üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nca çok yeni tarihte verilen kararlar da Özel Daire kararları ile aynı doğrultuda olmuştur. Anılan kararların önemi dikkate alınarak işçinin yurt dışında fasıllı çalışması halinde her bir çalışma dönemi bakımından uyuşmazlığa uygulanacak hukukun belirlenmesi, hukuk seçimi ile genel işlem koşulları arasındaki ilişki, mutad işyerinin tespiti, doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni müdahalesinin koşulları gibi önemli konular bu çalışmada incelenecektir.

## Anahtar Sözcükler:

Yurt dışı iş sözleşmesi, hukuk seçimi, genel işlem koşulları.

# Evaluation Of The Law Applicable To Employment Contracts Containing Foreign Elements In The Context Of General Terms And Conditions

## Abstract

It is known that many workers who go abroad from our country to work file suit in Türkiye after their employment contract expired. The 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals has made many decisions in recent years stating that if there is a choice of

law agreement in the individual employment contract signed between the employee and the employer, foreign law should be applied to the dispute. The very recent decisions made by The General Assembly of the Supreme Court of Appeals on the resistance decisions given

\* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi, volkann0715@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-2809-6822.

by the regional courts of justice in some case files were also in the same direction. Considering the importance of the aforementioned decisions, significant issues such as determining the law to be applied to the dispute in terms of each working period in case the employee

works intermittently abroad, the relationship between the choice of law and general terms and conditions, determination of the habitual workplace, directly applied rules and conditions of public order intervention will be examined in this study.

### Keywords:

Foreign employment contract, choice of law, general terms and conditions.

## I. Giriş

Günümüzde inşaat sektöründe faaliyet gösteren birçok firma dünyanın farklı ülkelerinde üstelendikleri projelerini gerçekleştirmek için Türk işçilerinden yararlanmakta, bu kapsamda işçilerle yurt dışı bireysel iş sözleşmesi imzalanarak işçinin yurt dışına çıkışı sağlanmaktadır. Proje bitimi veya başka herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçiler tarafından Türkiye’de işçilik alacaklarının tahsili amacıyla davalar açılmaktadır.

Yabancılik unsuru taşıyan bu davalarda öncelikle uyuşmazlığa uygulanacak hukukun tespit edilmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun<sup>1</sup> (6100 sayılı Kanun) 33 üncü maddesinde hâkimin, Türk hukukunu resen uygulayacağı düzenlenmiştir. Hukuk deyimi; Anayasayı, kanunları, kanunlara aykırı olmayan yönetmelik ve bunlara aykırı olmayan tüzükleri, örf ve âdet hukukunu, hatta Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeleri de kapsamaktadır<sup>2</sup>. Buna göre; Türk kanunlar ihtilâfı kuralları yani 5718 sayılı Kanun<sup>3</sup> hükümleri Türk pozitif hukukunun bir parçası olması sebebiyle hâkim tarafından resen uygulanmak zorundadır<sup>4</sup>.

5718 sayılı Kanun’un 2 nci maddesinde de hâkimin Türk kanunlar ihtilâfı kurallarını ve bu kuralara göre yetkili olan yabancı hukuku resen uygulayacağı hükme bağlanarak yabancı hukukun tatbikinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. O halde, yabancılik unsuru taşıyan özel hukuka ilişkin işlem ve ilişkilerde Türk kanunlar ihtilâfı kurallarına göre uygulanacak hukukun belirlenmesi ve bu hukukun olaya uygulanması gerekmektedir.

Yurt dışı iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuka ilişkin özel düzenleme 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinde dört fıkra halinde yer almaktadır. Maddenin ilk fıkrasında irade muhtariyeti ilkesinin bir yansıması olarak hukuk seçimi yer almakta iken, diğer fıkralarında hukuk seçimi yapılmaması durumunda sözleşmeye uygulanacak hukuk kademeli olarak tayin edilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, yurt dışı iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin olarak 24.11.2020 tarihinden itibaren verdiği bozma kararlarında 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesine yönelik değerlendirmelerde bulunarak, koşulları bulunması halinde yabancı ülke hukukunun uygulanması gerektiğine işaret etmiştir. Söz konusu kararların yerleşik hale geldiği söylenebilir.

Yurt dışı iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlıkta Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi’nce, iş sözleşmesi hükümlerinin

2018, s. 61.

1 Resmî Gazete (R.G.) 04.02.2011, S. 27836.

2 Baki Kuru/Burak Aydın, Medeni Usul Hukuku El Kitabı, C.1, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 592.

3 R.G. 12.12.2007, S. 26728.

4 Cemal Şanlı/Emre Esen/İnci Ataman-Figanmeşe, Milletlerarası Özel Hukuk, 6. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul,

genel işlem koşulu niteliği taşıdığı gerekçesiyle sözleşmeye değer verilmeyerek somut olayda Türk hukukunun uygulanmasına karar verilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise temyiz incelemesi neticesinde verdiği bozma kararında, söz konusu yurt dışı iş sözleşmesinin bağlayıcı ve geçerli olduğu sonucuna varmıştır<sup>5</sup>. Bazı dosyalarda Bölge Adliye Mahkemelerince verilen direnme kararları üzerine uyuşmazlığı inceleyen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen kararlar<sup>6</sup> da Özel Daire bozma kararları ile aynı yönde olmuştur. Bu noktada çalışmamızda, hukuk seçimi yapılmakla birlikte yapılan hukuk seçiminin geçerli olup olmadığı konusunda özellikle genel işlem koşulları ile ilgili değerlendirmeler yapılacaktır.

## II. Milletlerarası Özel Hukuk Sisteminde Yabancılık Unsuru İçeren İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti

### A. Genel Olarak 5718 sayılı Kanun

5718 sayılı Kanun'un 12.12.2007 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (2675 sayılı Kanun) yürürlükten kaldırılmıştır<sup>7</sup>. Yabancılık unsuru içeren sözleşmelere uygulanacak hukuk, 2675 sayılı Kanun'da tek ve genel bir madde ile düzenlenmiş (24 üncü madde) olup özel kurallara yer verilmemiştir. 5718 sayılı

lı Kanun'da ise sözleşmelere uygulanacak hukuk konusunda 24 üncü maddede genel bir bağlama kuralı kabul edilmiş, 27 nci maddede "iş sözleşmeleri" bakımından özel bağlama kuralına yer verilmiştir.

2675 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde sözleşmesel borç ilişkilerini düzenleyen hükme yönelik doktrinde eleştiriler bulunmaktaydı<sup>8</sup>. Söz konusu eleştiriler ve Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin düzenlemelerine uyum sağlanması gereğinin bir sonucu olarak Sözleşmesel Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkında Roma Konvansiyonu (Roma Konvansiyonu) hükümlerinden esinlenilerek 5718 sayılı Kanun düzenlenmiştir<sup>9</sup>. 5718 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra da Roma Konvansiyonunu önemli değişikliklere uğratan Roma I Tüzüğü Avrupa Birliği'nde kabul edilmiştir.

5718 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin birinci fıkrasında, "Yabancılık unsuru taşıyan özel hukuka ilişkin işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukuk, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi, yabancı kararların tanınması ve tenfizi bu Kanunla düzenlenmiştir." hükmü yer almaktadır. Buna göre; bir uyuşmazlığın yabancılık unsuru içermesi halinde 5718 sayılı Kanun hükümlerine göre uygulanacak hukukun belirlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan ilk ele alınması gereken husus yabancılık unsuru kavramıdır. Yabancılık unsuru kavramının açıklanmasından sonra aynı Kanun'un 27 nci maddesinin kapsamının değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

5 Yargıtay 9. HD, E: 2022/4504, K: 2022/5355, T: 27.04.2022; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/6029, K: 2022/8323, T: 27.06.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 07.01.2023); Yargıtay 9. HD, E: 2022/8636, K: 2023/7226, T: 17.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/14850, K: 2023/7651, T: 24.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/11638, K: 2023/8628, T: 05.06.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

6 Yargıtay HGK, E: 2022/9-549, K: 2023/527, T: 24.05.2023; Yargıtay HGK, E: 2023/9-196, K: 2023/520, T: 24.05.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

7 20.05.1982 tarihli ve 2675 sayılı Kanun, 5718 sayılı Kanun'un 64 üncü maddesinin birinci fıkrası ile yürürlükten kaldırılmıştır.

8 Eleştiriler için bkz. Aysel Çelikel/B. Bahadır Erdem, Milletlerarası Özel Hukuk, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 349-356; Bahadır Erdem, "Genel Olarak Akitler: 5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'da Düzenlenen Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Uygulanacak Olan Hukuk", Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Nüsret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Araştırmaları Merkezi Konferans Yayınları Serisi-2, İstanbul 2010, s. 95-102.

9 Hatice Özdemir Kocasakal, "Sözleşmelere Uygulanacak Hukukun MÖHUK m. 24 Çerçevesinde Tespiti ve Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kuralları", C. 30, S. 1-2, 2010, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, s. 28.

## B. İş Sözleşmelerinde Yabancılık Unsuru

5718 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin birinci fıkrasında açıkça hüküm altına alındığı üzere özel hukuka ilişkin bir işlem veya ilişkiden doğan uyuşmazlığın milletlerarası özel hukuktaki kanunlar ihtilâfı hükümlerine göre çözülebilmesi için ilgili uyuşmazlığın yabancılık unsuru içermesi gerekir. İş sözleşmeleri hakkında uygulanacak hukuku düzenleyen 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesindeki özel bağlama kuralının uyuşmazlıkta uygulanabilmesi için de iş sözleşmesinde *yabancılık unsuru* bulunmalıdır. Bu noktada öncelikle taraflar arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığı tespit edilmelidir.

İş sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği hususu bir vasıflandırma sorunu olup bu vasıflandırmanın hâkimin hukuku (*lex fori*) çerçevesinde yapılması gerekir<sup>10</sup>. O halde, Türk mahkemelerinde görülen ve yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklar bakımından Türk hukukuna göre vasıflandırma yapılacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 8 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu tanıma göre hukukumuzda iş sözleşmesinin temel unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır<sup>11</sup>. Söz konusu unsurlardan herhangi birinin eksik olması durumunda taraflar arasında

iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir.

5718 sayılı Kanun'da yabancılık unsuru tanımlanmamıştır. Doktrinde, yabancılık unsuru, herhangi bir hukuki olay veya ilişkiyi birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hale getiren unsur olarak tanımlanmıştır<sup>12</sup>. Bu tanımdan hareketle iş hukukunda işçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı ülkede bulunması, işçinin işini mutad olarak yabancı bir ülkede ifa etmesi, iş sözleşmesinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinin yabancılık unsuru içerdiği kabul edilmektedir<sup>13</sup>. Yargıtay kararlarında<sup>14</sup> da yabancılık unsurunun

10 Zeynep Derya Tarman, "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, C. 59, S. 3, s. 526; Vahit Doğan, İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilâfı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, s. 98; Nuray Ekşi, "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 117; Doğa Elçin, Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 13-20.

11 Sarper Süzek, İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 223-232; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 23; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat vd., İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 164; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 71-73.

12 Ergin Nomer, Devletler Hususi Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 5; Vahit Doğan, Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2022, s. 6-7; Gülin Güngör, Türk Milletlerarası Özel Hukuku Kanunlar İhtilâfı Hukuku Milletlerarası Usul Hukuku, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 31; Ziya Akıncı, Milletlerarası Özel Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 4-5; Çelikel/Erdem, s. 10; Şanlı/Esen/Ataman-Fıganmeşe, s. 5; Deniz Kırılı Aydemir, "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Olan Hukuk", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, C. 5, S. 18, s. 468; Beyza Çağla Şahin, Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık İstanbul, 2021, s. 38.

13 Tarman, s. 526; Ekşi, s. 118; Doğan, 1996, s. 49; Şahin, s. 38; Elçin, s. 39-42; A. Can Tuncay, "Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkinine Uygulanacak Kanun", Onar Armağanı, İstanbul, 1977, s. 899; Tankut Centel, "Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi, İstanbul, 1983, s. 217-220; Ersin Erdoğan/Canan Erdoğan, "Türkiye'den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s. 963; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/Beste Gemici Filiz, "Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 598-599.

14 "...Somut olayda gelince, davanın taraflarının aynı zamanda ABD vatandaşı oldukları, davaya konu edilen şirketin ABD'nde bir şirket olduğu, davaya dayanak sözleşmenin bu ülkede düzenlendiği, tarafların uzun süre bu ülkede yaşadıkları, davacının dava dilekçesindeki adresinin dahi ABD'ndeki adresi olduğu anlaşılmalı, uyuşmazlığın yabancı unsur içermesi bağlamında çekişmenin esas hakkında uygulanacak hukukun re'sen belirlenmesi gerektiği kuşkusuzdur...": Yargıtay 11. HD, E: 2013/15863, K: 2014/18821, T: 02.12.2014 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 26.06.2023). "...Dava konusu olayda, davacı şirketin Almanya'da kurulmuş olduğu, davalının da

tespitinde, tarafların vatandaşlığı, ikametgâh adresleri, sözleşmenin düzenlendiği yer, şirketin menşei gibi kriterlerden yararlanıldığı görülmektedir.

Uluslararası çalışma koşullarının değişmesine bağlı olarak ihtiyaçlara göre çok farklı şekillerde iş sözleşmesi yapılması mümkün olduğundan her somut olayın özelliği dikkate alınarak yabancılık unsurunun belirlenmesi gerekmektedir. Yabancılık unsuru, kişi bakımından yabancılık unsuru veya yer bakımından yabancılık unsuru olmak üzere genelde iki şekilde ortaya çıkmakla<sup>15</sup> birlikte, yabancılık unsuruna dair yukarıda sayılan söz konusu hâller sınırlayıcı sayıda değildir<sup>16</sup>.

5718 sayılı Kanun'un 2 inci maddesinin birinci fıkrasında "*Hâkim, Türk kanunlar ihtilâfi kurallarını ve bu kurallara göre yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygular. Hâkim, yetkili yabancı hukukun muhtevasının tespitinde tarafların yardımını isteyebilir.*" hükmü düzenlenmiştir. Buna göre; uyuşmazlık konusu olayda iş sözleşmesinin yabancılık unsuru taşıdığına dosya kapsamından tespit

edilmesi halinde hâkim Türk kanunlar ihtilâfi kurallarına göre yetkili olan yabancı hukuku resen<sup>17</sup> araştırıp bularak<sup>18</sup> olaya uygulamak durumundadır. Hâkimin, bu kuralları uygulama zorunluluğu, bizzat Türk hukukundan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla milletlerarası usul hukuku ve kanunlar ihtilâfi hukuku kurallarının uygulanmaması veya hatalı uygulanması öncelikle Türk hukukuna aykırılık teşkil eder<sup>19</sup>. Bu nedenle, yargılama hukuku bakımından yabancılık unsurunun niteliğinin ortaya konulması son derece önemlidir.

Yabancılık unsuru, maddi vakia niteliğinde olmayıp hukukun uygulanmasına koşul *hukuki* bir vakia'dır. Hukuki olması, yabancılık unsurunun,

yurtdışında ikamet ettiği, sözleşmenin Köln/Almanya'da akdedildiği, taraflarca sözleşmede açık bir hukuk seçimi yapılmadığı anlaşılmış olup, bu nedenle yabancılık unsuru bulunan sözleşmeye Alman Hukuku'nun uygulanıp uygulanamayacağına 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun kapsamında tartışılmadan Türk Hukuku'nun uygulanması suretiyle sonuca varılması doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir...": Yargıtay 11. HD, E: 2019/83, K: 2020/3914, T: 07.10.2020 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 26.06.2023).

15 "...Bir uyuşmazlığın kanunlar ihtilafı hukukunun kapsamına girebilmesi için o uyuşmazlığın yabancı unsur içermesi gerekir. Yabancı unsur, hukuki işlemi bir devletin hukuk düzeni dışında, en az bir veya daha fazla hukuk düzeni ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. Yabancı unsur, şahıs bakımından ve yer bakımından ortaya çıkabilir. Şahıs bakımından yabancı unsur, kişinin tabiiyet durumuna, yer bakımından yabancı unsur hukuki ilişkinin hâkimin bulunduğu devletin dışında gerçekleşmesiyle ortaya çıkar...": Yargıtay HGK, E: 2017/12-367, K: 2019/350, T: 26.03.2019 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 26.06.2023).

16 Rifat Erten, "Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri", Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, Ankara, 2022, C. 1, s. 222. İş sözleşmesine yabancılık unsuru veren kistasların dar tutulmaması gerektiği ifade edilmiştir: Ekşi, s. 118, Çelikel/Ertem, s. 386.

17 Güngör, s. 98; Doğan, 2022, s. 249. Tarafların talepleri olmasa da, hâkimin yabancı unsur içeren bir ihtilâfin hangi hukuka tâbi olacağını resen tespit etmek zorunda olduğu hakkında bkz. Musa Aygül/ M. Fatih Uşan, "İş Güvenliği Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tesbitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C. 2, S. 3, 2007, s. 85.

18 "...Bölge Adliye Mahkemesince; Rusya hukuk sisteminde bulunan uyuşmazlık konusuna ilişkin tercüme edilmiş kanun maddelerini, ilgili bilgi ve belgeler ile olayın çözümü için gerekli olan tüm dokümanları sunmaları için taraflara süre ve imkân tanınmalı, gerekirse Yabancı Hukuk Hakkında Bilgi Edinilmesine Dair Avrupa Sözleşmesi hükümlerinden de yararlanılmalıdır. Bundan başka Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğünden Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun davacının çalışma dönemindeki değişiklikleri de içerecek şekilde tüm Kanun maddeleri ile bilgi ve belgelerin gönderilmesi istenmeli, bu konuda yöntemine uygun şekilde yazı yazılmalı, gerekli bilgi ve belgeler ile Rusya Federasyonu İş Kanunu maddelerinin Türkçe tercüme ve belgelerin gönderilmesinden sonra "İlgili hukuk" başlığında yer verilen 5718 sayılı Kanun maddeleri olayın çözümünde göz önünde tutularak somut uyuşmazlık hakkında değerlendirme yapılmalıdır. Ardından olayın çözümüne ve tarafların seçmiş olduğu hukuka uygun, gerekçeli, tarafların ve Yargıtay'ın denetimine açık bilirkişi raporu alınmalı ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."; Yargıtay 9. HD, E: 2022/16067, K: 2023/2360, T: 15.02.2023; benzer yönde bkz. Yargıtay 11. HD, E: 2018/3313, K: 2020/2354, T: 04.03.2020; Yargıtay (Kapatılan) 14. HD, E: 2016/13302, K: 2017/5712, T: 05.07.2017; Yargıtay 8. HD, E: 2013/7353, K: 2014/5765, T: 31.03.2014 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 26.06.2023).

19 Erten, s. 221; Tuğçe Nimet Yaşar, "Türk Mahkemelerinde Yabancı Hukukun Uygulanması", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2013, C. 33, S. 2, s. 107.

hâkimin hukuku resen uygulama yükümlülüğünün koşul ögesi olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yabancılık unsurunun tespit edilmesi faaliyeti, hâkimin hukuku uygulama yükümlülüğünden bağımsız düşünülemez, yargılama hukukuna özgü usuli bir faaliyettir. Bu bağlamda *iddia ve savunmanın değiştirilmesi veya genişletilmesi yasağının* yabancılık unsurunun tespiti açısından uygulanmayacağı belirtilmektedir<sup>20</sup>.

## C. Hukuk Seçimi (Sübjektif Bağlama Kuralı)

### 1. Genel Olarak

Sözleşme özgürlüğü ilkesinin yabancılık unsuru içeren sözleşmeler alanındaki yansıması olan irade özerkliği ilkesi, milletlerarası özel hukukun temel ilkelerinden birisidir<sup>21</sup>. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrasında<sup>22</sup> da yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinin hukuk seçimine konu olabileceği kabul edilmiş ve iş sözleşmelerine ilişkin bağlama kuralları düzenlenirken taraf iradelerine ilk sırada yer verilmiştir<sup>23</sup>. Taraf iradelerine bağlama (sübjektif bağlama) kuralı, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmesinin taraflarına uyumsuzluğa uygulanacak hukuku seçme imkânı tanımaktadır. Taraflarca hukuk seçimi yapılmadığı ya da yapılan hukuk seçiminin

geçersiz olduğu durumlarda ise alt başlıklarda değinileceği üzere objektif bağlama kuralları devreye girmektedir.

### 2. Hukuk Seçiminin Yapılış Şekli, Niteliği ve Geçerliliği

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrasına göre; kural olarak taraflar iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku serbestçe seçebilirler. Hukuk seçimi aslında taraflar arasında var olan maddi hukuk sözleşmesinden bağımsız başka bir sözleşmedir<sup>24</sup>. 5718 sayılı Kanun'da hukuk seçimi sözleşmesinin şekline ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu noktada sözleşmeden doğan borç ilişkilerinde uygulanacak hukuku düzenleyen aynı Kanun'un 24 üncü maddesinin iş sözleşmeleri bakımından da geçerli olacağı kabul edilmektedir. Buna göre; söz konusu 24 üncü maddenin birinci fıkrasında yer alan, "*Sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tâbidir. Sözleşme hükümlerinden veya hâlin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilen hukuk seçimi de geçerlidir.*" hükmü dikkate alındığında hukuk seçiminin açık veya örtülü (zımnî) irade beyanı ile yapılabileceği<sup>25</sup> sonucuna varılmaktadır.

Bir hukuk seçiminin "açık" olması ile kastedilen, o sözleşmenin taraflarının belirli bir hukuku seçme konusundaki iradelerini, yorumu gerektirmeyecek şekilde net ve anlaşılır olarak beyan etmiş

20 Mesut Aygün, "Yabancılık Unsurunun Mahiyeti ve Yargılamadaki Rolü", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, C. 16, Özel Sayı (Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Basım Yılı 2015), s. 1057.

21 Elçin, s. 63; Doğan, 1996, s. 15-18; Cüneyt Çilingiroğlu, "Devletler Özel Hukuku Alanında Borç Sözleşmelerinde Hukuk Seçimi: Sübjektif Bir Bağlanma Noktası Olarak Taraf İradeleri", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1989, C. 9, S. 2, s. 104; Bilgin Tiryakioğlu, Taşınır Mallara İlişkin Milletlerarası Unsurlu Satım Akitlerine Uygulanacak Hukuk, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996, s. 19-20; Gözde Murtaz, "Yabancı Unsurlu Akitlerde Hukuk Seçimine Dair Meseler", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2018, s. 47.

22 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir: "İş sözleşmeleri, işçinin *mutad* işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir."

23 Tarman, s. 528; Doğan, 2022, s. 398; Şahin, s. 58.

24 Güngör, s. 93; Doğan, 2022, s. 401, 412; Tiryakioğlu, s. 25; Doğan, 1996, s. 26; Aslı Bayata Canyaş, AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 83; İlyas Arslan, "5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Zımnî Hukuk Seçimi", C. 33, S. 2, 2013, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, s. 6; Murtaz, s. 63.

25 Nomer, s. 339; Doğan, 2022, s. 401; Tarman, s. 528; Elçin, s. 78; Gülören Tekinalp/Ayfer Uyanık, Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları, 12. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s. 281; Vahit Doğan, "5718 Sayılı Kanuna Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, C. 11, S. 1-2, s. 154; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 604. Hukuk seçiminin açık ya da örtülü olarak yapılabilemesinin mümkün olduğu hakkında bkz. Çilingiroğlu, s. 110.

olmalarıdır<sup>26</sup>. Yani, açık hukuk seçimi, *açıklanmış* hukuk seçimidir. Tarafların sözleşmelerinde yetkili devletin hukukunu ismen bildirmeleri veya söz konusu yer, sözleşmede belli olmak kaydıyla “işyeri hukuku” gibi sıfatıyla belirlemeleri açık hukuk seçimidir<sup>27</sup>. Hukuk seçimi konusunda tarafların açık bir irade ortaya koymadığı durumda 5718 sayılı Kanun’un yukarıda yer alan 24 üncü maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesine göre zımni bir hukuk seçimi yapıp yapılmadığının belirlenmesi gerekecektir. Bu belirleme yapılırken; bir ülke mahkemesinin yetkili kılınması, işçinin ücretinin ödeneceği para birimi, sözleşmede özellikle belirli bir ülke hukukuna özgü dil ve terminolojinin kullanılması, tarafların daha önceki sözleşme uygulamaları ve özellikle tarafların benzer nitelikteki sözleşmelerden birinde veya birbirleriyle sıkı ilişki içinde bulunan sözleşmelerden birinde açıkça hukuk seçimi yapması ya da belirli bir ülke hukukuna dayanılarak gerçekleştirilmiş standart sözleşme şartlarının kullanılması gibi kriterler dikkate alınabilir<sup>28</sup>.

İş sözleşmelerinde hukuk seçimini düzenleyen 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesi hükmü, seçilen hukukun, iş sözleşmesiyle irtibatlı bir hukuk olması konusunda herhangi bir sınırlama getirmemekte olup, taraflar hukuk seçimi konusunda tamamen serbesttir. Bu nedenle, taraflarca iş sözleşmesiyle irtibatlı olmayan diledikleri herhangi bir devletin hukuku seçilebilir, yani hukuk seçimi klozu (şart) sözleşmeyle irtibatlı olmasa da herhangi bir devletin hukukuna işaret edebilir<sup>29</sup>.

Hukuk seçimi yapan tarafların seçilen hukuku emredici, tamamlayıcı ve yorumlayıcı kuralları ile birlikte bir bütün olarak seçtiği kabul edilir<sup>30</sup>. Seçilen hukukun kapsamı konusunda 5718 sayılı Kanun’un 2 nci maddesinin dördüncü fıkrasındaki düzenlemeye göre; taraflarca aksi açıkça kararlaştırılmadıkça seçilen hukukun *maddî hukuk hükümleri* uygulanır. Yani, taraflar seçilen hukuku, kanunlar ihtilafı hukuku kuralları dâhil seçtiklerini açıkça bildirmemişlerse seçilen hukukun kanunlar ihtilafı hukuku kuralları dışlanmaktadır<sup>31</sup>.

Hukuk seçiminin yapılma zamanı konusunda mevzuatta herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır<sup>32</sup>. 5718 sayılı Kanun’un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre hukuk seçimi taraflarca her zaman yapılabilir veya değiştirilebilir. İş sözleşmeleri yönünden mevzuatımızda özel bir düzenleme bulunmadığından söz konusu genel düzenleme iş sözleşmeleri için de uygulanacaktır. Buna göre kural olarak iş sözleşmelerinde hukuk seçimi, sözleşmenin kuruluşundan uyuşmazlığın ortaya çıkmasına, hatta yargılama aşamasına kadar her zaman yapılabilir ya da değiştirilebilir<sup>33</sup>. Asıl sözleşmenin yapılması anına kadar hukuk

s. 605; Şahin, s. 66; Akıncı, s. 53; Murtaz, s. 47.

30 Güngör, s. 179; Tekinalp/Uyanık, s. 290; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 263; Nuray Ekşi, “Kanunlar İhtilafı Alanında “Incorporation”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1999, C. 19, S. 1-2, s. 267; Erdoğan Göger, Devletler Hususî Hukuku (Kanunlar İhtilafı), 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975, s. 292; Çilingiroğlu, s. 106; Murtaz, s. 98.

31 Güngör, s. 183; Çelikel/Erdem, s. 342-343; Çilingiroğlu, s. 111-112; Tekinalp/Uyanık, s. 280.

32 Doğan, 1996, s. 41; Göger, s. 292; Nomer, s. 321; Çelikel/Erdem, s. 343; Çilingiroğlu, s. 113.

33 Elçin, s. 107-108; Tekinalp/Uyanık, s. 280. Yargıtay tarafından bu konuda verilen kararda, “...5718 sayılı Kanun’un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası Dairemizce, davanın esasına girilinceye kadar tarafların hukuk seçimi yapmasının ya da değiştirmesinin mümkün olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Davanın esasına girilinceye kadar ifadesinden anlaşılması gereken ise cevap dilekçesinde bu konuda bir itiraz ileri sürülmemiş ya da en geç ön inceleme aşamasında uygulanacak hukuk konusunda anlaşılması şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Yargıtay 9. HD, E: 2023/6900, K: 2023/8321, T: 31.05.2023; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2023/10515, K: 2023/9144, T: 14.06.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2023/12173, K: 2023/11926, T: 13.09.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 10.10.2023).

26 Nomer, s. 317; Doğan, 2022, s. 401; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 266; Elçin, s. 79.

27 Güngör, s. 179.

28 Arslan, 12-13; Doğan, 1996, s. 21; Aslı Bayata Canyaş, “Roma I Tüzüğü ile Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Örtülü Hukuk Seçimi”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 1, S. 1, s. 112; Pınar Öztürk, “Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1999, C. 19, S. 1-2, s. 816-817.

29 Elçin, s. 82-83; Tarman, s. 532; Özdemir Kocasakal, 2010, s. 30; Nomer, s. 315; Çelikel/Erdem, s. 342; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 270-271; Tekinalp/Uyanık, s. 278; Çilingiroğlu, s. 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz,

seçimi konusunda taraf iradelerine bir sınırlama getirilmemesine rağmen, asıl sözleşmenin yapılmasından sonra hukuk seçimi sözleşmesi yapılmasına veya yapılmış olan hukuk seçiminin değiştirilmesine sınırlama getirilmiştir<sup>34</sup>. Bu sınırlama, 5718 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesinde, "Sözleşmenin kurulmasından sonraki hukuk seçimi, üçüncü kişilerin hakları saklı kalmak kaydıyla, geriye etkili olarak geçerlidir." şeklinde yer almaktadır. Dolayısıyla sonradan yapılan hukuk seçimi sözleşmeleri üçüncü kişilerin kazanılmış haklarını olumsuz yönde etkiliyorsa geçmişe etkili olamayacaktır.

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde, iş sözleşmelerinde kısmi hukuk seçimine ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. Aynı Kanun'un 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında tarafların seçilen hukukun sözleşmenin tamamına veya bir kısmına uygulanacağını kararlaştırabilecekleri düzenlenerek kısmi hukuk seçimine cevaz verilmiştir. Bu hüküm iş sözleşmeleri bakımından da geçerlidir. Ancak kısmi hukuk seçiminin yapılabilmesi için, sözleşmenin hukuki ve iktisadi bakımdan bölünebilir olması ve tarafların karşılıklı hak ve borçları bakımından karışıklığa sebebiyet verilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir<sup>35</sup>. 6100 sayılı Kanun'un 110 uncu maddesinde düzenlenen, davacının aynı davalıya karşı birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi olarak tanımlanan davaların yığılması (objektif dava birleşmesi) iş hukuku yargılamasında sıklıkla söz konusu olmaktadır. Esasen burada birden fazla dava ve talebin söz konusu olduğu dikkate alındığında tarafların alacak tür-

lerini *parçalayarak*<sup>36</sup> farklı ülke hukuklarına tabi tutmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır<sup>37</sup>. Ayrıca, doktrinde iş sözleşmelerinde kısmi hukuk seçiminin örtülü olarak yapılabileceği de belirtilmektedir<sup>38</sup>.

Şartlı hukuk seçimi yapılabilmesine ilişkin 5718 sayılı Kanun'da açık bir hükme yer verilmiş, ancak yasaklayıcı bir düzenleme de getirilmemiştir. Esasen hukukumuzda şart özgürlüğü ilkesi geçerli olup, istisnalar hariç her türlü hukuki işlem şartlı yapılabilir<sup>39</sup>. Hukuk seçimi anlaşmasının bir sözleşme olduğu da dikkate alındığında taraflarca şartlı hukuk seçimi yapılması mümkündür. Bu noktada, şartın ve seçilen hukukun açık ve belirli olması gerektiği<sup>40</sup> ifade edilmelidir. Hu-

36 Güngör, s. 182; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 267.  
37 "... 10.03.2011 tarihli belirsiz süreli yurt dışı iş sözleşmesinin 7 nci maddesinde çalışılan saat ücretlerinin hesaplanmasında, 8 inci maddesinde hafta tatili ve genel tatil çalışma saat ücretlerinin hesaplanmasında işverenin adresinin bulunduğu ülke kanunlarına göre değerlendirme yapılacağı belirtilmiştir. İşveren adresinin sözleşmede Kosova olarak belirtildiği görülmektedir. İş sözleşmesinde feshe ve yıllık ücretli izne yönelik olarak açık bir hukuk seçimi bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin; mavi yakalılar için 30, beyaz yakalılar için 15 gün olarak belirlenmiştir. Bu açıklamalara göre davacının 10.03.2011-03.11.2011 tarihleri arasındaki çalışma dönemleri için tarafların iş sözleşmesi ile fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları kabul edilmelidir. Davacı, belirtilen çalışma dönemlerinde davalıya ait Kosova'da bulunan işyerinde çalışmış olup bu durumda ilgili dönemlerde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kosova olduğu sabittir. Fesih ve yıllık ücretli izin bakımından ise taraflar bu dönem için bir hukuk seçimi anlaşması yapmamışlardır. Mutad işyeri Kosova olmakla birlikte 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrası gereği hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukuk, Türk hukukudur. Adı geçen Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrasına göre mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca davacının sahip olacağı asgarî koruma; ancak tarafların hukuk seçimi yapması durumunda mümkündür. Şu durumda fesih ve yıllık ücretli izin bakımından sözleşmeye, Türk hukuku uygulanmalıdır...": Yargıtay 9. HD, E: 2022/7280, K: 2022/8049, T: 20.06.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 20.03.2023); aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/15480, K: 2023/7653, T: 24.05.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

38 Elçin, s. 106.

39 Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 1166.

40 Bayata Canary, 2012, s. 74; Cemile Demir Gökyayla, Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri (Mün-

34 Doğan, 2022, s. 407.

35 Doğan, 2022, s. 406; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 267; Doğan, 1996, s. 58; Tekinalp/Uyanık, s. 279; Çilingiroğlu, s. 108; Elçin, s. 106; Cansu İste-Arlanoğlu, Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 68. Tarafların uygulanacak hukuku kısmen seçmesi (kısmi hukuk seçimi) veya birden fazla hukukun uygulanmasının da mümkün olduğu hakkında bkz. Çelikel/Erdem, s. 343. Kısmi hukuk seçiminin mümkün olduğu hakkında bkz. Göger, s. 292.



kuk seçimine yönelik şart, geciktirici, değiştirici ya da bozucu nitelikte olabilir<sup>41</sup>.

Çeşitli aralıklarla yapılan birden fazla iş sözleşmesi kapsamında fasıllı bir çalışma söz konusu olduğunda, her bir çalışma dönemi yönünden ayrı ayrı hukuk seçimi anlaşması yapılması mümkün olup, Yargıtay kararlarında da bu durum kabul edilmektedir<sup>42</sup>. O halde, fasıllı çalışma dönemlerinde hukuk seçimi anlaşması yapılıp yapılmadığı her dönem için ayrı ayrı değerlendirilerek hukuk seçimi anlaşması bulunan dönemler yönünden seçilen ülke hukuku o dönemdeki uyumsuzluğa uygulanarak sonuca gidilmesi gerekmektedir.

hasır Bayilik Sözleşmeleri), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 282.

41 Bayata Canyaş, 2012, s. 75; Murtaz, s. 107. Yurt dışı iş sözleşmelerinde, "sözleşme maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatının uygulanacağı" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Sözleşmedeki bu hukuk seçimi geciktirici şarta bağlı hukuk seçimidir. Burada tarafların ilk seçtikleri hukukun uygulanmasının mümkün olmaması şartıyla Türk hukuku uygulanabilecektir. Söz konusu hukuk seçimi *kademeli* hukuk seçimi olarak da nitelendirilmektedir: Demir Gökyayla, s. 283. Yargıtay kararlarında da şartlı veya kademeli hukuk seçimi geçerli kabul edilmektedir: Yargıtay 9. HD, E: 2022/18744, K: 2023/3076, T: 28.02.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/5186, K: 2022/8074, T: 21.06.2022; Yargıtay 9. HD, E: 2022/4390, K: 2022/5882, T: 12.05.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 15.05.2023).

42 "...Dosya kapsamında göre davacı işçi davalının yurt dışı işyerlerinde 01.05.1984-20.10.2015 tarihleri arasında fasıllı olarak çalışmıştır...15.11.2011-28.08.2013 ve 26.11.2013-20.10.2015 tarihleri arasındaki çalışma dönemleri için tarafların iş sözleşmeleri ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Davacı, dava konusu alacakların ait olduğu söz konusu çalışma dönemleri için, davalıya ait Umman ve Irak'ta bulunan işyerlerinde çalışmış olup, bu durumda ilgili dönemlerde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Umman ve Irak olduğu sabittir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27/1. hükmü kapsamında davacının Umman ve Irak'ta yaptığı çalışmalar yönünden taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, dava konusu alacakların ait olduğu söz konusu çalışma dönemleri hakkında Umman ve Irak Hukuku'nun uygulanması gerekmektedir. ...": Yargıtay 9. HD, E: 2022/1464, K: 2022/2267, T: 23.02.2022; Yargıtay 9. HD, E: 2022/5894, K: 2022/8367, T: 28.06.2022; Yargıtay 9. HD, E: 2547, K: 3064, T: 09.03.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 15.05.2023).

Hukuk seçimi anlaşması, taraflar arasındaki asıl sözleşmede yer alan bir hükümle yapılabilmesi gibi bağımsız başka bir sözleşme olarak da yapılabilir. Yani hukuk seçiminin mutlaka asıl sözleşmeye konulacak bir kloz ile yapılması zorunlu değildir<sup>43</sup>. Hukuk seçimi anlaşması asıl sözleşmeye konulan bir hükümle yapılmışsa bu hüküm de bağımsız bir sözleşme olarak kabul edilir<sup>44</sup>. Taraflar uygulanacak hukuku, asıl sözleşmeye bir şart olarak koysalar da, asıl sözleşmeden ayrı bir sözleşme ile seçseler de, hukuk seçimi anlaşması ayrı bir sözleşmedir ve bu sözleşmenin maddi geçerliliğinin *seçilen hukuka* tâbi olduğu doktrinde<sup>45</sup> çoğunlukla kabul edilmektedir. Nitekim 5718 sayılı Kanun'un "Sözleşmeden doğan ilişkinin varlığı ve maddi geçerliliği" kenar başlıklı 32 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Sözleşmeden doğan ilişkinin veya bir hükmünün varlığı ve maddi geçerliliği, sözleşmenin geçerli olması hâlinde hangi hukuk uygulanacaksa o hukuka tâbidir." şeklindeki düzenleme<sup>46</sup> de bunu gerekli kılmaktadır. Seçilen hukukun, hukuk seçimi sözleşmesinin geçerliliği konusunda uygulanmasının karşılaştırmalı hukukta ve özellikle Avrupa Birliği hukukunda kabul edilen anlayışa da uygun olduğu<sup>47</sup> belirtilmektedir. O halde, hukuk seçiminin geçerliliğinin seçilen hukuka tâbi olmasına ilişkin kural, hukuk seçimi sözleşmesinin yanılma, aldatma veya korkutma nedeniyle iptalinin gerektiği hallerde de geçerlidir. Böylece sözleşmenin meydana gelişi ve irade bozuklukları seçilen hukuka, yani esasa

43 Ekşi, 1999, s. 265; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 271.

44 Ekşi, 1999, s. 265; Demir Gökyayla, s. 279; Erten, s. 242.

45 Tekinalp/Uyanık, s. 276-277, 290; Güngör, s. 92-94, 182; Nomer, s. 320; Çilingiroğlu, s. 105; Bayata Canyaş, 2012, s. 82, 84; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 271; Erten, s. 242-243, Elçin, s. 110; Murtaz, s. 73-74. Hukuk seçimine ilişkin sözleşmenin geçerli olup olmadığının asıl sözleşmeye uygulanacak hukuka, dolayısıyla taraflarca seçilen hukuka göre belirleneceği, asıl sözleşme ve hukuk seçimi sözleşmesinin tek ve aynı hukuka tâbi tutulması gerektiği hakkında bkz. Demir Gökyayla, s. 280.

46 Tarafların sözleşmelerine uygulanacak hukuku müşterek iradeleriyle seçmelerinin nitelik itibarıyla ayrı bir sözleşme olduğu, bu sebeple 5718 sayılı Kanun'un 32/1 maddesinin burada da uygulama alanı bulacağı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güngör, s. 190.

47 Erten, s. 243.

uygulanacak hukuka tâbidir<sup>48</sup>.

Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, taraflarca seçilen hukuk (*yetkili hukuk*), hukuk seçimini kabul etmiyorsa hukuk seçimi anlaşması geçersizdir, seçilen hukukun kanunlar ihtilafı sistemi ile olan bağı kopmuştur. Seçilen hukuk, seçilen hukukun maddi hükümlerinin uygulanacağını bildiriyorsa yetkisini kabul ettiği sonucuna varılır ve seçilen hukukun maddi hükümleri uygulanır<sup>49</sup>.

### 3. Hukuk Seçiminin Sınırlandırılması

İş sözleşmelerinin özel niteliği gereği zayıf taraf olan işçiyi korumak amacıyla tarafların hukuk seçimi yetkisi 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrasında işçi lehine sınırlandırılmıştır<sup>50</sup>. Buna göre; iş sözleşmelerinde seçilen hukukun uygulanması, işçinin mutad işyeri hukukunun *emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla* mümkündür. Seçilen hukukun işçiyi koruyucu hükümlerinin mutad işyeri hukukunca işçiye sağlanan korumadan daha az koruma sağlaması halinde, seçilen hukuk uygulanmayacaktır<sup>51</sup>. İrade özerkliğine getirilen bu sınırlama şekli "*yararlılık ilkesi bakımından sınırlama*" olarak adlandırılmaktadır<sup>52</sup>.

48 Demir Gökyayla, s. 281. Tiryakioğlu, s. 44-47. Seçilen hukukun, ehliyet ve şekil konuları ayrık olmak üzere sözleşmenin bütünü ile tâbi olduğu "yetkili hukuk" (*sözleşme statüsü*) olduğu, tarafların iradesinin sözleşmenin hükümsüzlüğünü de seçilen hukuka tâbi tuttuğu, taraflar hukuk seçimi yapmışlarsa sözleşmenin geçerliliğini temin etmek ve bu istikamette tamamlayıcı bağlanma noktalarını kullanmak konusunda, artık objektif bağlanma noktalarına başvurulamayacağı ifade edilmiştir: Nomer, s. 316.

49 Ayrıntılı bilgi için bkz. Güngör, s. 183.

50 Nomer, s. 339; Tarman, s. 532; Tekinalp/Uyanık, s. 329-330.

51 Doğan, 2007, s. 153; Doğan, 2022, s. 427; Şanlı/Esen/Ataman-Fıganmeşe, s. 291; Şahin, s. 64; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 606; İşçinin mutad işyeri hukukunun, koruyucu hukuk olarak nitelendirildiği ve koruyucu hukuka ait emredici kurallar konusunda bir ayırım yapılmadığı, bu emredici kuralların işçiye sağlanan hukuki korumanın asgarî sınırını belirlediği yönünde bkz. Güngör, s. 197.

52 Tarman, s. 531; Doğan, 2007, s. 153; Vahit Doğan, "Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Akit Tarafın Korunması", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1995, C. 15, S. 1-2, s. 25.

Bu sınırlama şekli, işçi lehine hükümlerin tespit edilebilmesi için seçilen hukuk ile objektif akit statüsü olarak kabul edilen mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmasını gerektirmekte<sup>53</sup> olup, tarafların seçebilecekleri hukuk düzenleri bakımından bir sınırlama getirmemektedir.

Yararlılık karşılaştırmasının nasıl yapılacağı konusunda ise kanun hükümlerinin tek tek karşılaştırılması, toplu olarak karşılaştırılması ve grup olarak karşılaştırılması olmak üzere üç değişik öneri bulunmaktadır<sup>54</sup>. Kanun hükümlerinin tek tek değil, birbiriyle bağlantılı hükümlerinin birlikte nazara alınarak karşılaştırmaya tabi tutulduğu grup olarak karşılaştırma yönteminin daha isabetli sonuç vereceği doktrinde ifade edilmektedir<sup>55</sup>. Örneğin; yıllık izin süresi, yıllık izne hak kazanabilmek için gerekli olan çalışma süresi ve yıllık izin ücretinin yüksekliği gibi yıllık izne ilişkin hususlar grup olarak karşılaştırılarak işçi lehine olan hükümler tespit edilecektir. Yararlılık değerlendirmesi bakımından hâkimin objektif değerlendirme ölçüsünün esas alınması gerekir. Yani, tarafsız bir gözlemcinin bakış açısından hareket edilerek makul bir işçinin iş sözleşmesi nazara alınacak ve işçi için elverişli hükümler tespit edilecektir<sup>56</sup>.

İş sözleşmesine uygulanacak olan hukuk, kural olarak seçilen hukuktur. Ancak yararlılık karşılaştırması neticesinde seçilen hukukun ilgili hüküm

53 Doğan, 2007, s. 153-157; Elçin, s. 98; Yararlılık karşılaştırması bakımından hangi tür emredici hükümlerin uygulama alanı bulacağı konusunda pozitif düzenlemelerde bir açıklık bulunmadığı, ancak yararlılık karşılaştırması için temel şartın, objektif akit statüsünün bu tür hükümlerinin akit ile değiştirilemeyen nitelikte hükümler olması gerektiği yönünde bkz. Doğan, 1996, s. 67.

54 Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan, 1995, s. 29 vd; Doğan, 1996, s. 68 vd.

55 Doğan, 2007, s. 157; Tarman, s. 532; Şahin, s. 64; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 606-607. Buna karşılık, korumanın hangi hukukta işçinin daha menfaatine olduğu, her iki hukuka ait kanun hükümlerinin genel karşılaştırması ile değil, fakat uyumsuzluğa uygulanması söz konusu kanun hükümlerinin münferit olarak değerlendirilmesiyle belirleneceği görüşü de ileri sürülmüştür: Nomer, s. 339.

56 Doğan, 1996, s. 72; Doğan, 2007, s. 158; Elçin, s. 100; Şahin, s. 64; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 606.

grupları bakımından işçinin daha aleyhine olduğu ortaya çıkarsa tarafların yapmış oldukları hukuk seçimi tamamen geçersiz olmaz, sadece ilgili hüküm grupları bakımından seçilen hukuk yerine mutad işyeri hukuku uygulanır, diğer hususlarda yine seçilen hukuk uygulanmaya devam eder<sup>57</sup>.

#### D. Objektif Bağlama Kuralları

Yabancılık unsurlu iş sözleşmelerinde, taraflar arasında hukuk seçimi anlaşması yapılmadığı ya da yapılan hukuk seçimi anlaşmasının herhangi bir sebeple geçersiz olduğu durumda, uyumsuzluğa uygulanacak hukuk objektif bağlama kurallarına göre tespit edilir. 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin iki, üç ve dördüncü fıkralarında objektif bağlama kuralları düzenlenmiştir.

#### 1. İşçinin İşini Mutad Olarak Yaptığı İşyeri Hukukunun Uygulanması

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, "Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır." hükmü ile kabul edilen ilk derece objektif bağlama kuralı, mutad işyeri hukukudur. İşçinin mutad işyeri hukuku, objektif sözleşme statüsü<sup>58</sup> olarak nitelendirilmektedir.

Yabancılık unsuru içeren iş sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda, uygulanacak hukukun belirlenmesinde en önemli aşamayı mutad işyerinin araştırılıp tespit edilmesi oluşturmaktadır. Mutad işyeri, öncelikle hukuk seçimi anlaşmasının bulunmadığı durumlarda<sup>59</sup> objektif bağlama

kuralının uygulanacak hukuku işaret eden bağlama noktasıdır. Ayrıca, hukuk seçimi anlaşmasının yapıldığı hallerde de mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümleri asgari koruma standardı olan kabul edildiğinden, seçilen hukuk ile yararlılık karşılaştırması yapılabilmesi için mutad işyerinin bilinmesi gerekir<sup>60</sup>. Mutad işyeri kavramı, yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını sağlaması, öngörülebilir olması, taraf menfaatlerini gerçekleştirilmesi, iş sözleşmelerinin ağırlıklı noktasını oluşturması, aynı işyerinde çalışan işçiler bakımından eşitlik ilkesine hizmet etmesi ve çalışma barışını sağlaması gibi sebeplerle bağlama noktası olarak kabul edilmiştir<sup>61</sup>.

5718 sayılı Kanun'da mutad işyeri tanımlanmamıştır. Mutad işyeri, işin esas kısmının veya ağırlıklı bölümünün mutad olarak yapıldığı yer olarak tanımlanmaktadır<sup>62</sup>. Mutad işyeri belirle-

çok yakın tarihli kararda da, "...Dosyadaki bilgi, belge ve taraf beyanlarına göre davacı işçi; 29.09.2003-18.03.2005, 13.07.2005-06.04.2009 ve 07.08.2009-22.08.2013 tarihleri arasında davalı Şirketin Rusya'da yürüttüğü inşaat projelerinde üç dönem fasıllı olarak çalışmıştır. Somut olayda davalı işverenin yurt dışı projelerinde çalıştırılmak üzere istihdam edilen davacı işçi, üç çalışma döneminde de Rusya'da bulunan davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkede yerine getirilmiş olup ilgili dönemlerde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Davacıya çalıştığı dönemde ücreti USD olarak ödenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Buna göre, hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılana tüm çalışma döneminde uyumsuzluğa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, hukuk seçimi anlaşması bulunmayan tüm çalışma döneminde mülga 2675 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesi ile 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında mutad işyeri hukuku olan Rusya hukukunun uyumsuzlukta uygulanması gerekmektedir." şeklinde değerlendirme yapılmıştır: Yargıtay 9. HD, E: 2022/10368, K: 2023/8725, T: 07.06.2023; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/10370, K: 2023/8726, T: 07.06.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

57 Doğan, 1996, s. 66, 73; Doğan, 2007, s. 157; Tarman, s. 533; Elçin, s. 93; Tuğrul Ansay, "Devletler Özel Hukukunda Uluslararası Boyutlu İş Uyuşmazlıklarının Düşündürdükleri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 22.

58 Güngör, s. 199; Doğan, 1996, s. 73.

59 "...Yapılan sözleşmenin tetkikinden sözleşmede bir hukuk seçimi yapılmadıkları görülmektedir. Bu durumda mutad işyeri hukuku olan KKTC mevzuatının somut olaya uygulanacağı kabulü gerekir. ...": Yargıtay (Kapatılan) 21. HD, E: 2010/10129, K: 2011/12849, T: 08.12.2011 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 24.12.2022). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen

60 Erten, s. 234; Musa Aygül/Nazlı Çoban, "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti", Terazi Hukuk Dergisi, 2020, C. 15, S. 169, s. 1816.

61 Aygül/Çoban, s. 1819.

62 Ekşi, 1997, s. 126; Centel, s. 231; E. Tuncay Senyen Kaplan, "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Mille-

nirken, iş sözleşmesi bir bütün olarak ele alınarak işçinin işini nitelik, nicelik ve süre bakımından hangi ülkede ağırlıklı olarak yerine getirdiği dikkate alınmalıdır<sup>63</sup>.

İş sözleşmelerinde her iki taraf için en yakın irtibatlı hukukun, işin mutaden yapıldığı yer hukuku (*lex loci laboris*) olduğu kabul edilmektedir<sup>64</sup>. İş sözleşmeleri bakımından özel bağlama kuralı niteliği taşıyan 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesi, iş sözleşmesi ile en sıkı ilişkili hukuk olarak karakteristik edimin ifa yeri hukuku olan mutad işyeri hukukunu belirlemiştir<sup>65</sup>. "Karakteristik edim" kavramı 5718 sayılı Kanun'da tarif edilmemiş ise de, doktrinde karakteristik edimin, sözleşmeye hukuki özelliğini veren, ona damgasını vuran edim olduğu ifade edilmektedir<sup>66</sup>. İş sözleşmelerinde sözleşmeye karakterini veren edimin işçinin edimi olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır<sup>67</sup>.

İşin mutaden yapıldığı yer, tarafların iş sözleşmesinde işyeri olarak belirlediği yerden farklı ise, sözleşme hükmüne riayet edilmeyerek işin hâlihazırda mutaden yapıldığı yer mutad işyeri ola-

rak kabul edilmelidir<sup>68</sup>. Ayrıca, işçinin (mesela gazeteci veya opera şarkıcısı) aynı zamanda birden fazla işverene sahip olması halinde her bir hizmet ilişkisi için mutad işyerinin ayrı ayrı belirlenmesi gerekmektedir<sup>69</sup>.

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde, işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyerinin mutad işyeri sayılmayacağı belirtilmiş, ancak işin geçici olarak yapılmasından ne anlaşılması gerektiği açıklanmamıştır. Doktrinde; başka bir ülkede yapılan iş seyahatleri, montaj faaliyetleri, fuar ve sergilerde hizmet ifası gibi aynı işveren için yerine getirilen geçici nitelikteki kısa süreli hizmetlerin, işin ağırlık merkezini ve dolayısıyla mutad işyerini değiştirmeyeceği ifade edilerek, bu gibi geçici görevlendirmeler mutad işyerinin "yayılmaması" olarak nitelendirilmektedir<sup>70</sup>. Buna karşılık, sadece fuar ve sergi gibi belirli bir yerde kullanılan geçici nitelikli mahalli işçiler için mutad işyeri, işin fiilen yerine getirildiği bu fuar veya serginin bulunduğu yer olup, mutad işyerinin yayılması söz konusu değildir<sup>71</sup>.

İşçinin bir başka ülkede çalışmak üzere uzun süreli gönderilmesi halinde, mutad işyerinin varlığını değişmeden sürdürebilmesi için, tarafların iradelerinin bu doğrultuda olması gerekir. Eğer işçi sadece yabancı ülkede çalışmak için işe alınmış ise ya da işveren çalışmak üzere yabancı ülkeye gönderdiği işçisini geri alma niyetinden veya işçi geri dönme niyetinden vazgeçerse, yabancı ülkede çalışmak üzere gönderilen işçinin fiilen çalıştığı yer, mutad işyeri haline gelir ve taraflar arasında ortaya çıkan uyumsuzluklar bu ülke hukukuna göre çözümlenir<sup>72</sup>. Mutad işyerine sahip bir işçinin yabancı bir ülkeye gönderilmesi halin-

rarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara, 2017, s. 69-70. İşin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği yerin mutad işyeri olduğu ifade edilmiştir: Tarman, s. 534; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 609. Mutad işyerinin, işçinin iş sözleşmesi süresince düzenli olarak fiilen çalıştığı işyeri olduğu ve bu yerden geçici ayrılmaların uygulanacak hukuku etkilemediği hakkında bkz. Güngör, s. 198. İşçinin işini fiilen yerine getirdiği yerin, işyerini belirleyici tek unsur olduğu hakkında bkz. Nomer, s. 341.

63 Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 292; A. İpek Sarıöz Büyükalp, "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m. 27/f. 3'ün Uygulanması Sorunu", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 8, S. 2, s. 206; Sibel Özel, "Yabancılık Unsuru Taşıyan Bireysel İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Yetkisi: MÖHUK m.44", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Temmuz-Ağustos 2019, C. 14, S. 179-180, s. 1356; Şahin, s. 78.

64 Elçin, s. 118-120; Doğan, 2022, s. 429.

65 Tarman, s. 535; Şahin, s. 74. Bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/10366, K: 2023/7638, T: 24.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/10370, K: 2023/8726, T: 07.06.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

66 Nomer, s. 326; Doğan, 2022, s. 410.

67 Doğan, 1996, s. 79-80, 89; Ekşi, 1997, s. 126; Nomer, s. 326; Aygül/Uşan, 2007, s.85; Senyen Kaplan, s. 75.

68 Elçin, s. 126; Şahin, s. 78; Aygül/Çoban, s. 1824.

69 Nomer, s. 342.

70 Nomer, s. 341; Çelikel/Erdem, s. 388; Ekşi, 1997, s. 126-127; Elçin, s. 133; Tarman, s. 535-536. Geçici gönderme kavramına ilişkin değerlendirmeler için bkz. Doğan, 1996, s. 80 vd.

71 Nomer, s. 341.

72 Ekşi, 1997, s. 127; Tarman, s. 537; Elçin, s. 128; Nomer, s. 342; Çelikel/Erdem, s. 388; Senyen Kaplan, s. 70; Sarıöz Büyükalp, s. 216-217; Şahin, s. 82.

de, göndermenin geçici veya sürekli olup olmadığı tarafların iradesi ve işin niteliği gözetilerek her somut olayın kendi özelliğine göre hâkim tarafından tespit edilmelidir.

## 2. İşverenin Esas İşyerinin Bulunduğu Ülke Hukukunun Uygulanması

Birden fazla ülkede ifa edilen işlerde, iş sözleşmesine uygulanacak hukuku belirleyen başka bir objektif bağlama kuralı 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin üçüncü fıkrasında hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme, "İşçinin işini belirli bir ülkede *mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.*" şeklindedir. İş sözleşmesinin taraflarını belirsizlik ve zorluklardan korumak amacıyla getirilen bu düzenlemede esas işyeri ile kastedilen, Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği gibi işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir<sup>73</sup>.

İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun uygulanması için, işin belirli bir ülkede mutaden yapılmaması ve devamlı olarak farklı ülkelerde yapılması gereklidir. Bu kural, özellikle dans ve sirk toplulukları, buz revüleri gibi milletlerarası faaliyet gösteren turne toplulukları, devamlı olarak sınır ötesi çalışan uzak yol sürücülere, hava, deniz ve demir yolu ulaşımında çalışan personel, deniz kazaları ve petrol yangınlarında olduğu gibi milletlerarası yardımlaşmayı gerektiren felaketlerde kullanılan personel için ve açık denizlerde, uzayda veya devletsiz bölgelerde ifa edilen işler için uygulama alanı bulacaktır<sup>74</sup>.

İşin niteliği gereği birden fazla ülkede yerine

getirilen ya da işçinin işverene karşı üstlendiği edimi devamlı olarak birden fazla ülkede ifa ettiği iş ilişkilerinde mutad işyerinin tespit edilmesinde zorluk yaşandığı gibi, bu tespitin yapılamaması halinde bir sonraki basamakta yer alan işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukunun uygulanması söz konusu olacaktır. Bu noktada, birden fazla ülkede ifa edilen iş sözleşmeleri bakımından öncelikle geniş yorumla mutad işyerinin tespit edilmeye çalışılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>75</sup>. Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında da mutad işyerinin tespitinde yol gösterici nitelikte bazı kriterler belirlenmiştir. Buna göre; işçinin çalışma faaliyetlerini yerine getirmek amacıyla kurduğu etkin merkezin bulunduğu yerin, işçinin iş seyahatlerinden sonra her seferinde döndüğü yerin, işçinin işini organize ettiği ya da özellikle mutad meskeninin bulunduğu ülkedeki bir ofisin bulunduğu yerin, işçinin çalışma amacıyla en çok zaman geçirdiği bir ülkenin ve işçinin esas olarak işverene karşı çalışma faaliyetlerinin çoğunluğunu yerine getirdiği yerin mutad işyerinin tespitinde dikkate alınabileceğine karar verilmiştir<sup>76</sup>.

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin üçüncü fıkrasındaki objektif bağlama kuralının, inşaat işleri için yurt dışında çalıştırılan işçiler için uygulanmasının mümkün olmadığı özellikle belirtilmelidir. Zira, bu işçiler inşaat projesi boyunca ihtiyaç devam ettiği sürece belirli bir ülkede sabit şekilde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu işçilere işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke huku-

73 Aygül/Çoban, s. 1824.

74 Nomer, s. 342-343; Çelikel/Erdem, s. 388; Elçin, s. 144; Ekşi, 1997, s. 128; Tarman, s. 537; Şahin, s. 84; Aygül/Çoban, s. 1824.

75 Aygül/Çoban, s. 1824, 1829. "...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. Buna göre işçinin işini ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği yer, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer, işçinin işini ifa etmek üzere hangi ülkede daha çok zaman geçirdiği, işin organize edildiği yer, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün *mutad olarak yapıldığı yer gibi kriterler mutad işyeri tespitinde önem taşımaktadır.*": Yargıtay (Kapatılan) 22. HD, E: 2016/9339, K: 2019/16564, T: 18.09.2019 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 24.12.2022).

kunun uygulanmasını gerektiren bir durum söz konusu değildir<sup>77</sup>.

### 3. İş Sözleşmesiyle Daha Sıkı İlişkili Hukukun Uygulanması (İstisna Hükümü)

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarındaki düzenlemeler, uygulanacak hukuka ilişkin kesin olmayan karineler getirmekte olup, bu karineler çürütülebilir nitelikte oldukları için bir *kaçış kuralı* ile bertaraf edilebilir<sup>78</sup>. Nitekim 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, objektif bağlama kurallarının son basamağı olarak iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili yer hukuku kabul edilmiştir. Söz konusu "istisna" hükmünde, "*Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.*" denilmiştir.

İş sözleşmesine uygulanacak hukukun 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları uyarınca tespit edildiği hallerde işlevsel hale gelebilecek olan bu kaçış hükmünün uygulanması hâkimin takdirine bırakılmıştır<sup>79</sup>. Hükümdeki "*uygulanabilir*" şeklindeki ifade ile hâkime verilen takdir hakkının sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi koruma amacı taşıdığı dikkate alındığında, hâkimin her somut olayda işçiyi koruma standartlarına göre daha sıkı ilişkili hukuk ile objektif sözleşme statüsü (*işçinin mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku*) arasında bir değerlendirme yapması ve kendisine tanınan takdir hakkını işçiyi koruma amaçlı olarak kullanması gerekmektedir<sup>80</sup>.

77 Senyen Kaplan, s. 71.

78 Elçin, s. 120; Nomer, s. 325; Tarman, s. 538; Şahin, s. 87.

79 Erten, s. 237; Elçin, s. 151; Çelikel/Erdem, s. 391; Şahin, s. 89; Tarman, s. 539; Ansay, s. 25.

80 Güngör, s. 200; Doğan, 2022, s. 431. Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasında, hâkimin takdirinde etkili olabilecek en önemli unsurun işçinin menfaati olduğu ifade edilmiştir: Nomer, s. 343; Elçin, s. 147, 150. Ayrıca, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen güncel kararlar; mutad işyeri hukukunun karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuk olduğu, 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun ise bir *istisna* hükmü olup bu hükmün iş

5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, birinci fıkraya gönderme yapılmadığından daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması hukuk seçimi anlaşmasının bulunmadığı hallerde mümkün olabilir. Yani, birinci fıkra kapsamında hukuk seçimi anlaşması yapılmışsa, tarafların iradesine öncelik verilerek daha sıkı ilişkili hukukun olaya uygulanmasının mümkün olmadığı doktrin ve uygulamada kabul edilmektedir<sup>81</sup>.

İş sözleşmeleri açısından daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde; tarafların ortak vatandaşlığı, işçinin ikametgâhı, işverenin iş faaliyetinin merkezi, işverenin ikametgâhı, sözleşmenin dili ve şekli, sözleşmenin yapıldığı yer, ücretin ödendiği para birimi, iş sözleşmesinin milli bir iş hukukundaki özel bir temelde düzenlenmiş olması veya bu ülkenin hukukunda uygulanan daha önceki bir sözleşmeye gönderme yapılmış olması, işçinin işe alındığı yer, işçinin vergisinin ödendiği ve sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu yer gibi kriterlerin dikkate alınabileceği belirtilmektedir<sup>82</sup>.

sözleşmelerinde dar yorumlanması gerektiği yönünde değerlendirmelerde bulunulmuştur: Yargıtay 9. HD, E: 2022/14585, K: 2023/7650, T: 24.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/16233, K: 2023/9566, T: 20.06.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/8829, K: 2023/11218, T: 10.07.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/8651, K: 2023/11430, T: 11.07.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

81 Doğan, 1996, s. 85; Tarman, s. 539; Şanlı/Esen/Ataman-Fıganmeşe, s. 293; Erten, s. 237; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 612; Ercan Akyiğit, "Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerinde Türk İşçisi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi", Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara, 2017, s. 92. "... MÖHUK'un 27/4. maddesinde; 'Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.' düzenlemesi yer almaktadır. Anılan madde içeriğinden de anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin taraflarınca MÖHUK m. 27/1'göre hukuk seçimi anlaşması yapıldığında MÖHUK m. 27/4'te belirtilen daha sıkı ilişki ülke hukukunun uyumsuzluk konusu olaya uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle, Bölge Adliye Mahkemesince hukuk seçimi anlaşması yapılan dönemler yönünden daha sıkı ilişkili ülke hukuku olarak Türk Hukuku'nun olaya uygulanmasına karar verilmesi hatalıdır. ...": Yargıtay 9. HD, E: 2022/3339, K: 2022/3862, T: 22.03.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 24.12.2022).

82 Doğan, 1996, s. 85-87; Ekşi, 1997, s. 128; Özdemir Kocasal, 2010, s. 60; Elçin, s. 149-152; Çelikel/Erdem, s. 391;

Bu kriterlerden hiçbirisi tek başına daha sıkı ilişkili hukuku tespit etmek için kullanılmamalı, bu kriterlerin birden fazlasının aynı hukuku gösterip göstermediği hâkim tarafından her somut olayın özelliğine göre belirlenmeli, bütün hal ve şartlar ile tarafların haklı beklentileri gözetilmelidir<sup>83</sup>.

## E. Uyuşmazlığa Uygulanacak Hukukun Kapsamı ve Sınırları

### 1. Kapsamı/Uygulama Alanı

Sübjektif veya objektif bağlama kuralı uygulanarak tespit edilen hukuk (*iş akdi statüsü*, *lex ca-*

*usae*) kural olarak iş sözleşmesinden doğan tüm uyuşmazlıklarda uygulanır. İş akdi statüsü, gerek özel hukuk gerekse iş hukuku alanında yer alan bütün maddi hukuk hükümlerini kapsar. Bu kuralın temelinde yatan fikir, mümkün olduğu ölçüde sözleşme ilişkisini bütünüyle tek bir hukuk nizamına tabi tutarak, maddi hukuk ahengini<sup>84</sup> temin etmektir. Akit statüsünün kural olarak akde *beşikten mezara*<sup>85</sup> hâkim olduğu ifade edilmiştir.

İş sözleşmesinin kurulması, bir süreye bağlı olup olmaması, içeriği, yorumu, maddi geçerliliği (iradeyi sakatlayan sebeplerin iş sözleşmesini geçersiz hale getirip getirmediği ve gabinin etkisi gibi), ifa edilmesi, sona ermesi, hüküm ve sonuçları, ihbar süreleri, iş sözleşmesini sona erdiren sebepler, tazminat talepleri, izin süreleri, işçinin ücretinin ödenmesi, yabancı para kayıtları, yeniden işe alınma, işveren değişikliği halinde iş sözleşmesinin devri, iş sözleşmesinin ihlali ve hükümsüzlüğünün sonuçları, ödemelik def'i, faiz, temerrüt, rekabet yasağı, cezai şart, ibra ve takas gibi hususlar iş akdi statüsüne, yani iş sözleşmesinin esasına uygulanacak hukuka tabidir<sup>86</sup>. Ayrıca, 5718 sayılı Kanun'un 8 inci maddesi

Doğan, 2007, s. 161-162; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 611; Sarıöz Büyükalp, s. 238; Senyen Kaplan, s. 74 vd.; Erdoğan/Erdoğan, s. 976-977; Ersin Erdoğan, Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, Makaleler, İNTES Yayınları, Ankara, 2017, s. 130. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu konuya ilişkin güncel kararında, "...Örneğin, işçinin sosyal çevresinin Türkiye'de bulunması, Türkiye'nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye'de ve Türk lirası üzerinden ödenmesi, işverenin Türk olması, iş sözleşmesinin Türk hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, Türk hukukuna tâbi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı hâlinde, iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir. ..." şeklindeki açıklamayla daha sıkı ilişkili hukukun tespitine yönelik örnekler sınırlayıcı olmayacak şekilde sayılmış; aynı kararda, davacı işçiye işini fiilen yaptığı Arnavutluk ve Kosova Cumhuriyeti'ndeki çalışma dönemlerinde ücretinin Euro olarak ödendiği, daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olmasının tek başına belirleyici kriter kabul edilemeyeceği belirtilerek hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan söz konusu çalışma dönemlerinde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğine karar verilmiştir: Yargıtay 9. HD, E: 2023/2113, K: 2023/11429, T: 11.07.2023; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2023/7981, K: 2023/9559, T: 20.06.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2023/4934, K: 2023/8985, T: 12.06.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 01.08.2023).

83 Özdemir Kocasakal, 2010, s. 61; Senyen Kaplan, s. 76. En sıkı ilişkili hukukun belirlenmesi açısından, somut uyuşmazlığın her bir unsurunun işaret ettiği hukuk değil, sözleşme açısından önem taşıyan ve öne çıkan bağlantılara bakılması, bu noktada sözleşmenin ağırlık noktasının yer aldığı hukuk kurallarının dikkate alınması ve ayrıca tarafların menfaatlerinin de mutlaka göz önünde bulundurulması, bağlantı noktaları gruplanıp tartılarak milletlerarası özel hukuk adaletinin gözetilmesi gerektiği ifade edilmiştir: Erdoğan, s. 130.

84 Nomer, s. 331, 337; Bayata Canyaş, 2012, s. 234 vd.

85 Sözleşmenin kuruluşu, muhtevası, geçerliliği, süresi, hüküm ve sonuçları, ifası ve sona ermesi gibi hususların akit statüsüne göre belirleneceği vurgulanmıştır: Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 297; aynı yönde bkz. Çilingiroğlu, s. 115-119.

86 Nomer, s. 337-338; Güngör, s. 190; Ekşi, 1997, s. 129; Aydemir, s. 486; Tarmar, s. 527; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 297-298; Tekinalp/Uyanık, s. 102, 291-292, 331; Tiryakioğlu, s. 44 vd.; Doğan, 1996, s. 121 vd.; Çilingiroğlu, s. 117-118; Göger, s. 300; Erten, s. 238; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 616-617; Murtaş, s. 98; Betül Dürgen/Adem Yelmen, "Sözleşme Statüsünün Uygulama Alanı ve Uygulama Alanı Dışında Kalan Haller", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, C. 1, Özel Sayı, s. 449 vd. Uygulanacak hukukun (tarafların seçtikleri ya da objektif bağlama kuralı ile belirlenen hukuk), sözleşmenin ifası, ifanın yapılmaması, borcu ortadan kaldıran sebepler, yorum, irade sakatlıkları, fesih, sona erme sebepleri ve sonuçları ile zaman aşımı gibi konularda uygulanacağı, yabancılık unsuru taşıyan sözleşmeden doğan bir alacağın icra veya iflas yoluyla takibe konulması halinde açılması muhtemel itirazın iptali veya iflas davalarında da söz konusu hukukun uygulama alanı bulacağı hakkında bkz. Çelikel/Erdem, s. 360. Kanaatimizce, maddi hukuka ilişkin olup, borçlu olunmadığının tespiti için açılan menfi tespit davasında da iş akdi statüsünün uygulanması gerekir. İş akdi statüsünün; işçinin

uyarınca zamanaşımının süresi, başlangıcı, durması, kesilmesi ve hükümleri iş akdi statüsüne göre belirlenir<sup>87</sup>. Hak düşürücü süreler 5718 sayılı Kanun'da ayrıca düzenlenmemiş olmakla birlikte, bu sürelerin de iş akdi statüsüne tabi olduğunun kabul edilmesinin işin mahiyeti icabı olduğu belirtilmektedir<sup>88</sup>.

Kanuni karineler ile ispat külfetine ilişkin hükümler maddi hukuk karakterli olmaları sebe-

şi ifa yükümlülükleri ve sadakat yükümlülüğü, kusur sorumluluğunun sınırlanması, işverenin özen sorumluluğu ve eşit işlem yükümlülüğü, işçi buluşları, haklı ve haksız işten çıkarmalar, geri ödemeli veya geri ödemesiz işe iade gibi esasa ilişkin bütün unsurları idare ettiği hakkında bkz. Elçin, s. 60-61.

87 Nomer, s. 213; Ekşi, 1997, s. 131; Güngör, s. 126-127; Doğan, 2022, s. 313; Tekinalp/Uyanık, s. 117; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 104-105; Bayata Canary, 2012, s. 250; Çilingiroğlu, s. 118. Ayrıntılı bilgi için bkz. Faruk Kerem Giray, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukukunda Zamanaşımı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 80 vd. Türk Hukukunda, zamanaşımı maddi hukukun bir müessesesi olduğu için esasa uygulanacak hukukun (*lex causae*, *hüküm statüsü*) zamanaşımı hakkında da karar verdiği ifade edilmiştir: Mesut Aygün/Alı Önal, "Yargıtay Kararları İşinde Milletlerarası Özel Hukukta Zamanaşımı", Legal Hukuk Dergisi, 2016, C. 14, S. 165, s. 4920.

88 Güngör, s. 127; Tekinalp/Uyanık, s. 112; Akıncı, s. 28. Hak düşürücü süreler, hakkın özünüyle bağlantılı olduğundan hakkın esasına uygulanacak hukuka tabi olması gerektiği ifade edilmiştir: Doğan, Milletlerarası Özel Hukuk, s. 315. Aynı yönde bkz. Giray, s. 83. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de güncel bir kararında bu duruma işaret etmiştir: "...Somut olayda, bozma ilâmı sonrasında Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun tercüme edilmiş metninin bilirkişi tarafından hesap raporu ile birlikte dosyaya sunulduğu, ayrıca başka bir mahkemeden temin edildiği anlaşılan Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun bir kısım maddelerinin tercüme edilmiş hâlinin de dosyaya kazandırıldığı görülmüştür. Her iki metin incelendiğinde; uyuşmazlık konusu alacaklara ilişkin Kanun maddelerinin ve özellikle ihtilaflar için mahkemeye başvurma sürelerinin düzenlendiği 392 nci maddenin içeriğinde farklılıklar bulunduğu, maddelerde yer alan paragrafların sayısı, anlamı ve kapsamalarının uyumlu olmadığı anlaşılmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesince, sözü edilen çelişkiler giderilmeden Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 392 nci maddesinde yer alan sürelerin hak düşürücü süre niteliğinde olduğu kabul edilerek Türk hukukundaki zamanaşımı süresi olaya uygulanıp uyuşmazlık konusu alacakların hüküm altına alınması hatalıdır. İş sözleşmesinden doğan taleplerde, talebin tâbi olduğu hukukun (esasa uygulanan hukuk) zamanaşımı ve hak düşürücü süre bakımından da yetkili olduğu dikkate alındığında Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun bu konudaki hükümlerinin uyuşmazlıkta uygulanması, 5718 sayılı Kanun'un 2 ve 8 inci maddelerinin bir gereğidir...": Yargıtay 9. HD, E: 2022/17734, K: 2023/2361, T: 15.02.2023 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 01.06.2023).

biyle iş akdi statüsü tarafından idare edilir. Esasa uygulanacak hukuka tabi olan bu kanuni karinelerin ve ispat yükünün iş sözleşmesinin kapsamına ve hakkın özüne ilişkin olması zorunludur, zira usul hukukuna ilişkin kanuni karineler ve ispat yükü hâkimin hukukuna (*lex fori*) tabidir<sup>89</sup>. Buna göre; yabancılik unsuru taşıyan ve Türk mahkemelerinde görülen bir davada bir vakıanın hangi delillerle ispatlanabileceği, tanık ve bilirkişi delillerine ilişkin kurallar, hâkimin kendiliğinden delil toplayıp toplayamayacağı, delillerin toplanma usulü, delillerin ispat gücü gibi *ispat hukukuna* ilişkin konulara Türk hukukunun uygulanması gerekecektir<sup>90</sup>.

## 2. Sınırlar

5718 sayılı Kanun'un 2 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan, "*Hâkim, Türk kanunlar ihtilâfi kurallarını ve bu kurallara göre yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygular.*" hükmü gereği hâkimin hukukundaki kanunlar ihtilafı kuralları ile belirlenen yabancı hukukun iş sözleşmesine uygulanması zorunludur. Yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde 5718 sayılı Kanun hükümleri değerlendirilmeden uyuşmazlığa doğrudan Türk hukukunun uygulanması, her şeyden önce Türk kanunlarına uymamak anlamına gelir ve bozma sebebi teşkil eder<sup>91</sup>. Kanunlar ihtilafı kuralları ile

89 Ekşi, 1997, s. 130. Maddi hukuka ait belirli bir hukuki münasebete bağlı olmaksızın, doğrudan doğruya usul hukukuna ait sebeplere bağlanmış bulunan ispat külfetine ait bir kuralın hâkimin hukukuna (*lex fori*) tabi olduğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nomer, s. 394 vd.

90 Akıncı, s. 170. İspat usulü, ispat ölçüsü, delillerin takdiri ve taraflarca hazırlama ilkesinin Türk hukukuna tâbi olacağı hakkında bkz. Doğan, 2022, s. 31. Buna karşın muhtevaları itibarıyla maddi hukuk münasebetine dayanan davada taraf olma ehliyeti (5718 SK.m.9), temsil ehliyeti, maddi hukuka ait hata, hile, tehdit veya takas ve benzeri sebeplere dayanan tüm itiraz ve def'ilerin, zamanaşımı gibi hususların maddi hukuk karakterli olmaları sebebiyle maddi hukuk münasebetinin tâbi olduğu hukuka tâbi olduğu; ancak maddi hukuk ilişkisine dayanan işlem veya usuli itirazların davada ileri sürülme şekli (sözlü/yazılı, açık/zımnî), mahkemece re'sen veya itiraz üzerine mi dikkate alınacağı, davanın hangi aşamasında ileri sürüleceği ve eksikliklerinin tâbi olduğu yaptırım konularında *lex fori*'nin uygulanacağı ifade edilmiştir: Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 339-340.

91 6100 sayılı Kanun'un "*bozma sebepleri*" kenar başlıklı 371 inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir: "Yargıtay, aşağıda



belirlenen esasa uygulanacak yabancı hukukun uygulanmasını sınırlayan/engellenen ise iki hal bulunmaktadır. Bunlardan birisi “doğrudan uygulanan kurallar”, diğeri ise “kamu düzenine aykırılık” halidir.

#### a. Doğrudan Uygulanan Kurallar (Müdahaleci Kurallar)

Doğrudan uygulanan kurallar, devletlerin ekonomik, sosyal veya siyasal alanda izlediği belirli politikaları, özel hukuk ilişkileri üzerinde etkili olacak şekilde yansıtan ve uygulama alanlarına giren tüm uyuşmazlıklara uygulanmaları, bu politikaların yerine getirilmesi için zorunlu olan maddi hukuk kurallarıdır<sup>92</sup>. Bu kurallar, kanunlar ihtilafı kuralları gereğince olay veya hukuki ilişkiye uygulanacak hukuktan bağımsız olarak uygulama alanına girer, yabancı hukukun uygulanması halinde kamu düzeninin ihlal edilebilmesi konusuyla ilgilenmez, yabancılık unsuru taşıyan veya taşımasını, hukuk seçimi olsun veya olmasın ilgili olay ve hukuki ilişkide mutlaka uygulanır<sup>93</sup>. Bu noktada, doğrudan uygulanan kurallara *tek taraflı kanunlar ihtilafı kuralları*<sup>94</sup> da denilmektedir.

İç hukuktan kaynaklanıp, yabancı hukukun uygulanmasına sınırlama getiren, kanunlar ihtilafı kurallarının uygulanmasını engelleyen bu emredici nitelikteki kurallar kamu düzeni müdahalesi gibi *istisnai* niteliktedir<sup>95</sup>. Bu sebeple, doğrudan uygulanan kuralların yetkili yabancı hukuk karşısındaki istisnai niteliği dikkate alınarak dar

yorumlanması gerekmektedir<sup>96</sup>. Doğrudan uygulanan kurallar, sadece tarafların menfaatine hizmet eden bir nitelikte olmayıp bir kamu menfaatine hizmet etme amacını da taşırlar<sup>97</sup>. Kamu menfaatini ilgilendirmeyip sadece işçiyi korumaya yönelik emredici hükümler bu kapsamda değerlendirilmeyip 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde yararlılık karşılaştırmasına tabi tutularak uygulanabilirler. Bu konuda, çalışma süresi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin usulü hakkındaki hükümler<sup>98</sup> örnek olarak gösterilmektedir.

Asıl önemli olan hangi hükümlerin doğrudan uygulanan kural niteliğinde olduğunu tespit etmektir. Bu konuda mevzuatımızda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde, hüküm-

96 Vural Çelenk, s. 288.

97 Tarman, s. 541; Erten, s. 239. Doğrudan uygulanan kuralların temel amacının kamu menfaatlerini korumak olduğu hakkında bkz. Erkan, s. 84.

98 Tarman, s. 541. Kıdem tazminatının doğrudan uygulanan kural niteliğinde değerlendirilemeyeceği hakkında bkz. Elçin, s. 205; Vural Çelenk, s. 290. Kıdem ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi konularının ve bu alandaki Türk hukuku hükümlerinin, doğrudan uygulanır nitelikte bir kural olduğunu söylemenin mümkün olmadığı hakkında bkz. Akyiğit, s. 99. Kıdem tazminatına ilişkin yabancı unsurlu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında doğrudan uygulanan kural mekanizmasının uygulanmasının mümkün olmadığı, yine fazla çalışma ücretine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki 41 inci madde düzenlemesinin doğrudan uygulanan kural niteliğinde olmadığı, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerine ilişkin düzenlemelerde işçinin bireysel menfaatinin korunması yanında ekonomik ve sosyal bir menfaatin de yer aldığı dikkate alındığında bu düzenlemelerin esasen doğrudan uygulanan kural niteliğinde olduğu, ancak bu kuralların amacının yani düzenlemeyi hedeflediği alanın ülkenin coğrafi sınırları olduğu, belirtilen ülkesellik gereğince söz konusu hükümlerin işin görüldüğü yerin bir başka ülke olması halinde uygulanamayacağı, iş güvencesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18 ilâ 21 inci madde hükümleri ile işçilerin korunması yanında iş hayatındaki düzen ve barışın korunması da amaçlandığından bu hükümlerin doğrudan uygulanan kural niteliğinde olduğu ifade edilmiştir: Erdoğan/Erdoğan, s. 970-972. Türk iş hukukundaki kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerine yönelik hükümlerin doğrudan uygulanan kural niteliği taşıdığı yönündeki görüş için bkz. İlke Gürsel, “Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021, S. 46, s. 177-178.

belirtilen sebeplerden dolayı gerekçe göstererek temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozar: a) Hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması.”

92 Özdemir Kocasakal, 2010, s. 70; Nomer, s. 183-184; Ekşi, 1997, s. 137; Aygül/Uşan, 2007, s.87. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Erkan, “MÖHUK Madde 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 15, S. 2, s. 84 vd.

93 Nomer, s. 183; Tarman, s. 541; Çelikel/Erdem, s. 155.

94 Erdoğan/Erdoğan, s. 965.

95 Elçin, s. 166; Erdoğan/Erdoğan, s. 966; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemici Filiz, s. 612; Belkis Vural Çelenk, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletinin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017, S. 1, s. 280.

lerin getiriliş amacı, içeriği ve korumak istediği menfaat göz önünde bulundurularak hükmün doğrudan uygulanan kural niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi ve iç hukuktaki emredici hükümlerden ayırt edilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>99</sup>. İş hukukuna ilişkin hükümlerin doğrudan uygulanan kural niteliğinde olup olmadığı tespit edilirken de, hükmün mutlak emredici ya da nisbi emredici olmasına göre değil, hükmün getiriliş amacına göre değerlendirme yapılması gerekmektedir<sup>100</sup>. Bazı iç hukuk kuralları hem emredici olup hem de doğrudan uygulanan kural niteliğinde olabilirler. Örneğin; iş sağlığı ve güvenliği, kadın işçilerin korunması, engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, asgari ücret, doğum izni, ayrımcılık yasağı, yasal grev ve sosyal güvenliğe ilişkin kurallar doğrudan uygulanan kural olarak değerlendirilmektedir<sup>101</sup>.

Milletlerarası özel hukukta doğrudan uygu-

lanan kurallar; iş sözleşmesine uygulanacak hukukun (*lex causae*) kuralları<sup>102</sup>, hâkimin hukukunun (*lex fori*) kuralları (5718 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesi) ve sözleşme ile yakın ilişkisi bulunan üçüncü bir devletin (*lex fori ve lex causae dışında*) kuralları (5718 sayılı Kanun'un 31 inci maddesi) olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutulmuştur<sup>103</sup>.

Hâkimin hukukunun doğrudan uygulanan kuralları, 5718 sayılı Kanun'un "*Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları*" kenar başlıklı 6 ncı maddesinde "*Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır.*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; yabancı hukukun uygulandığı bir uyuşmazlıkta Türk kanunlar ihtilafı kurallarına göre yetkili olan yabancı hukukun kapsamı, Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları ile sınırlandırılmıştır<sup>104</sup>. Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları emredici niteliktedir. *Düzenleme amacı ve uygulama alanı* bakımından doğrudan uygulanma niteliğine sahip Türk maddi hukuk hükümlerinin varlığı halinde hâkim, kanunlar ihtilafı kurallarına göre uygulanması gereken hukuku araştırmaksızın söz konusu hükümleri doğrudan uygular<sup>105</sup>. Dolayısıyla Türk hukukunun doğrudan uygula-

99 Erdoğan/Erdoğan, s. 967; Tarman, s. 542; Ekşi, 1997, s. 138; Doğan, 2022, s. 278; Erkan, s. 91. Doğrudan uygulanan kuralların bir listesinin bulunmadığı, hangi kuralların doğrudan uygulanan kural niteliğinde olduğunun tespiti bakımından ilgili kuralın "*uygulanma zorunluluğu doğuran özel amacına*" ve "*tespit edilmiş olan özel uygulama alanına*" bakılması gerektiği hakkında bkz. Şahin, s. 97; Tekinalp/Uyanık, s. 48.

100 Erdoğan/Erdoğan, s. 969; Doğan, 1996, s. 103. Hangi hükümlerin doğrudan uygulanan kural niteliğinde olduğunun bizzat ilgili hükmün amacından hareketle belirlenebileceği, buradaki ölçünün, hükmün sadece tarafların menfaatine hizmet eden bir nitelikte olmaması, daha çok ağırlıklı olarak veya en azından kendisini kuvvetle hissettiren bir kamu menfaatine hizmet amacı taşıması gerektiği hakkında bkz. Nomer, s. 184.

101 Elçin, s. 169; Tarman, s. 542; Erdoğan/Erdoğan, s. 968; Aydemir, s. 475; Vural Çelenk, s. 291; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemicici Filtiz, s. 614. Sosyal güvenliğe ilişkin kuralların doğrudan uygulama alanı buldukları, Türkiye'de yerine getirilen iş sözleşmeleri ile bağlantılı sosyal güvenlik meselelerinin Türk hukukuna göre çözümlendikleri, fakat hizmetin ifa edildiği yerin yabancı bir ülke olması halinde işçi Türk vatandaşı olsa bile sosyal güvenlik mevzuatımızın uygulanmasının mümkün olmadığı hakkında bkz. Ekşi, 1997, s. 139. İş hukukundaki asgari ücrete ilişkin kuralın amacının, ancak ülke içindeki iş sözleşmelerine ilişkin olduğu ve ancak Türkiye'de ifa edilen işlerde asgari bir ücret öngörüldüğü için uygulama alanının ülke ile sınırlı olduğu ifade edilmiştir: M. Fatih Uşan/Musa Aygül, "Türkiye'de Bulunan Şubede Çalışanlar İçin İş Güvencesi Uygulamasında Aynı İşverene Ait Yurt Dışında Bulunan İşçilerin de Sayıda Dikkate Alınması Kararına Getirilen Eleştirilerin Değerlendirilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2008, C. 5, S. 17, s. 56.

102 5718 sayılı Kanun'da *lex causae*'nin doğrudan uygulanan kurallarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte 5718 sayılı Kanun'un 2 inci maddesinde yer alan "*Hâkim, Türk kanunlar ihtilafı kurallarını ve bu kurallara göre yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygular.*" hükmü de dikkate alındığında iş sözleşmesine uygulanacak olan yetkili yabancı hukukun bir bütün olarak uygulanması söz konusu olduğundan bu hukukun doğrudan uygulanan kurallarının da uygulanması gerekmektedir.

103 Tekinalp/Uyanık, s. 297; Çelikel/Erdem, s. 154; Güngör, s. 62; Erkan, s. 85; Tarman, s. 542; Erdem, s. 103; Özdemir Kocasakal, 2010, s. 71-73; Cemre Tüysüz, "Milletlerarası Ticari Tahkimde Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tatbiki", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2019, Yıl 7, S. 14, s. 466-467.

104 Nomer, s. 183;

105 Nomer, s. 333; Özdemir Kocasakal, 2010, s. 71; Doğan, 1996, s. 113; Ekşi, 1997, s. 142; Çelikel/Erdem, s. 153; Musa Aygül, "Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilafı ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", 10. Yılında MÖHUK Sempozyumu (7-8 Aralık 2017, Ankara), Editörler Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüştü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 507.

nan bir kuralının Türk mahkemeleri tarafından uygulanabilmesi için, dava konusu uyuşmazlığın Türkiye ile o kuralın uygulanmasını gerektirecek şekilde bağlantılarının varlığı zorunludur<sup>106</sup>. Bu noktada, doğrudan uygulanan kuralların Türkiye Cumhuriyeti topraklarında lokalize olmuş iş ilişkilerine uygulanabileceği, Türk iş piyasasının organizasyonunu ve iş hayatını düzenleyen kuralların yurt dışında lokalize olmuş bir iş ilişkisine uygulanmasında isabet bulunmadığı ifade edilmektedir<sup>107</sup>.

Doğrudan uygulanan kuralların uygulanması için bu kuralların işçi lehine olması şart değildir. Yani 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında önem taşıyan yararlılık ilkesi, burada hiçbir rol oynamamaktadır<sup>108</sup>.

Üçüncü devletin doğrudan uygulanan kuralları ise, 5718 sayılı Kanun'un "Doğrudan uygulanan kurallar" kenar başlığı ile 31 inci maddesinde "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." şeklinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu hükme bakıldığında, Türk hukukunda üçüncü devletin doğrudan uy-

gulanan kurallarının sadece sözleşmeden doğan borç ilişkileri alanında kabul edildiği ve kuralların uygulanması hususunda hâkime takdir hakkı tanındığı<sup>109</sup> sonucuna varılmaktadır.

Üçüncü devletin doğrudan uygulanan kurallarının uygulama alanı bulabilmesi için, öncelikle üçüncü devletin hukuku ile sözleşmeden doğan borç ilişkisi arasında sıkı bir ilişkinin<sup>110</sup> bulunması gerekir. Ayrıca, söz konusu kuralların amacı, niteliği, muhtevası ve sonuçları bakımından Türk hukukuna göre taraflardan birinin korunmaya değer menfaati için "gerekli" olduğu ölçüde etki tanınması ve etkinin kapsamının belirlenmesi gerekir<sup>111</sup>.

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmeleri açısından 5718 sayılı Kanun'un 31 inci maddesindeki düzenlemenin önemi, özellikle işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması halinde ortaya çıkmaktadır<sup>112</sup>. Bu halde işin fiilen ifa edildiği yer, bağlama kurallarının tespiti bakımından dikkate alınmasa da, hukuki olarak dışlanması mümkün olmadığından çalışma süreleri ve iş güvenliği gibi hususlarda bu ülke hukukunun dikkate alınması gerekmektedir<sup>113</sup>.

## b. Kamu Düzeni Müdahalesi

Kamu düzeni, geniş ve değişkenlik gösteren bir kavram olduğundan sınırını ve kapsamını önceden belirlemek mümkün değildir. Milletlerarası özel hukukta kamu düzeni kavramının, iş hukuka nazaran daha dar ve sınırlı<sup>114</sup> olduğu belirtilmelidir. Milletlerarası özel hukuk sisteminde kamu düzeni, bir olayda, adalete uygun olmayan aşırı bir sonuca yol açabilecek yabancı hukukun istisnai durumlarda uygulanmaması hususunda hâkimin genel biçimde yetkilendirildiği bir kural

106 Hatice Özdemir Kocasakal, "Doğrudan Uygulanan Kurallar", 10. Yılında MÖHUK Sempozyumu (7-8 Aralık 2017, Ankara), Editörler Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 56.

107 Vural Çelenk, s. 291; Erten, s. 240. Sözleşme ilişkisinde zayıf taraf olarak işçilerin korunmasına ilişkin Türk iş mevzuatında yer alan hükümlerin, işyerinin Türkiye'de olması halinde uygulama alanı bulabileceği, mutad işyerinin Türkiye'de olmadığı hallerde 4857 sayılı Kanun'da yer alan işçiyi koruyucu hükümlerin (asgari ücret, kıdem ve ihbar tazminatı gibi) asgari koruma sınırını oluşturacak şekilde uygulanmalarının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Özdemir Kocasakal, 2018, s. 57. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi işçilik alacakları ile iş güvenliğine ilişkin (4857 sayılı Kanun m.18-21) Türk hukukundaki hükümler doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilse bile, söz konusu hükümlerin yalnızca Türkiye'de ifa edilen iş sözleşmeleri için uygulanabileceği hakkında bkz. Aygül, s. 510-512.

108 Doğan, 1996, s. 119; Tarman, s. 543; Vural Çelenk, s. 290; Senyen Kaplan, s. 78.

109 Doğan, Milletlerarası Özel Hukuk, s. 420; Nomer, s. 335; Özdemir Kocasakal, 2010, s. 77; Çelikel/Erdem, s. 413.

110 Sıkı ilişkinin tespiti ve bu konudaki eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erkan, s. 106 vd.

111 Nomer, s. 335; Elçin, s. 180; Doğan, Milletlerarası Özel Hukuk, s. 421; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s.302; Güngör, s. 66; Erkan, s. 105.

112 Tarman, s. 544; Elçin, s. 182.

113 Doğan, 1996, s. 117.

114 Çelikel/Erdem, s. 139; Tiryakioğlu, s. 76.

olarak tanımlanabilir<sup>115</sup>.

5718 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinde "Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükümünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır." hükmü bulunmaktadır. Hükümdeki "açıkça aykırılık" kıstası ile kamu düzeninin yabancı hukukun uygulanmasına müdahalesinin *istisnai* nitelikte olduğu vurgulanmıştır<sup>116</sup>. Yani, yabancı unsurlu uyumsuzluklarda kanunlar ihtilafı kurallarının yetkili kıldığı yabancı hukukun uygulanması kural olup, kamu düzeni müdahalesi için yabancı hukukun uygulanması ile ortaya çıkan sonucun Türk kamu düzenini aşikâr bir şekilde ihlal etmesi, kamu düzeni ve vicdanında tahammül edilemez sonuçlar doğurması aranmıştır<sup>117</sup>.

Yargıtay, 10.02.2012 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'nda<sup>118</sup> iç hukuktaki kamu düzeninin çerçe-

vesinin, "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 çizilebileceği ifade edilmiş olup, inceleme konusu yaptığımız Yargıtay kararında da bu hususlar belirtilmiştir.

Karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukundaki kamu düzeni anlayışına göre, yabancılık unsuru taşıyan bir uyumsuzlukla karşılaşan hâkimin, kendi kanunlar ihtilafı kurallarına göre yetkili hukuku tespit etmesi ve uyumsuzluğu bu hukuktaki kurala göre çözmesi gerekir. Yetkili yabancı hukuk kuralının uygulanması sonucunda verilen karar, hâkimin hukukunun kamu düzeni ile bağdaşmıyor ise (*Kanun'daki ifadesiyle açıkça aykırılık varsa*) o yabancı hukuk kuralının uygulanmasından vazgeçilmesi gerekmektedir. Bu durum, kamu düzeninin menfi fonksiyonu<sup>119</sup> olarak ifade

115 Doğan, 1996, s. 130; Şahin, s. 111; Tekinalp/Uyanık, s. 43. Kamu düzeni kurallarının, toplumun temel yapısı ve temel çıkarlarını koruyan, ekonomik, sosyal ve siyasal düzenin işleyişine yön veren ve fertler arasındaki huzur ve refahı sağlayan kurallar topluluğu olduğu ifade edilmiştir: Aydemir, s. 475.

116 Elçin, s. 199; Nomer, s. 160; Çelikel/Erdem, s. 145; Güngör, s. 108; Doğan, 1996, s. 130-131; Göger, s. 95; Tekinalp/Uyanık, s. 43; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 76; Tarmarman, s. 544; İste-Arlanoğlu, s. 184; Bayata Canyaş, 2012, s. 260; Tiryakioğlu, s. 78, 263; Şahin, 113; Erdoğan/Erdoğan, s. 978. Kamu düzenine aykırılıktan bahsedilebilmesi ve bu surette kamu düzeninin etkisini gösterebilmesi için kanunlar ihtilafı kurallarına göre esasen yetkili olan yabancı hukukun ilgili hükmünün kamu düzenine aykırılığının tartışmaya lüzum kalmayacak şekilde açık olması gerektiği ifade edilmiştir: Yılmaz Altuğ/Mustafa Yasan, "Milletlerarası Özel Hukukta Kamu Düzeni", Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2003, s. 146.

117 Kemal Dayınlarlı, Millî-Milletlerarası Kamu Düzeni ve Tahkime Etkileri, Adalet Matbaacılık, Ankara, 1994, s. 57-58; Çelikel/Erdem, s. 145; Nomer, s. 160; Şanlı/Esen/Ataman-Figanmeşe, s. 76. Genel olarak kamu düzeni müdahalesinin söz konusu olabilmesi için, yetkili yabancı hukukun olaya uygulanması neticesinde verilecek kararın Türk hukukunun temel prensiplerine açıkça aykırı olması gerektiği hakkında bkz. Doğan, İş Akdi, s. 133. Kamu düzeninin müdahalesi sınırlı ve istisnai nitelikte olduğundan, uygulanmasında çekimserlik gösterilmesi gerektiği hakkında bkz. Tarmarman, s. 546.

118 Yargıtay İBHGK, E: 2010/1, K: 2012/1, T: 10.02.2012, RG: 20.09.2012, S: 28417. Aynı yönde 2. Hukuk Dairesi'nin kararında, "...Türk hukukunda yer alan bir kuralın yabancı

ülke hukukunda bulunmaması ve bu nedenle yabancı ülke mahkemesince değerlendirmeye tabi tutulmaması durumunda, ortaya çıkan sonucun her halükarda Türk kamu düzenine açıkça aykırı olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Esas uygulanan hukukun Türk hukukundan farklı olması ya da Türk hukukunun emredici kurallarına aykırı olması gibi nedenlerle yabancı kararın tenfizi reddedilemez. Burada esas alınması gereken kıstas, Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına, Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklere, milletlerarası alanda geçerli ortak prensiplere, 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 olmamasıdır." şeklinde değerlendirmelere yer verilmiştir: Yargıtay 2. HD, E: 2022/4373, K: 2022/5899, T: 15.06.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 10.01.2023).

119 Doğan, Milletlerarası Özel Hukuk, s. 259-260; Elçin, s. 197-199; Nomer, s. 165; Tuncay, s. 904; Tiryakioğlu, s. 77; İste-Arlanoğlu, s. 189. Olumsuz etkinin gündeme gelebilmesi için yetkili yabancı hukukun tümünün değil, salt somut olayda uygulanması gereken hükmünün kamu düzenine aykırılığının tespiti gerektiği ifade edilmiştir:

edilmektedir. Vazgeçme ile ortaya çıkan boşluğun yetkili yabancı hukuktaki başka bir hüküm ile doldurulup doldurulamayacağı araştırılmalı, boşluğun doldurulamaması halinde hâkim kendi hukukunu olaya uygulayarak doldurmalıdır. Buna da kamu düzeninin müspet fonksiyonu<sup>120</sup> denilmektedir. 5718 sayılı Kanun'un 5 inci maddesindeki "gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır." ifadesi ile kastedilen kamu düzeninin müspet fonksiyonudur. Günümüzde kamu düzeninin yalnız müspet fonksiyonu kural olarak kabul edilmemektedir. Yani, hâkimin önünde gelen yabancı unsurlu uyumsuzlukta, yetkili hukuku tespit etmeden bu uyumsuzluğun kamu düzenine girdiği gerekçesi ile doğrudan olaya kendi maddi hukukunu uygulayarak çözüme gitmesi mümkün değildir<sup>121</sup>.

Yetkili yabancı hukukun iş hukukumuzdan farklı düzenleme içermesi tek başına kamu düzeni müdahalesi için yeterli olmadığı gibi, yetkili yabancı hukukun işçinin daha az lehine olması da kamu düzeni müdahalesinin uygulanması için yeterli değildir. Kamu düzeni müdahalesinin etkili olabilmesi için, yetkili yabancı hukukun işçi için açıkça dezavantajlı olması gerektiği ifade edilmektedir<sup>122</sup>. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde bazı kuralların kategorize edilerek kamu düzenine ait olduğunun kabul edilmesi ve yetkili yabancı hukukun uygulanmasına (ve sonuçlarına) hiç bakılmaksızın doğrudan Türk hukukunun uygulanması, kamu düzeni müdahalesinin "istisnai" niteliğine aykırı düşecektir<sup>123</sup>.

Yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde, kamu

düzeni müdahalesinin menfi etkisini gösterdiği durumlara örnek olarak; iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra aynı sektörde makul kabul edilemeyecek çalışma yasakları, hayat boyu çalışmaya ilişkin sözleşme hükümleri, işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkının verilmemesi, aşırı ihbar süresi öngörülmesi, aşırı faiz hükümleri, kadının iş sözleşmesine kocanın engel olma hakkı verilmesi, iş kazalarından dolayı işçilerin özel hukuk davası açma hakkının sınırlandırılması, her türlü ayrımcılık içeren iş sözleşmesi hükümleri, fahiş cezai şartta ilişkin hükümler gösterilebilir<sup>124</sup>. Bu gibi hallerde her bir somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Yargıtay'ın yakın tarihte verdiği kararlarda, yetkili yabancı hukukta kıdem tazminatının hiç düzenlenmemiş olmasının Türk kamu düzeninin açıkça ihlali olarak kabul edilmediği görülmektedir<sup>125</sup>.

### III. Genel İşlem/İş Koşulları

#### A. Tanımı ve Unsurları

"Genel işlem koşulları" ifadesi ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) ile mevzuatımıza girmiş olup, 6098 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin birinci fıkrasında, "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak

<sup>124</sup> Tarman, s. 545; Elçin, s. 196-197; Ekşi, 1997, s. 134; Erdoğan/Erdoğan, s. 982; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Gemicli Filiz, s. 615.

<sup>125</sup> "...Davacı ile davalı işveren arasında imzalanan yurt dışı iş sözleşmesinin 14 üncü maddesi ile tarafların bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları ve sözleşme şartlarının Gürcistan hukukuna tabi olacağını kararlaştırdıkları görülmektedir. Bozma sonrası hükme esas alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere uyumsuzluğa uygulanacak Gürcistan hukukunda; dava konusu kıdem tazminatı alacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda söz konusu talebin reddine karar verilmesi gerekirken uyulmasına karar verilen bozma ilâmı ile davalı taraf lehine oluşan usuli kazanılmış hak dikkate alınmaksızın davalının Türk vatandaşı olduğu ve davalı Şirketin Türk hukukuna göre kurularak Türkiye'de faaliyet gösterdiğinden bahisle davacı lehine kıdem tazminatına hükmedilmesi isabetli olmayıp tekrar bozmayı gerektirmiştir.". Yargıtay 9. HD, E: 2022/10721, K: 2022/10545, T: 27.09.2022; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/10723, K: 2022/10543, T: 27.09.2022 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 10.01.2023).

Bayata Canary, 2012, s. 262.

<sup>120</sup> Doğan, 2022, s. 261; Nomer, s. 167; Çelikel/Erdem, s. 146; Tekinalp/Uyanık, s. 44; Tunçay, s. 904; Dayınlarlı, s. 55-56; Ekşi, 1997, s. 137; Elçin, s. 201; İste-Arlanoğlu, s. 188; Erdoğan/Erdoğan, s. 981.

<sup>121</sup> Doğan, 1996, s. 130. Somut olaylarda yetkili yabancı ülke hukuku ve olaya uygulanacak ilgili hükmü hiç tespit edilmeden, soyut bir kamu düzeninden söz edilerek hemen Türk hukuku uygulanıp olaya çözüm üretilmesi uygulamasının hukuka ve 5718 sayılı Kanuna aykırı olduğu hakkında bkz. Akyiğit, s. 99.

<sup>122</sup> Elçin, s. 197.

<sup>123</sup> Elçin, s. 200; Erdoğan/Erdoğan, s. 983; Şanlı/Esen/Ataman-Fıganmeşe, s. 83 vd.; Tiryakioğlu, s. 265.

*amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*" şeklinde tanımlanmıştır.

Maddedeki tanım dikkate alındığında genel işlem koşullarının bir takım zorunlu unsurları içermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu zorunlu unsurlar; sözleşmenin yalnız bir tarafınca önceden *tek taraflı* olarak hazırlanması, genel ve soyut nitelikte hükümler olması, ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla hazırlanması ve karşı tarafın müzakere etmesine imkân tanımadan bir bütün olarak sözleşmeye dahil edilmesi niyetiyle *sunulması* olarak sıralanabilir<sup>126</sup>.

Genel işlem koşullarının kullanan tarafından bizzat hazırlanması zorunlu olmayıp, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü bir kişinin (gerçek veya tüzel kişi) hazırladığı genel işlem koşullarının kullanılması halinde de önceden tek taraflı hazırlanma unsuru gerçekleşmiş olmaktadır<sup>127</sup>.

126 Yeşim M. Atamer, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 62-72; Ayşe Havutçu, Açık İçerik Denetimi Yoluyla Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması, Güncel Yayınevi, İzmir, 2003, s. 74 vd; Eren, s. 218-220; M. Polat Soyer, Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İzmir, 1987, s. 31-33; Murat Aydoğdu, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 13, S. 2, s. 13; Ayşe Havutçu, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İzmir Barosu Dergisi, 2011, Y. 76, S. 2, s. 34; Orhan Ersun Civan, Genel İşlem Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 17-19; Arzu Küçükalyağcı, "Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2004, C. 53, S. 4, s. 111-112; Şükran Ertürk, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013 (Basım Yılı: 2014), C. 15, Özel Sayı, s. 83; Ebru Ceylan, "Genel İşlem Koşulları", Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan - Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları I, İstanbul Barosu Yayınları, 2014, s. 174; Tuğçe Tuzcuoğlu, Avrupa Birliği Normları ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Işığında Genel İşlem Şartları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 83; Mustafa Tiftik/Zeynep Özcan, "Türk Borçlar Kanunu'na Göre Standart Sözleşmelerde İçerik Denetimi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2015, C. 31, S. 1, s. 30.

127 O. Gökhan Antalya, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 300; Aydoğdu, s. 14; Sarper Süzek, "Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları

Bu itibarla, genel işlem koşullarını içeren sözleşmenin bir meslek örgütü, dernek, şirket veya kamusal bir makam tarafından hazırlanması ya da kamusal makam tarafından onaylanması genel işlem koşulunun oluşmasını engellemez<sup>128</sup>. Genel işlem koşullarının, sözleşmenin kuruluşu sırasında buna dayanan tarafın, karşı tarafa görüşme ve pazarlık konusu yapma imkânı vermemesi, bu koşulların karşı tarafça görüşülmeksizin kabul edilerek sözleşmeye alınması, genel işlem koşullarının belirleyici unsurlarından biridir<sup>129</sup>. Önceden hazırlanan sözleşme koşulları, tek taraflı olarak bunlara *dayanan tarafın arzusu doğrultusunda sözleşmeye konulmuş* ise genel işlem koşulu niteliği taşır<sup>130</sup>. Genel işlem koşulları, taraflar arasında görüşme ve tartışma konusu yapılarak/müzakere edilerek sözleşme içeriğine girmişse artık burada

ve Denetimi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 464; Tuzcuoğlu, s. 88. Sözleşme koşullarının, sözleşmenin bir tarafınca tek yanlı olarak hazırlanmasının genel işlem koşullarının varlığını kabul için asli öneme sahip olduğu, zira bu durumun ilgili koşulların pazarlık edilmeden tek taraflı olarak sözleşmeye dahil edileceği, karşı tarafa *dayatılacağı* yönünde bir gösterge olduğu hakkında bkz. Yeşim M. Atamer, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi-TKHK m. 6 ve TTK m. 55, F.1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 8 Nisan 2011, s. 14-15.

128 Atamer, 1999, s. 63, 66; Havutçu, 2003, s. 80; Atamer, 2011, s. 15; Civan, s. 24.

129 Havutçu, 2003, s. 87; Civan, s. 30; Ahmet M. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 26. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 168; Gaye Baycık, "Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk", Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara, 2017, s.105; Ezgi Kutluay, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel İşlem Koşulları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, 2017, C. 19, Özel Sayı, s. 1387.

130 Havutçu, 2003, s. 85-87. Sözleşmede yer alan kuralların genel işlem koşulları şemsiyesi altında görülmesi için bu sözleşme kurallarının tek taraflı olarak konulup karşı tarafa sunulması unsurunun gerçekleşmesi gerektiği, burada sözleşme taraflarından birinin bir *dayatmada* bulunmasının söz konusu olduğu hakkında bkz. Ahmet Hakan Dağdelen, "Genel İşlem Şartları ve Teşmil ile Yürürlük Denetiminin Esasları", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, C. 25, S. 2, s. 640.

bireysel sözleşmenin varlığından bahsedilir ve söz konusu sözleşme hükümleri genel işlem koşulu olmaktan çıkar<sup>131</sup>.

Genel işlem koşullarının ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla hazırlanması unsuru, genel işlem koşullarının ortaya çıkış sebebini oluşturan kitlesel sözleşme olgusunun somut bir yansımasıdır<sup>132</sup>. Burada dikkate alınması gereken nokta, genel işlem koşullarının fiilen birden fazla sözleşmede kullanılmış olması değil, bu amaçla hazırlanmış olmasıdır<sup>133</sup>. Özellikle belirli bir kurum, kuruluş veya üçüncü kişilerce matbu şekilde hazırlanan sözleşmelerin, ileride çok sayıda sözleşmede kullanılma amacıyla hazırlandığı "karine" olarak kabul edilmektedir<sup>134</sup>.

## B. Yurt Dışı İş Sözleşmelerinin Genel İşlem/İş Koşulları Yönünden Değerlendirilmesi

Genel işlem koşulları, iş hukukunda genel işlem koşulları olarak nitelendirilmektedir<sup>135</sup>. Genel işlem koşulları kavramıyla kastedilen, işverenin tek taraflı olarak önceden genel ve soyut bir biçimde düzenlediği kurallar bütünü ile işverenin iş ilişkisi içinde tek taraflı fiili davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamalarıdır<sup>136</sup>. Bu kapsamda genel işlem koşullarının türlerini standart/tip iş sözleşmeleri, iş yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin genel vaatleri olarak saymak mümkündür<sup>137</sup>. İnceleme konumuz bakımından özellikle tip iş

sözleşmesi ayrı bir öneme sahiptir. Tip sözleşmeler, içeriğini tamamen veya kısmen genel işlem koşullarının oluşturduğu, karşılıklı görüşme ve müzakere sonucu kurulmayan sözleşmeleri ifade etmektedir. Tip sözleşmeler, genel işlem koşullarının ağırlıklı olarak kullanıldığı sözleşmeler olup, genel işlem koşulları ise bu sözleşmenin içeriğini oluşturan sözleşme hükümleridir<sup>138</sup>. Dolayısıyla tip sözleşmeler ile genel işlem koşulları kavramları eş anlamlı olarak nitelendirilemez<sup>139</sup>. Standart (tip) bir sözleşmede sadece genel işlem koşulu değil, bireysel sözleşme hükmünün de yer alabileceği<sup>140</sup> belirtilmelidir.

Genel işlem koşullarını içeren sözleşmenin kamusal bir makam tarafından hazırlanması ya da onaylanması genel işlem koşulunun oluşmasını engellemez ise de, sözleşmede yer alan hükümlerin genel işlem koşulu olarak nitelendirilmesinde asıl önem taşıyan özellik, sözleşme hükümlerini kimin hazırladığı değil, bu hükümleri *dayatan (sunan)* tarafın kim olduğudur<sup>141</sup>. Bu anlamda yurt dışı inşaat projelerinde çalışmak üzere yurt dışına götürülen işçilerin imzaladıkları yurt dışı iş sözleşmelerinde özel bir durum söz konusudur. Bu tür iş sözleşmelerinin hazırlanması ve onaylanması konusunda 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'a<sup>142</sup> dayanılarak çıkarılan Yurtdışı İstihdam

138 Havutçu, 2003, s. 13; Civan, s. 60; Aydoğdu, s. 6; Yelmen, s. 50; Tiftik/Özcan, s. 26, 32.

139 Havutçu, 2003, s. 14; Civan, s. 60.

140 Aydoğdu, s. 10.

141 Tuzcuoğlu, s. 90, 102; Atamer, 1999, s. 69; Havutçu, 2003, s. 74; Atamer, 2011, s. 17-18; Yelmen, s. 58; Sirmen, s. 221; Kutluay, s. 1384; Berk Demirkol, "Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması", Public and Private International Law Bulletin, Prof. Dr. Cemal Şanlı'ya Armağan, 2020, C. 40, S. 2, s. 1319-1320. Genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşme koşullarının, karşı tarafa tartışma ve pazarlık yapma imkânı sunulmadan *dayatıldığı* hakkında bkz. Ceylan, s. 174. Tek taraflı olarak hazırlanan koşulların sözleşmenin kuruluşu sırasında diğer tarafa sunulmasının; önceden hazırlanan sözleşme koşullarının sözleşmenin kuruluşu sırasında bu koşulları diğer tarafa sunanın *arzusuyla* sözleşmeye alınmasını ifade ettiği, burada amacın söz konusu koşulların müzakere imkânı verilmeksizin diğer tarafa *dayatılması* olduğu hakkında bkz. Havutçu, 2011, s. 34.

142 R.G. 05.07.2003, S. 25159. 02.07.2018 tarihli ve 703 sa-

131 Havutçu, 2003, s. 88; Atamer, 1999, s. 72-73; Havutçu, 2011, s. 34; Atamer, 2011, s. 20; Adem Yelmen, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 54.

132 Atamer, 1999, s. 66; Civan, s. 27; Tuzcuoğlu, s. 100; Yelmen, s. 55; Lale Sirmen, "Genel İşlem Şartları Sempozyumu: Genel İşlem Şartları Kavramı", İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2015, Y. 80, S. 3, s. 219.

133 Havutçu, 2003, s. 83; Atamer, 1999, s. 67; Atamer, 2011, s. 16; Yelmen, s. 55.

134 Civan, s. 29, 53; Baycık, s. 105.

135 Soyer, s. 26-27; Ertürk, s. 81; Civan, s. 47; Süzek, 2016, s. 463; Tuğçe Yaba, "Genel İş Koşullarının Denetimi", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C. 16, S. 1, s. 139.

136 Süzek, 2019, s. 58; Soyer, s. 28; Civan, s. 47.

137 Soyer, s. 41; Süzek, 2019, s. 58; Civan, s. 47; Ertürk, s. 89.

Hizmetleri Yönetmeliği (Yönetmelik)<sup>143</sup> önem arz etmektedir. Yönetmelik, yurtdışındaki işlere işçi ve işçilere iş bulunması, işverenlerle işçiler arasında yapılacak olan iş sözleşmelerine aracılık edilmesi ve yurtdışına gidecek işçilerin işlemlerinin yapılmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin 4 üncü ve 8 nci maddeleri uyarınca yabancı bir ülkede çalıştırmak üzere Türkiye’den işçi götürmek isteyen işverenlerin örneği Kurum’ca hazırlanan iş sözleşmesini işçi ile karşılıklı imzalamaları ve Kurum’a onaylatmaları *zorunlu* tutulmuş, mevzuata aykırı davranılması halinde idari para cezası öngörülmüştür.

Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı iş sözleşmeleri, matbu/tip sözleşme<sup>144</sup> niteliği taşımaktadır. Söz konusu yurt dışı iş sözleşmelerinin çeşitli maddelerinde “çalışılan ülkedeki mevzuat hükümleri uygulanır.” düzenlemesi yer almaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yakın tarihli pek çok kararında bu düzenlemeyi geçerli bir hukuk seçimi olarak kabul etmiştir<sup>145</sup>. Buradaki hukuk

seçiminin geçerli bir hukuk seçimi olup olmadığının özellikle genel işlem koşullarının *unsurları* ekseninde tartışılması gerekmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki; genel işlem koşullarının varlığı için zorunlu olan unsurların kümülatif unsurlar<sup>146</sup> olması nedeniyle bir unsurun eksikliği halinde dahi sözleşme koşulları genel işlem koşulu olarak nitelendirilemez, dolayısıyla genel işlem koşullarına ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka ifade ile genel işlem koşulu denetimi yapılabilmesi için genel işlem koşulu hakkındaki zorunlu unsurların gerçekleşmesi bir ön sorun<sup>147</sup> teşkil etmektedir.

Kurum tarafından hazırlanan ve onaylatılması Yönetmelik ile *zorunlu* tutulan yurt dışı iş sözleşmeleri, sözleşmenin taraflarınca hazırlanmamakta ve üçüncü bir kişi olan Kurum tarafından hazırlanmaktadır. İki tarafın da üçüncü bir kurum veya kuruluş tarafından hazırlanmış genel işlem koşullarının kullanılması konusunda anlaşması halinde artık bu anlaşma ile, ilgili koşulların genel işlem koşulları niteliğini yitirip taraflar arasında bireysel anlaşma konumuna geldiğini<sup>148</sup> ifade etmek gerekmektedir. Yine, Kurum’un kendisi tarafından hazırlanan ve yurt dışına çalışmak amacıyla gidecek işçilerin çalışma koşulları ve sosyal güvenlik gibi konularda mağduriyet yaşamamaları için *taraflar arasındaki menfaatleri dengeleme hedefine hizmet eden* matbu sözleşme koşulları<sup>149</sup>, her ne

yılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin (RG 09.08.2018, S. 30473, 3. Mükerrer) 74. maddesiyle Kanun adı “Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” olarak değiştirilmiş; İŞKUR’un (Kurum) kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. İŞKUR’un kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin (R.G. 15.07.2018, S. 30479) 615 vd. maddelerinde düzenlenmiştir.

143 R.G. 16.02.2008, S. 26789.

144 Erten, s. 225; Baycık, s. 104; İste-Arlanoğlu, s. 74; Gürsel, s. 179. Form/Tip iş sözleşmeleri için bkz. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam>

145 “...Dosya kapsamına göre davacı işçi, 18.05.2007-24.06.2009 ve 27.08.2009-10.06.2016 tarihleri arasında davalının yurt dışındaki işyerlerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iki dönem bakımından da yurt dışı iş sözleşmesi düzenlenmiştir. Bu sözleşmelerin süreleri ve sona erdirilmelerine ilişkin 5 inci maddelerinde, çalışma süresi ve fazla çalışmaya ilişkin 8 inci maddelerinde ve hafta tatili ve genel tatile ilişkin 9 uncu maddelerinde; çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı, çalışılan ülke mevzuatında hüküm bulunmaması durumunda 4857 sayılı Kanun’un uygulanacağı belirtilmiştir. Yine sözleşmelerin 10 uncu maddesinde çalışılan ülke mevzuatına göre işçinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu, 16 nci maddelerinde ise çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğu belirtilen konularda öncelikli

*bu ülke mevzuatının uygulanacağı açıklanmıştır. Buna göre tarafların iş sözleşmeleri ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, taraflar arasında davacının çalışma dönemleri yönünden bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, dava konusu alacaklar hakkında Rusya hukukunun uygulanması gerekmektedir.”: Yargıtay 9. HD, E: 2022/17657, K:2023/2079, T: 14.02.2023; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/5894, K: 2022/8367, T: 28.06.2022; Yargıtay 9. HD, E: 2023/3913, K: 2023/7608, T: 23.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2023/8384, K: 2023/12268, T: 18.09.2023 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 20.10.2023).*

146 Civan, s. 37.

147 Aydoğdu, s. 13.

148 Atamer, 1999, s. 69-70; Atamer, 2011, s. 18; Sirmen, s. 221; Osman Açıkgöz, “Tüketicinin Korunması Çerçevesinde Mobil Haberleşme Abonelik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşulları”, Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2012, s. 182.

149 Atamer, 2011, s. 18.



kadar önceden hazırlanmış olsalar da kural olarak genel işlem koşulu olarak nitelendirilemezler çünkü bu hallerde sözleşme taraflarından hiçbiri diğerini belirli sözleşme koşullarının uygulanması zorunluluğu karşısında bırakmamakta, genel işlem koşullarına özgü taraflar arası dengesiz konum oluşmamaktadır. Burada, iki taraf da üçüncü kişi önünde sözleşmeye müdahale açısından eşit konumdadır<sup>150</sup>. İki tarafın da sözleşme içeriğinin oluşmasına eşit oranda etki etme imkânının olduğu bu halde, sözleşme koşulları matbu da olsa artık bireysel bir sözleşmenin varlığı kabul edilmelidir<sup>151</sup>. Ayrıca, yurt dışına işçi götürülmesini konu alan iş sözleşmelerinde üçüncü bir kişi olarak nitelendirebileceğimiz ve idari pozisyonunda olan Kurum, kendi hazırladığı yurt dışı iş sözleşmesini hem işçiye hem de işverene *dayatmaktadır*<sup>152</sup>. Bunun sonucunda sözleşmenin tarafları, Kurum'un önerdiği (ve zorunlu kıldığı) koşullar çerçevesinde sözleşmeyi kurduğunda, söz konusu koşullar tarafların hiçbiri tarafından diğerine dayatılmadığından bireysel sözleşme koşulları olarak nitelendirilmelidir<sup>153</sup>. Böyle bir durumda

genel işlem koşullarından değil, üçüncü kişinin sözleşme koşullarından bahsedilir<sup>154</sup>. Karşılaştırmalı hukukta, sözleşme koşullarının bir üçüncü kişi tarafından belirlendiği hallerde artık taraflar arasında, bu üçüncü kişinin şartlarına ilişkin olarak bir bireysel sözleşme yapıldığı belirtilmektedir<sup>155</sup>.

Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı iş sözleşmesinin işçi ve işverene *dayatılmasının* yanında bazı sözleşmelerde daha da ileri gidilerek işçiye başka bir sözleşme imzalatılmayacağına yönelik hüküm bulunduğu da görülmektedir. Söz konusu bu hüküm, yurt dışı iş sözleşmesinin 17 nci maddesinde; "*İkinci Sözleşme İmzalatılması*" başlığı altında "*İşçinin deneme müddeti içerisinde başarılı olmaması, sözleşmesinde belirtilen mesleği dışında başka bir iş veya meslekte çalışmayı kabul etmesi, sözleşme süresinin normal olarak sona ermesi ya da süresi bitmeden anlaşma yoluyla karşılıklı olarak feshedilmesi yahut da çalışılan ülkenin mevzuatı gereği olan durumlar dışında işveren tarafından işçiye her bakımdan daha geri haklar getiren başka bir iş sözleşmesi imzalatılmayacaktır. Sonra imzalatılan sözleşmeler adli, idari ve hukuki açıdan geçersiz sayılacağı gibi anlaşmazlık durumlarında işbu sözleşme dikkate alınacaktır.*" şeklinde yer almaktadır. Yurt dışı iş sözleşmesindeki bu hüküm, sözleşme özgürlüğü ilkesinin de bir istisnası niteliğindedir. Esasında bu şekilde hazırlanmış olan ve taraflarca imzalanan yurt dışı iş sözleşmesinde, sözleşme özgürlüğü ilkesinden sözleşmenin her iki tarafı

150 Atamer, 1999, s. 70; Atamer, 2011, s. 18; Açıkgöz, s. 182.

151 Atamer, 1999, s. 71; Sirmen, s. 218.

152 İste-Arlanoğlu, s. 77. Kamu kurumlarınca hazırlanıp uygulanması *meccur kılınan* sözleşme kurallarının sözleşmenin tarafları arasında genel işlem koşulları denetimine tabi tutulmasının yerinde olmadığı, zira burada genel işlem koşullarının tek tarafça koyulması şartının yerine gelmediği, ayrıca genel işlem koşullarının denetlenmesine vesile olan taraflar arasındaki dengesizliğin bu mecburi kayıtlar açısından varlığının şüpheli olduğu hakkında bkz. Dağdelen, s. 641.

153 Civan, s. 31. Sözleşme koşullarının genel işlem koşulu niteliği taşıyıp taşımadığının tespitinde söz konusu koşulların kimin *isteği* ile sözleşmeye alındığının önemli olduğu, üçüncü bir kişinin önerdiği koşulların sözleşmenin taraflarınca sözleşmeye alınması halinde taraflardan hiçbiri diğerine bu koşulların sözleşmeye alınmasını *empose etmeye çalışmadığı ya da zorlamadığından* sözleşmeye alınan bu koşulların bireysel sözleşme koşulları olarak kabul edilmesi gerektiği hakkında bkz. Havutçu, 2003, s. 86; aynı yönde görüşler için bkz. Atamer, 1999, s. 70; İlknur Serdar, "Genel İşlem Şartları Sempozyumu: TBK'nun Genel İşlem Şartları Hükümlerinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı", İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2015, Y. 80, S. 3, s. 229; Neslihan Özuysal, "Genel İşlem Şartları ve Satım Sözleşmesinde Yer Alan Haksız Şartlar", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2011, s. 60. Genel işlem koşullarının varlığından söz ede-

bilmek için, bir tarafın bu koşullara dayanmasının gerekli olduğu, üçüncü kişinin tavsiye ettiği koşullar, taraflardan birine *dayatılmış* olamayacağı için bu sözleşme kayıtlarının genel işlem koşulları olarak kabul edilemeyeceği hakkında bkz. Özgür Karadağ, Türk Borçlar Kanununda Genel İşlem Koşulları ve Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 39. Ancak, üçüncü kişinin tarafsız olarak değil de sözleşme taraflarından birinin isteğiyle sözleşme koşullarını hazırladığı durumda, bunları kullanmak amacıyla hazırlanan sözleşme tarafının temsilcisi sıfatını taşıdığı ve üçüncü kişinin hazırladığı sözleşme koşullarının genel işlem koşulu niteliği kazandığı hakkında bkz. Atamer, 1999, s. 70-71; Havutçu, 2003, s. 86; Atamer, 2011, s. 18; Serdar, s. 229.

154 Civan, s. 31; Atamer, 1999, s. 71.

155 Atamer, 1999, s. 71.

bakımından da vazgeçildiğini<sup>156</sup> söylemek yanlış olmayacaktır.

Diğer yandan, genel işlem koşulları ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla önceden belirlenen sözleşme hükümleri olup, tek taraflı kullanılmış da olsa düzenleme serbestisi çerçevesinde bir tarafın hukuki işleme yönelik iradesini yansıtır ve diğer tarafın kabulüyle bağlayıcılık kazanır. Bir tarafın hukuki işleme yönelik iradesiyle değil de kanun ile belirlenmiş olan, bağlayıcılığını taraf iradesinden değil de kanundan alan işlem koşulları, genel işlem koşulu niteliğini taşımazlar<sup>157</sup>. Ayrıca, karşılaştırmalı hukukta; yasa, tüzük, yönetmelik veya örf ve âdet kuralı olarak sözleşmeye dahil edilmiş olan veya tamamlayıcı yorum sonucu sözleşmenin içeriğine dahil olan hükümlerin genel işlem koşulu niteliği taşımadıkları ifade edilmektedir<sup>158</sup>. Kurum tarafından hazırlanan, taraflarca imzalanarak Kurum'a onaylatılması zorunlu tutulan yurt dışı iş sözleşmelerinde yer alan sözleşme hükümleri bağlayıcılığını 4904 sayılı Kanun ve buna dayanılarak çıkarılan Yönetmelikten almaktadır. Söz konusu yurt dışı iş sözleşmelerinin taraflarca imzalanması ve Kurum'a onaylatılması kanuni bir yükümlülük arz etmektedir. Sonuç olarak, Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı iş sözleşmelerinde yer alan hükümler genel işlem koşulu niteliği taşımamaktadır. Aksine, Kurumca hazırlanan yurt dışı iş sözleşmelerinin 6098 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen genel işlem koşulları ile açıklanamadığı, burada sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir istisnasını teşkil eden *sui generis*<sup>159</sup> bir durum mevcut olduğu ifade edilmektedir. Nihayetinde, Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı iş sözleşmelerinde yer alan hukuk seçimine ilişkin hükümlerin, genel işlem koşullarının varlığı için

zorunlu unsurların tamamını bünyesinde barındırmadığı (özellikle önceden tek taraflı olarak hazırlanma ve karşı tarafın müzakere etmesine imkan tanımadan bir bütün olarak sözleşmeye dahil edilmesi niyetiyle sunulma/dayanılma unsurlarının eksik olduğu), bu sebeple sözleşme hükümlerinin genel işlem koşulu olarak nitelendirilemeyeceği, yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yeni tarihli kararlarına bakıldığında, genel işlem koşulları ile ilgili olarak konuya farklı bir açıdan yaklaşarak genel işlem koşullarının hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine yol açmayacağına karar verildiği görülmektedir. Söz konusu kararlarda iki noktadan hareketle bu sonuca varılmıştır. İlk olarak, genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun Türk hukuku olması hâlinde işlev görebileceği tespiti yapılmış, ardında da yurt dışı iş sözleşmesinin 6098 sayılı Kanun'un 20 ilâ 25 inci madde hükümleri kapsamında değerlendirmeye tabi tutulması halinde de hukuk seçimi anlaşmasının bağlayıcı ve geçerli olduğuna hükmedilmiştir<sup>160</sup>. Yargıtay Hukuk

160 "...6098 sayılı Kanun'un genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine gerekçe olamayacağını belirtmek gerekir. Söz konusu hükümler, hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun Türk hukuku olması hâlinde işlev görebilir. Bunun dışında 6098 sayılı Kanun'un bahsi geçen hükümleri, bunların doğrudan uygulanan kural niteliğinde kabul edilmeleri yahut yabancı hukukun ilgili hükümlerinin uygulanmasının Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde uygulanabilir. Kaldı ki somut olayda, imza ve içeriği yönünden itiraza uğramayan ve Kuruma onaylatılacağı yazılı bulunan yurt dışı iş sözleşmesi, 6098 sayılı Kanun'un 20 ilâ 25 inci maddelerine göre değerlendirildiğinde; önemli olanın işverenin işçiye söz konusu sözleşmeyi okuma imkânını sağlaması olduğu, Kurum tarafından hazırlanan yurt dışı iş sözleşmelerinin sürekli olarak Kurum'un internet sayfasında yer aldığı, kolayca ulaşılabilir ve incelenebilir olduğu, işçinin bu sözleşme içeriğini okuma imkânının her zaman bulunduğu kabul edilmelidir. Ayrıca, yurt dışı iş sözleşmesinin açık, net ve anlaşılır bir dille düzenlendiği, yukarıda açıklandığı gibi 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin birinci fıkrasının açık hükmü ile cevaz verdiği şekilde sözleşmede hukuk seçimi yapıldığı anlaşılabilir olup taraflar arasında imzalanan yurt dışı iş sözleşmesinin bağlayıcı ve geçerli olduğu sonucuna varılması gerekmektedir. O hâlde Bölge Adliye Mahkemesince, yurt dışı iş sözleşmesi hükümlerine genel işlem koşulları niteliği taşıdığından bahisle değer verilmeyerek olaya Türk hukukunun uygulanmasına ka-

156 İste-Arlanoğlu, s. 78.

157 Havutçu, 2003, s. 79; Atamer, 1999, s. 62; Özuysal, s. 55.

158 Havutçu, 2003, s. 79 (naklen). Sözleşme koşullarının kanunlar, tüzükler, yönetmelikler, genelgeler vs. ile getirilmesi ya da öngörülmesi halinde, bu koşullar sözleşmenin tek tarafınca hazırlanmış olmadıklarından söz konusu koşullar hakkında genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı hakkında bkz. Kılıçoğlu, s. 167.

159 İste-Arlanoğlu, s. 79.

Genel Kurulu<sup>161</sup> da aynı yönde gerekçe benimseyerek 6098 sayılı Kanun'un genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine gerekçe olamayacağına karar vermiştir.

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimi ile genel işlem koşulları arasındaki irtibata ilişkin yukarıda açıklanan Yargıtay'ın son uygulamaları ile doktrindeki görüşlerin uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Zira, doktrinde hukuk seçimi yapılan hallerde hukuk seçimi anlaşmasının kuruluşunun (karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanı) da sözleşme statüsü olarak *seçilen hukuka* tâbi tutulması gerektiği, sözleşme statüsünün hukuk seçimi anlaşmasının *kuruluşu* ve *geçerliliğini* idare etmesinin *sözleşmenin birliği ilkesinin* bir gereği olduğu ifade edilmektedir<sup>162</sup>. Buradan hareketle, hukuk seçimi anlaşmasının genel işlem koşulları ile yapılmış olması halinde,

seçilen hukukta yer alan kuralların hukuk seçiminin meydana gelişine uygulanacağına ilişkin kuralın genel işlem koşulları için de geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Dolayısıyla, genel işlem koşulları arasında *seçilen hukuk*, bu hukuk seçiminin geçerli bir şekilde meydana gelip gelmediğine de karar verecektir<sup>163</sup>. Yine, hukuk seçiminin geçerli olup olmadığının seçilen hukuka göre belirleneceği dikkate alındığında taraflardan birisi genel işlem koşullarında yer alan hukuk seçimi bakımından hataya düştüğünü iddia etmekteyse bu konuda genel işlem koşulları arasında *seçilen hukuka* göre inceleme yapılması<sup>164</sup> gerekmektedir. O halde, taraflarca yabancı bir hukuk sözleşmelerine uygulanacak hukuk olarak seçildiği bir durumda ve uyuşmazlık Türk mahkemesi önüne geldiğinde 6098 sayılı Kanun'un genel işlem koşullarına ilişkin 20 ilâ 25 inci madde hükümlerinin yapılan hukuk seçimini sınırlandırmayacağı, hukuk seçimi anlaşmasının genel işlem koşulları ile yapılmış olması durumunda da hukuk seçimi anlaşmasının seçilen hukuka tâbi olması nedeniyle sözü edilen 20 ilâ 25 inci madde hükümlerinin gündeme gelmeyeceği, sonuç olarak kanaatimizce konuya ilişkin Yargıtay uygulamalarının isabetli olduğu belirtilmelidir.

#### IV. Sonuç

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Hükümde, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk konusunda sübjektif bağlama kuralı olarak tarafların hukuk seçimine ilk sırada yer verilmiştir. Hukuk seçimi yapılmayan ya da yapılan hukuk seçiminin geçerli olmadığı hallerde ise objektif bağlama kuralları uygulama alanı bulacaktır. Objektif bağlama kuralları açısından özellikle işçinin işini

*rar verilmesi hatalıdır.*": Yargıtay 9. HD, E: 2022/6029, K: 2022/8323, T: 27.06.2022; aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E: 2022/8647, K: 2023/7585, T: 23.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/17658, K: 2023/8629, T: 05.06.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/18044, K: 2023/7631, T: 24.05.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2022/8651, K: 2023/11430, T: 11.07.2023; Yargıtay 9. HD, E: 2023/9545, K: 2023/12447, T: 20.09.2023 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>; erişim tarihi: 25.10.2023).

161 Yargıtay HGK, E: 2022/9-872, K: 2023/432, T: 10.05.2023; Yargıtay HGK, E: 2023/9-398, K: 2023/523, T: 24.05.2023; Yargıtay HGK, E: 2023/9-267, K: 2023/525, T: 24.05.2023 (<https://intranet.uyap.gov.tr>; erişim tarihi: 15.07.2023).

162 Tiryakioğlu, s. 26-27, 44. Sözleşmenin kurulmasından hüküm ve sonuçlarına kadar sözleşmeye tek bir hukukun uygulanmasının *sözleşmede birlik kuralının* gereği olduğu ifade edilmiştir: Bayata Canyaş, 2012, s. 234. Hukuk seçimi anlaşmasının geçerli olarak kurulup kurulmadığını idare eden hukukun, farazi sözleşme statüsü (5718 sayılı Kanun m.32/1) olarak seçilen hukuk olduğu; münferit sözleşme şartlarının muhtevasının geçerliliği, her bir şartın sözleşmeye geçerli olarak derc edilip edilmediği, *standart şartların* sözleşmeye geçerli olarak derc edilip edilmediğinin (*imzanın standart şartları kapsayıp kapsamadığı, imzanın sahibini bağlaması için metni okuması gerekip gerekmediği*) sözleşme statüsüne tâbi olduğu hakkında bkz. Güngör, s.93, 189-190. Hukuk seçiminin genel işlem koşulu ile yapılmış olması durumunda, hukuk seçiminin geçerli olup olmadığının hukuk seçimine uygulanan hukuka göre belirleneceği ifade edilmiştir: Berk Demirkol, "Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2010, s. 113.

163 Demir Gökyayla, s. 341-342. Sözleşmede yer alan hukuk seçimine ilişkin bir şartın geçerliliği ile geçersizliğin hüküm ve sonuçlarının sözleşme statüsüne tâbi olduğu hakkında bkz. Tiryakioğlu, s. 50.

164 Demir Gökyayla, s. 347. Sözleşmeye uygulanacak hukuk olarak Türk hukukunun seçilmesi halinde Türk hukukundaki genel işlem koşullarının gündeme gelebileceği hakkında bkz. Erten, s. 244.

mutad olarak yaptığı yerin tespit edilmesi önemlidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 5718 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinin uygulanması noktasında 2020 yılından itibaren verdiği kararlar ile birlikte eski içtihadından dönmüş olup, bu kararlar milletlerarası özel hukuk doktrini ile de uyumludur. Bazı dosyalarda Bölge Adliye Mahkemelerince farklı gerekçeler gösterilerek verilen direnme kararları üzerine uyuşmazlığı inceleyen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2023 yılı Mayıs ayında işin esasına girilerek verilen kararlarda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bozma kararında gösterilen sebeplerden dolayı direnme kararları bozulmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlarında; yabancılık unsuru, hukuk seçimi, mutad işyeri, daha sıkı ilişkili hukuk, kamu düzeni, doğrudan uygulanan kurallar ve genel işlem koşulları gibi kavramların detaylı ele alınarak tartışılmasının çok önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Yabancı unsurlu iş sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarda, Bölge Adliye Mahkemesi ve İlk Derece Mahkemesi kararlarında özellikle zamanaşımı ve hak düşürücü süre müesseselerinin uygulanması konusunda tereddütler yaşandığı gözlemlenmektedir. Türk hukukunda zamanaşımı, maddi hukukun bir müessesesidir. Nitekim 5718 sayılı Kanun'un 8 inci maddesi uyarınca zamanaşımının hukuki ilişkinin esasına uygulanacak hukuka tâbi olduğu açık olup, hak düşürücü sürelerin de hakkın özülle bağlantılı olmaları sebebiyle esasa uygulanacak hukuka tâbi olduğu hem doktrin hem de Yargıtay kararlarında ifade edilmektedir. Esasa uygulanacak hukukun yabancı hukuk olduğu durumlarda, yabancı hukuktaki zamanaşımı veya hak düşürücü sürenin Türk hukukundan farklı düzenlenmiş olması prensip olarak Türk kamu düzenini ilgilendiren bir konu değildir. Buna mukabil belirli bir talep hakkı yabancı ülke hukukunun iş mevzuatında zamanaşımına tâbi tutulmamış ise böyle bir durumda kamu düzeni gerekçesiyle yabancı hukuktaki genel zamanaşımı süresinin uygulanması yoluna gidilmesi doğru olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Osman: "Tüketicinin Korunması Çerçevesinde Mobil Haberleşme Abonelik Sözleşmesinde Genel İşlem Koşulları", Yayımlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2012.
- Akıncı, Ziya: Milletlerarası Özel Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.
- Akyiğit, Ercan: "Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerinde Türk İşçisi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi", Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara 2017, s. 88-103.
- Altuğ, Yılmaz / Yasan, Mustafa: "Milletlerarası Özel Hukukta Kamu Düzeni", Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2003, s. 139-150.
- Antalya, O. Gökhan: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Ansay, Tuğrul: "Devletler Özel Hukukunda Uluslararası Boyutlu İş Uyuşmazlıklarının Düşündürdükleri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 9-29.
- Arslan, İlyas: "5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Zimni Hukuk Seçimi", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2013, C. 33, S. 2, s. 1-41.
- Atamer, Yeşim M.: Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 1999.
- Atamer, Yeşim M.: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi-TKHK m. 6 ve TTK m. 55, F.1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Bildiriler-Tar-

- tışmalar, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 8 Nisan 2011, s. 9-73.
- Aydoğdu, Murat: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 13, S. 2, s. 1-50.
  - Aygül, Musa: "Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilâfları İle İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", 10. Yılında MÖHUK Sempozyumu (7-8 Aralık 2017, Ankara), Editörler Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s. 497-514.
  - Aygül, Musa / Uşan, M. Fatih: "İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tesbitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2007, C. 2, S. 3, s. 75-93.
  - Aygül, Musa / Çoban, Nazlı: "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti", Terazi Hukuk Dergisi, 2020, C. 15, S. 169, s. 1815-1832.
  - Aygün, Mesut: "Yabancılık Unsurunun Mahiyeti ve Yargılamadaki Rolü", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, C. 16, Özel Sayı (Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Basım Yılı 2015), s. 1025-1066.
  - Aygün, Mesut / Önal, Ali: "Yargıtay Kararları Işığında Milletlerarası Özel Hukukta Zamanlaşımı", Legal Hukuk Dergisi, 2016, C. 14, S. 165, s. 4907-4947.
  - Bayata Canyaş, Aslı: "Roma I Tüzüğü ile Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Örtülü Hukuk Seçimi", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 1, S. 1, s. 110-121.
  - Bayata Canyaş, Aslı: AB ve Türk Hukuku Uyarınca Sözleşmeye Uygulanacak Hukuka İlişkin Genel Kural, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
  - Baycık, Gaye: "Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk", Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara 2017, s.104-122.
  - Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz / Gemici Filiz, Beste: "Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 593-619.
  - Centel, Tankut: "Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi, İstanbul 1983, s. 215-238.
  - Ceylan, Ebru: "Genel İşlem Koşulları", Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan - Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları I, İstanbul Barosu Yayınları, 2014, s. 172-188.
  - Civan, Orhan Ersun: Genel İşlem Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.
  - Çelikel, Aysel / Erdem, B. Bahadır: Milletlerarası Özel Hukuk, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.
  - Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkara, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
  - Çilingiroğlu, Cüneyt: "Devletler Özel Hukuku Alanında Borç Sözleşmelerinde Hukuk Seçimi: Sübjektif Bir Bağlanma Noktası Olarak Taraf İradeleri", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1989, C. 9, S. 2, s. 103-120.
  - Dağdelen, Ahmet Hakan: "Genel İşlem Şartları ve Teşmil ile Yürürlük Denetiminin Esasları", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, C. 25, S. 2, s. 637-652.
  - Dayınlarlı, Kemal: Millî-Milletlerarası Kamu Dü-

- zeni ve Tahkime Etkileri, Adalet Matbaacılık, Ankara 1994.
- Demir Gökyayla, Cemile: Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri (Münhasır Bayilik Sözleşmeleri), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.
  - Demirkol, Berk: "Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 24. Maddesi Çerçevesinde Sözleşmeye Uygulanacak Hukuk", Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2010.
  - Demirkol, Berk: "Türk Hukukunda Genel İşlem Şartlarında Yer Alan Hukuk Seçimi, Yetki Anlaşması ve Tahkim Anlaşmalarının Hüküm Doğurması", Public and Private International Law Bulletin, Prof. Dr. Cemal Şanlı'ya Armağan, 2020, C. 40, S. 2, s. 1313-1350.
  - Doğan, Vahit: "Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Akit Tarafın Korunması", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1995, C. 15, S. 1-2, s. 21-42.
  - Doğan, Vahit: İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilâfi Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara 1996.
  - Doğan, Vahit: "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, C. 11, S. 1-2, s. 147-163.
  - Doğan, Vahit: Milletlerarası Özel Hukuk, 8. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara 2022.
  - Dürgen, Betül / Yelmen, Adem: "Sözleşme Statüsünün Uygulama Alanı ve Uygulama Alanı Dışında Kalan Haller", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, C. 1, Özel Sayı, s. 449-480.
  - Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.
  - Ekşi, Nuray: "Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 116-148.
  - Ekşi, Nuray: "Kanunlar İhtilafı Alanında Incorporation", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1999, C. 19, S. 1-2, s. 263-291.
  - Elçin, Doğa: Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
  - Erdem, Bahadır: "Genel Olarak Akitler: 5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'da Düzenlenen Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Uygulanacak Olan Hukuk", Avrupa'da Devletler Özel Hukuku ve Yeni Türk Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un Akitler ve Ticaret Hukukuna İlişkin Hükümleri, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Nüsret-Semahat Arsel Uluslararası Ticaret Hukuku Araştırmaları Merkezi Konferans Yayınları Serisi-2, İstanbul 2010, s. 95-104.
  - Erdoğan, Ersin / Erdoğan, Canan: "Türkiye'den Yurt Dışına Götürelen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s. 955-988.
  - Erdoğan, Ersin: Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, Makaleler, İNTES Yayınları, Ankara 2017, s. 124-135.
  - Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2015.
  - Erkan, Mustafa: "MÖHUK Madde 31 Bağlamında Türk Hukukunda Doğrudan Uygulanan Kurallara Bakış", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 15, S. 2, s. 81-121.
  - Erten, Rifat: "Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri", Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, Ankara 2022, C. 1, s. 213-262.
  - Ertürk, Şükran: "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013 (Basım Yılı: 2014), C. 15, Özel Sayı, s. 81-118.
  - Giray, Faruk Kerem: Milletlerarası Özel Hukuk

- ve Usul Hukukunda Zamanaşımı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Göger, Erdoğan: Devletler Hususî Hukuku (Kanunlar İhtilâfı), 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1975.
  - Güngör, Gülin: Türk Milletlerarası Özel Hukuku-Kanunlar İhtilâfı Hukuku ve Milletlerarası Usul Hukuku, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.
  - Gürsel, İlke: "Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021, S. 46, s. 155-187.
  - Havutçu, Ayşe: Açık İçerik Denetimi Yoluyla Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması, Güncel Yayınevi, İzmir 2003.
  - Havutçu, Ayşe: "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İzmir Barosu Dergisi, 2011, Y. 76, S. 2, s. 29-46.
  - İste-Arlanoğlu, Cansu: Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
  - Karadağ, Özgür: Türk Borçlar Kanununda Genel İşlem Koşulları ve Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
  - Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.
  - Kırılı Aydemir, Deniz: "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Olan Hukuk", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, C. 5, S. 18, s. 465-490.
  - Kuru, Baki / Aydın, Burak: Medeni Usul Hukuku El Kitabı, C. 1, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.
  - Kutluay, Ezgi: "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel İşlem Koşulları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, 2017, C. 19, Özel Sayı, s. 1369-1422.
  - Küçükyalçın, Arzu: "Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2004, C. 53, S. 4, s. 101-124.
  - Murtaz, Gözde: "Yabancı Unsurlu Akitlerde Hukuk Seçimine Dair Meseleler", Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2018.
  - Nomer, Ergin: Devletler Hususi Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.
  - Özdemir Kocasakal, Hatice: "Sözleşmelere Uygulanacak Hukukun MÖHUK m. 24 Çerçevesinde Tespiti ve Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kuralları", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2010, C. 30, S. 1-2, s. 27-88.
  - Özdemir Kocasakal, Hatice: "Doğrudan Uygulanan Kurallar", 10. Yılında MÖHUK Sempozyumu (7-8 Aralık 2017, Ankara), Editörler Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s. 48-83.
  - Özel, Sibel: "Yabancılık Unsuru Taşıyan Bireysel İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Yetkisi: MÖHUK m.44", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Temmuz-Ağustos 2019, C. 14, S. 179-180, s. 1351-1382.
  - Öztürk, Pınar: "Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 1999, C. 19, S. 1-2, s. 793-836.
  - Özuysal, Neslihan: "Genel İşlem Şartları ve Satım Sözleşmesinde Yer Alan Haksız Şartlar", Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2011.
  - Sarıöz Büyükalp, A. İpek: "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3'ün Uygulanması Sorunu", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 8, S. 2, s. 195-248.
  - Senyen Kaplan, E. Tuncay: "Yabancılık Unsuru

- Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İNTES Yayınları, Ankara 2017, s. 68-87.
- Serdar, İlnur: “Genel İşlem Şartları Sempozyumu: TBK’nun Genel İşlem Şartları Hükümlerinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı”, İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2015, Y. 80, S. 3, s. 226-240.
  - Sirmen, Lale: “Genel İşlem Şartları Sempozyumu: Genel İşlem Şartları Kavramı”, İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2015, Y. 80, S. 3, s. 207-225.
  - Soyer, M. Polat: Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987.
  - Süzek, Sarper: “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 1, s. 459-472.
  - Süzek, Sarper: İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
  - Şahin, Beyza Çağla: Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
  - Şanlı, Cemal / Esen, Emre / Ataman-Figanmeşe, İnci: Milletlerarası Özel Hukuk, 6. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018.
  - Tarman, Zeynep Derya: “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, C. 59, S. 3, s. 521-550.
  - Tekinalp, Gülören / Uyanık, Ayfer: Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama Kuralları, 12. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016.
  - Tiftik, Mustafa / Özcan, Zeynep: “Türk Borçlar Kanunu’na Göre Standart Sözleşmelerde İçerik Denetimi”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2015, C. 31, S. 1, s. 23-58.
  - Tiryakioğlu, Bilgin: Taşınır Mallara İlişkin Milletlerarası Unsurlu Satım Akitlerine Uygulanacak Hukuk, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1996.
  - Tuncay, A. Can: “Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişisine Uygulanacak Kanun”, Onar Armağanı, İstanbul 1977, s. 883-913.
  - Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
  - Tuzcuoğlu, Tuğçe: Avrupa Birliği Normları ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Işığında Genel İşlem Şartları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
  - Tüysüz, Cemre: “Milletlerarası Ticari Tahkimde Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tatbiki”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 2019, Yıl 7, S. 14, s. 463-500.
  - Uşan, M. Fatih / Aygül, Musa: “Türkiye’de Bulunan Şubede Çalışanlar İçin İş Güvencesi Uygulamasında Aynı İşverene Ait Yurt Dışında Bulunan İşçilerin de Sayıda Dikkate Alınması Kararına Getirilen Eleştirilerin Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008, C. 5, S. 17, s. 47-57.
  - Vural Çelenk, Belkıs: “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulanması”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017, S. 1, s. 277-296.
  - Yaba, Tuğçe: “Genel İş Koşullarının Denetimi”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C. 16, S. 1, s. 129-159.
  - Yaşar, Tuğçe Nimet: “Türk Mahkemelerinde Yabancı Hukukun Uygulanması”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2013, C. 33, S. 2, s. 75-114.
  - Yelmen, Adem: Türk Borçlar Kanunu’na Göre Genel İşlem Şartları, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.