

PART 6

**LAW APPLICABLE TO
EMPLOYMENT CONTRACTS
WITH A FOREIGN ELEMENT**

YABANCILIK UNSURU
TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMELERİNE
UYGULANACAK HUKUK

YİĞİT ERDEM ÖZHAL



PART 6

ABSTRACT | ÖZET

Determining which law applies to employment contracts with a foreign element is a frequently encountered issue today. The article addresses the topics of directly applicable rules and public policy intervention, which play a significant role in determining the law applicable to employment contracts with a foreign element.

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hangi hukukun uygulanacağı-
nın tespiti günümüzde sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Makale, yabancılık
unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukukun belirlenmesinde
önemli rolü olan doğrudan uygulanan kurallar ile kamu düzeni müdahalesi
konularını ele almaktadır.

KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELELER

Employment Contracts, Foreign Element, Applicable Law, Labor Law.

İş Sözleşmeleri, Yabancılık Unsuru, Uygulanacak Hukuk, İş Hukuku.

I. INTRODUCTION

The globalization of the world has removed borders in worker-employer relationships, just as in cultural and commercial relations, giving these relationships an international dimension. Today, multinational companies enter into employment contracts with employees in different countries, and employees seek job opportunities in international companies. This situation brings with it an important legal question: Which country's law will apply to employment contracts that involve parties from different nationalities, are performed in different countries, or are connected to different countries? Determining the law applicable to employment contracts with a foreign element is of great importance for defining the rights and obligations of both employees and employers. Applying the wrong law can lead to outcomes that do not align with the parties' expectations and can cause serious legal issues.

While parties can determine the law applicable to the contract they will enter into under the principle of freedom of contract, they do not always make an explicit choice of law. In such cases, international treaties, private international law rules, and doctrinal opinions come into play, creating a complex legal picture. This article aims to provide both

I. GİRİŞ

Dünyanın küreselleşmesi, kültürel ve ticari ilişkilerde olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerinde de sınırları ortadan kaldırarak bu ilişkilere de uluslararası bir boyut kazandırmıştır. Günümüzde çok uluslu şirketler farklı ülkelerdeki çalışanlarla iş sözleşmeleri akdetmekte, çalışanlar da uluslararası şirketlerde iş imkanları aramaktadırlar. Bu durum, beraberinde hukuki açıdan önemli bir soruyu getirmektedir: Farklı milletlerden tarafları içeren, farklı ülkelerde ifa edilen veya farklı ülkelerle bağlantılı olan iş sözleşmelerine hangi ülkenin hukuku uygulanacaktır? Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukukun belirlenmesi hem işçilerin hem de işverenlerin hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Yanlış hukukun uygulanması, tarafların beklentileriyle uyuşmayan sonuçlar doğurabilir ve ciddi hukuki sorunlara yol açabilir.

Taraflar, sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde aralarında akdedecekleri sözleşmeye uygulanacak hukuku belirleyebilmekle birlikte, her zaman açık bir hukuk seçimi yapmamaktadırlar. Böyle durumlarda, milletlerarası antlaşmalar, uluslararası özel hukuk kuralları ve doktrindeki görüşler devreye girerek karışık bir hukuki tablo ortaya çıkmaktadır. Bu makale, yabancılık unsuru



a theoretical and practical examination by addressing the methods used to determine the law applicable to employment contracts with a foreign element, relevant international agreements such as the Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations dated 19.06.1980 in the AET area, and the Rome I Regulation, as well as the Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law ("MÖHÜK"), the regulations of Turkish Private International Law and Turkish Labor Law on this subject, and situations encountered in practice. In this context, it is aimed to contribute to resolving legal uncertainties that may arise in international employment relationships and to more effectively protect the rights of the parties.

II. FOREIGN ELEMENT

The foreign element indicates that a legal relationship is connected to the legal systems of more than one country and requires the determination of which country's law will apply. The presence of this element leads to the involvement of private international law rules and the emergence of legal disputes. With the rapid rise of globalization in the 21st century, the intensification of international interaction has also brought about labor mobility. The increase in the number of people going to other countries for work has made

taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde kullanılan yöntemleri, AET alanında 19.06.1980 tarihli Akdi Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuk Hakkındaki Roma Sözleşmesi ve Roma I Tüzüğü gibi ilgili uluslararası sözleşmeleri, 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun ("MÖHÜK"), Türk Milletlerarası Özel Hukuku ve Türk İş Hukuku'nun bu konudaki düzenlemelerini ve uygulamada karşılaşılan durumları ele alarak hem teorik hem de pratik açıdan bir inceleme sunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, uluslararası iş ilişkilerinde karşılaşılabilecek hukuki belirsizliklerin giderilmesine ve tarafların haklarının daha etkin bir şekilde korunmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

II. YABANCILIK UNSURU

Yabancılık unsuru, bir hukuki ilişkinin birden fazla ülkenin hukuk düzeniyle bağlantılı olduğunu gösterir ve hangi ülke hukukunun uygulanacağını tespitini gerektirir. Bu unsurun varlığı, uluslararası özel hukuk kurallarının devreye girmesine ve hukuki uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. 21. yüzyılda hızla yükselen küreselleşmeyle birlikte ülkelerarası etkileşimin yoğunlaşması, iş gücü hareketliliğini de beraberinde getirmiştir. Çalışmak için başka ülkelere gidenlerin sayısındaki bu artış, yabancılık unsuru

PART 6

the determination of the legal status of employment contracts with a foreign element an important issue. The question of which country's law will apply to such contracts is important for both employees and employers, as well as for maintaining public order.

Determining the foreign element is a fundamental issue of private international law and is also of great importance for legal stability and predictability. The law applicable to contracts with a foreign element is regulated in Article 1 of the MÖHÜK as follows: "The law applicable to transactions and relations of private law with a foreign element, the international jurisdiction of Turkish courts, and the recognition and enforcement of foreign judgments are regulated by this Law."¹. This regulation provides guidance on the foreign

taşıyan iş sözleşmelerinin hukuki statüsünün belirlenmesini önemli bir konu haline getirmiştir. Bu tür sözleşmelere hangi ülke hukukunun uygulanacağı sorusu hem işçiler hem de işverenler için aynı zamanda da kamu düzeninin sağlanması için önem arz etmektedir.

Yabancılik unsurunun tespit edilmesi, uluslararası özel hukukun temel meselesi olmakla birlikte hukuki stabilite ve öngörülebilirlik için de büyük önem taşımaktadır. Yabancılik unsuru içeren sözleşmelere uygulanacak hukuk, MÖHÜK'un 1. maddesinde; "Yabancılik unsuru taşıyan özel hukuka ilişkin işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukuk, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisi, yabancı kararların tanınması ve tenfizi bu Kanunla düzenlenmiştir."¹ şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme bize yabancılik unsuru



element. Therefore, in the presence of a foreign element in a dispute, the determination of the applicable law is made according to the provisions of the MÖHÜK. The first article of the MÖHÜK provides an inclusive definition for all types of contracts, but the subsequent articles of the law also address different issues. Article 27 of the MÖHÜK states: "(1) Employment contracts are subject to the law chosen by the parties, without prejudice to the minimum protection that the employee will have under the mandatory provisions of the law of the habitual workplace. (2) If the parties have not made a choice of law, the law of the workplace where the em-

ile ilgili yol göstermektedir. Dolayısıyla, bir uyuşmazlıkta yabancılik unsurunun bulunması durumunda, uygulanacak hukukun tespiti MÖHÜK hükümlerine göre yapılmaktadır. MÖHÜK'un ilk maddesi tüm sözleşme türleri için kapsayıcı bir tanımlama yapmıştır ancak kanunun ilerleyen maddelerinde farklı konulara da değinilmektedir. MÖHÜK'un 27. maddesinde; "(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. (2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır.

ployee habitually performs their work applies to the employment contract. If the employee temporarily performs their work in another country, this workplace is not considered the habitual workplace. (3) If the employee does not habitually perform their work in a specific country but continuously performs it in more than one country, the employment contract is subject to the law of the country where the employer's principal place of business is located. (4) However, if there is a law more closely related to the employment contract according to all the circumstances of the case, this law may be applied instead of the provisions of the second and third paragraphs."². The law applicable to employment contracts is specified by the legislator. Within the framework of Article 27 of the MÖHÜK, for an employment contract to have a foreign element, it is understood that criteria such as the employee or employer being a foreign national, the employer's business center being located abroad, the employee mostly working abroad, or the contract being closely connected with a foreign country in general terms are required.

III. EMPLOYMENT CONTRACTS

Labor law is the branch of law that regulates the working relationship between the employee and the employer. While this branch of law establishes the rules regarding the formation, execution, and termination of the employment contract, it also defines the rights and obligations of the employee and the employer. Topics such as occupational health and safety, trade union rights, collective bargaining agreements, strikes, and lockouts are also within the scope of labor law. The primary aim of labor law is to ensure justice and social balance in working life, as well as to protect the worker and improve working conditions. Labor law exhibits a dynamic structure that adapts to constantly evolving and changing social and economic conditions.

The definition of an employment contract is provided in the Labor Law No. 4857³. An employment contract is a type of contract that imposes obligations on both parties, where one party (the employee) undertakes to perform work dependently, and the other party (the employer) undertakes to pay wages in return for this work. Employment contracts determine the type of work the employee will perform, working conditions, the amount of

İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. (3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. (4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir."² şeklinde iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk kanun koyucu tarafından belirtilmiştir. MÖHÜK'un 27. maddesi çerçevesinde bir iş sözleşmesinin yabancılik unsuru taşıması için; işçi veya işverenin yabancı uyruklu olması, işverenin işletme merkezinin yurt dışında bulunması, işçinin çoğunlukla yurt dışında çalışması veya sözleşmenin genel durum itibarıyla yabancı bir ülkeyle yakın bağlantılı olması gibi kriterlerin gerektiği anlaşılmaktadır.

III. İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş hukuku, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen hukuk dalıdır. Bu hukuk dalı, iş sözleşmesinin kurulması, yürütülmesi ve sona ermesiyle ilgili kuralları belirlerken, aynı zamanda işçinin ve işverenin hak ve yükümlülüklerini de tanımlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt gibi konular da iş hukukunun kapsamına girmektedir. İş hukukunun temel amacı, çalışma hayatında adaleti ve sosyal dengeyi sağlamak ile işçinin korunmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini temin etmektir. İş hukuku, sürekli gelişen ve değişen toplumsal ve ekonomik koşullara uyum sağlayan dinamik bir yapı sergilemektedir.

İş sözleşmesinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda³ yapılmıştır. İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ise bu iş karşılığında ücret ödeme-yi taahhüt ettiği, iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türüdür. İş sözleşmeleri, işçinin çalışacağı işin türünü, çalışma koşullarını, ücret miktarını, çalışma süresini ve diğer önemli hususları belirlemektedir. İş sözleşmesi, yazılı, sözlü veya zımni olarak yapılabilir ancak yazılı olarak yapılması, ileride doğabilecek anlaşmazlıkların önlenmesi açısından önem

FOOTNOTE

¹ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 1, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

² Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 27, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

³ Law No.4857 on Labor Law Article 8, Official Gazette (OG) No. 25134 dated 10.06.2023.

DİPNOT

¹ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 1, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

² 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 27, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

³ 4857 sayılı İş Kanunu m. 8, 10.06.2023 25134 sayılı Resmi Gazete (RG).

PART 6

wages, working hours, and other important matters. An employment contract can be made in writing, verbally, or implicitly, but having it in writing is important to prevent potential disputes in the future. The Labor Law and related legislation contain detailed regulations regarding the content of the employment contract and the rights and obligations of the parties.

IV. APPLICABLE LAW

For the provisions of the MÖHÜK to be applicable, the employment contract must first contain a foreign element. When parties choose the law applicable to a contract, they are deemed to have accepted all the rules of that legal system—mandatory, supplementary, and interpretative—as a whole. Although the parties choose the law applicable to the employment contract, they can later change the applicable law in accordance with the second paragraph of Article 24 of the MÖHÜK⁴. However, these changes must be made before the contract is concluded. This limitation is introduced in the third paragraph of Article 24 of the MÖHÜK⁵. To speak of a foreign element, the employee or employer constituting the parties to the employment contract must be a foreign national, the employer's main business center must be located in a foreign country, or the employee must habitually perform their work in a different country.

Although these matters are specifically mentioned in Article 27 of the MÖHÜK, in cases where the parties to the contract do not express a clear intention, Article 24 of the MÖHÜK should be referred to. The fourth paragraph of Article 24 states⁶: *"If the parties have not made a choice of law, the law most closely connected to the relationship arising from the contract shall apply. This law is considered to be the law of the habitual residence of the party performing the characteristic obligation at the time of the conclusion of the contract, or in contracts established for commercial or professional activities, the law of the place of business of the party performing the characteristic obligation, or if not available, the law of the place of residence, or if the party performing the characteristic obligation has multiple places of business, the law of the place of business most closely connected with the contract. However, if there is a law more closely related to the contract according to all the circum-*

stances of the case, the contract shall be subject to this law."

IV. UYGULANACAK HUKUK

MÖHÜK hükümlerinin uygulanabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin yabancılik unsuru içermesi gerekmektedir. Taraflar, bir sözleşmeye uygulanacak hukuku seçerken, o hukuk sisteminin tüm kurallarını – emredici, tamamlayıcı ve yorumlayıcı kurallar – bir bütün olarak kabul etmiş sayılmaktadırlar. Taraflar, iş sözleşmesine uygulanacak hukuku seçmelerine rağmen daha sonra MÖHÜK'un 24. maddesinin ikinci fıkrası⁴ doğrultusunda uygulanacak hukuku değiştirebilirler. Ancak bu değişiklikler sözleşmenin kurulacağı ana kadar yapılmalıdır. Bu sınırlama MÖHÜK'un 24. maddesinin üçüncü fıkrasında⁵ getirilmiştir. Yabancılik unsurundan bahsedebilmemiz için iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi veya işverenin yabancı uyruklu olması, işverenin asıl iş merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak farklı bir ülkede yapıyor olması gerekmektedir.

MÖHÜK'un 27. maddesinde bu hususlar özel olarak belirtilse de sözleşmenin taraflarının açık bir irade sergilemediği hallerde MÖHÜK'un 24. maddesine başvurulmalıdır. Madde 24'ün dördüncü fıkrasında; *"Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde sözleşmeden doğan ilişkiye, o sözleşmeyle en sıkı ilişkili olan hukuk uygulanır. Bu hukuk, karakteristik edim borçlusunun, sözleşmenin kuruluşu sırasındaki mutad meskeni hukuku, ticari veya mesleki faaliyetler gereği kurulan sözleşmelerde karakteristik edim borçlusunun işyeri, bulunmadığı takdirde yerleşim yeri hukuku, karakteristik edim borçlusunun birden çok işyeri varsa söz konusu sözleşmeyle en sıkı ilişki içinde bulunan işyeri hukuku olarak kabul edilir. Ancak hâlin bütün şartlarına göre sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşme, bu hukuka tâbi olur."*⁶ hükümlerine yer verilmektedir.

İş sözleşmeleri her ne kadar özel hukuk ilişkisinden doğsa da taraflar tam olarak eşit ko-

stances of the case, the contract shall be subject to this law."

Although employment contracts arise from a private law relationship, the parties are not entirely in equal positions. Therefore, some limitations have been imposed during the choice of law. In employment contracts, due to the economic and social power imbalance between the parties, limitations have been placed on the principle of freedom of contract to protect the employee. The purpose of these limitations is to prevent the employer from using their strong position to force the employee into choosing a law that serves the employer's interests. In this context, the freedom of the parties to choose the law is restricted to protect the employee. This restriction allows for the choice of law only in a manner that benefits the employee.

The parties are free to choose the law applicable to their employment contracts and can select the law of any country; the chosen law does not need to be connected to the contract. However, the chosen law cannot provide less protection than the minimum protection provided to the employee by the mandatory provisions of labor laws. According to the second paragraph of Article 27 of the MÖHÜK⁷, if the law chosen by the parties provides less protection than the law that would normally apply, the choice of law by the parties is deemed invalid, and the objective legal provisions that protect the employee are applied. Therefore, the law chosen by the parties applies to an employment contract. If it results in a more advantageous situation for the employee, the law of another country may also be applied due to mandatory provisions and objective connecting rules. However, even if a law that contains less advantageous provisions for the employee is chosen, this choice is not entirely invalid. Instead of the provisions against the employee, the law of the employee's usual place of work is applied. In other matters, the law chosen by the parties remains valid. In determining the most appropriate law, the judge must make an objective assessment from a neutral perspective. This assessment is made by identifying the most advantageous provisions for the employee within the scope of the employment contract, based on the perspective of a reasonable employee. This limitation is referred to as the *"limitation in terms of the principle of utility."*

numlarda değildirler. Dolayısıyla, hukuk seçimi esnasında bazı sınırlamalar getirilmiştir. İş sözleşmelerinde, taraflar arasında var olan ekonomik ve sosyal güç dengesizliği nedeniyle, işçinin korunması amacıyla sözleşme özgürlüğü ilkesine sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamaların amacı, işverenin güçlü konumunu kullanarak kendi çıkarına uygun bir hukuk seçimi yapmaya işçiyi zorlamasını önlemektir. Bu doğrultuda işçinin korunması amacıyla tarafların hukuk seçimi yapma özgürlüğü kısıtlanmıştır. Bu kısıtlama, sadece işçinin lehine olacak şekilde hukuk seçimine olanak tanımaktadır.

Taraflar, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku seçmekte serbesttirler ve herhangi bir ülkenin hukukunu seçebilirler, seçecekleri hukukun sözleşmeyle bağlantılı olması şart değildir. Ancak seçilen hukuk, işçiye iş kanunlarının emredici hükümleriyle sağlanan asgari korumadan daha az bir koruma sağlayamaz. MÖHÜK 27. maddesinin ikinci fıkrasına göre⁷, taraflarca seçilen hukuk, normalde uygulanacak hukukun sağladığı korumadan daha az ise, tarafların hukuk seçimi geçersiz sayılır ve işçiyi koruyan objektif kanun hükümleri uygulanır. Dolayısıyla, bir iş sözleşmesine tarafların seçtiği hukuk uygulanır. Eğer işçi için daha avantajlı bir durum doğuyorsa, emredici hükümler ve objektif bağlama kuralları gereği başka bir ülkenin hukuku da uygulanabilir. Ancak, işçiye daha az avantajlı hükümler içeren bir hukuk seçimi yapılmış olsa bile, bu seçim tamamen geçersiz sayılmaz. Sadece işçi aleyhine olan hükümler yerine, işçinin olağan çalışma yeri hukuku uygulanır. Diğer konularda ise tarafların seçtiği hukuk geçerliliğini korur. En uygun hukukun belirlenmesinde, hâkimin tarafsız bir bakış açısıyla objektif bir değerlendirme yapması gerekir. Bu değerlendirme, makul bir işçinin bakış açısını esas alarak, iş sözleşmesi kapsamında işçi için en avantajlı hükümlerin tespit edilmesiyle yapılır. Bu sınırlamaya *"yararlılık ilkesi açısından sınırlama"* denmektedir.

DİPNOT

⁴ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 24/2, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

⁵ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 24/3, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

⁶ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 24/4, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

⁷ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 27/2, 12.12.2007 26728 sayılı Resmi Gazete (RG).

FOOTNOTE

⁴ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 24/2, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

⁵ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 24/3, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

⁶ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 24/4, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

⁷ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 27/2, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

PART 6

V. OBJECTIVE BINDING
RULES

A. Habitual Workplace

According to the second paragraph of Article 27 of the MÖHÜK, "If the parties have not made a choice of law, the law of the workplace where the employee habitually performs their work shall apply to the employment contract."⁸. Therefore, the first connecting rule accepted in the law is the law of the habitual workplace where the employee performs their work. The habitual workplace refers to the place where the work subject to the employment contract is mostly performed by the employee. To determine the employee's habitual workplace, the entire employment contract should be considered, and an assessment should be made of which country the employee predominantly performs their duties in terms of quality, quantity, and duration. It is generally accepted that the most appropriate law for the parties in employment contracts is the law of the place where the work is performed (lex loci laboris). Article 27 of the MÖHÜK introduces a special connecting rule for employment contracts, based on the principle of the closest connection, by taking the law of the habitual workplace, which is the place of performance of the characteristic obligation, as the basis.

The second paragraph of Article 27 of the MÖHÜK states that an employee's temporary work in another country does not

V. OBJEKTİF BAĞLAMA
KURALLARI

A. Mutad İşyeri

MÖHÜK'un 27. maddesinin ikinci fıkrasına göre; "Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır"⁸. Dolayısıyla kanunda kabul edilen ilk bağlama kuralı işçinin işini yaptığı mutad işyeri hukukudur. Mutad işyeri, iş sözleşmesine konu olan işin işçi tarafından çoğunlukla yapıldığı yeri ifade etmektedir. İşçinin mutad işyerinin tespiti için, iş sözleşmesinin tümü göz önünde bulundurularak, işçinin görevlerini nitelik, nicelik ve süre açısından ağırlıklı olarak hangi ülkede ifa ettiği değerlendirilmelidir. İş sözleşmelerinde taraflar için en uygun hukukun, genellikle işin yapıldığı yerin hukuku (lex loci laboris) olduğu kabul edilmektedir. MÖHÜK madde 27, iş sözleşmeleri için özel bir bağlama kuralı getirerek, en sıkı ilişki ilkesi uyarınca, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olan mutad işyeri hukukunu esas almıştır.

MÖHÜK'un 27. maddesinin ikinci fıkrasında, işçinin geçici olarak başka bir ülkede çalışmasının, mutad işyerini değiştirmeyeceğini belirtir, ancak "geçici" kavramını tanımlamaz. Öğretiye göre, iş seyahatleri, montaj, fuar ve sergi görevlendirmeleri gibi kısa süreli işler, işin ağırlık merkezini ve dolayısıyla mutad işyerini etkilemez ve mutad işyerinin "yayılmaması" olarak kabul edilir. Ancak, sadece fuar veya sergi gibi belirli bir yerde çalışan

change the habitual workplace, but it does not define the concept of "temporary." According to doctrine, short-term assignments such as business trips, assembly, fair, and exhibition assignments do not affect the center of gravity of the work and, therefore, the habitual workplace, and are considered as an "extension" of the habitual workplace. However, for temporary local workers who work only at a specific location such as a fair or exhibition, the habitual workplace is the location of the fair or exhibition where the work is performed, and the situation of the habitual workplace's extension cannot be mentioned.

B. The Country Where the
Employer's Main Workplace
is Located

According to the third paragraph of Article 27 of the MÖHÜK, "In cases where the employee does not habitually perform their work in a specific country but continuously works in more than one country, the employment contract is subject to the law of the country where the employer's main workplace is located"⁹. In the regulation made to protect the parties of the employment contract from uncertainties and difficulties, the concept of "main workplace," as stated in the rationale of the law, refers to the country where the employer's central workplace is located. In a globalizing world, it is now common for an employee to work continuously in different countries with the same work intensity. The law of the country where the employer's main workplace is located applies only when the work is not continuously performed in a specific country but is continuously performed in different countries. This rule applies to long-haul drivers, air, sea, and railway transportation personnel, personnel assigned in international aid-requiring disasters (such as maritime accidents, oil fires, etc.), and work conducted in international waters, space, or stateless areas. This rule is particularly observed in disputes concerning flight personnel in airline companies and ship crews working in international waters.

If a job is performed in more than one country or if an employee continuously fulfills their obligations to the employer in more than one country, determining the "habitual workplace" becomes challenging. Therefore, if the habitual workplace cannot be determined, the law of the country where the employer's main workplace is located is applied.

geçici yerel işçiler için mutad işyeri, işin yapıldığı fuar veya serginin bulunduğu yerdir ve mutad işyerinin yayılması durumundan bahsedilemez.

B. İşverenin Esas İşyerinin
Bulunduğu Ülke

MÖHÜK'un 27. maddesinin üçüncü fıkrasına göre; "İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir"⁹. İş sözleşmesinin taraflarını belirsizlik ve zorluklardan korumak amacıyla yapılan düzenlemede, "esas işyeri" kavramı, kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi, işverenin merkezi işyerinin bulunduğu ülkeyi ifade eder. Küreselleşen dünyada bir işçinin aynı iş yoğunluğuyla ve sürekli olarak farklı ülkelerde çalışması artık yaygın bir durumdur. İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku, ancak işin belirli bir ülkede sürekli yapılmayıp, devamlı olarak farklı ülkelerde yapılması durumunda uygulanır. Bu kural, sürekli sınır ötesi çalışanlar olan uzak yol şoförleri, hava, deniz ve demiryolu taşımacılığı personeli, uluslararası yardım gerektiren afetlerde görevlendirilen personel (deniz kazaları, petrol yangınları vb.) ve açık denizlerde, uzayda veya devletsiz bölgelerde yapılan işler için geçerli olmaktadır. Bu kural özellikle havayolu şirketlerindeki uçuş personelinin ve açık denizlerde çalışan gemi mürettebatının konusu olan uyuşmazlıklarda yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir.

Bir iş, birden fazla ülkede gerçekleştiriliyorsa veya bir çalışan, işverene karşı yükümlülüklerini sürekli olarak birden fazla ülkede yerine getiriyorsa, "mutad işyeri"nin belirlenmesi zorlaşır. Dolayısıyla eğer mutad işyeri belirlenemezse, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülkenin hukuku uygulanmaktadır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, bir işçinin "mutad işyeri" çeşitli kriterler göz önünde bulundurularak tespit edilmektedir. Bu kri-



FOOTNOTE

⁸ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 27/2, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

⁹ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 27/3, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

DİPNOT

⁸ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 27/2, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

⁹ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 27/3, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

PART 6

According to the decisions of the European Court of Justice, an employee's "habitual workplace" is determined by considering various criteria. These criteria include the central point of the employee's activities, the place they return to after business trips, the place where they organize their work, the location of their office in the country where they reside, the country where they spend the most time for work purposes, and the place where they fulfil their obligations to the employer.

C. Application of the Law More Closely Related to the Employment Contract (Exception Clause)

According to the fourth paragraph of Article 27 of the MÖHUK, "However, if there is a law more closely related to the employment contract according to all the conditions of the case, this law may be applied to the contract instead of the provisions of the second and third paragraphs"¹⁰. This flexible provision, which can come into play in determining the law applicable to the employment contract as specified in the second and third paragraphs of Article 27 of the MÖHUK, is left to the discretion of the judge. With the term "may be applied" in the legal article, the judge's discretion is strengthened, and it can be said that this provision can be used by the judge as an "escape ramp" in favor of the employee. Therefore, by using this provision in favor of the employee, the judge will have made a decision in line with the "principle of utility".

terler arasında; işçinin faaliyetlerinin merkez noktası, iş seyahatlerinden sonra döndüğü yer, işini organize ettiği yer, ikamet ettiği ülkedeki ofisinin yeri, çalışma amacıyla en çok zaman geçirdiği ülke ve işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer bulunmaktadır.

C. İş Sözleşmesiyle Daha Sıkı İlişkili Hukukun Uygulanması (İstisna Hüküm)

MÖHUK'un 27. maddesinin dördüncü fıkrasına göre; "Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir"¹⁰. MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarına göre belirlenecek iş sözleşmesine uygulanacak hukukun tespiti durumlarında devreye girebilecek olan bu esnek hüküm, hâkimin takdirine bırakılmıştır. Kanun maddesindeki "uygulanabilir" ifadesi ile hâkimin takdir yetkisi kuvvetlendirilip işçi lehine bir durum söz konusu olduğunda bu hükmün bir "kaçış rampası" olarak hâkim tarafından kullanılabileceğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla hâkim bu hükmü işçi lehine kullanarak "yararlılık ilkesi" doğrultusunda bir karar vermiş olacaktır.



FOOTNOTE

¹⁰ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 27/4, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

¹¹ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 6, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

In determining a closer connection for employment contracts, criteria such as the nationalities of the parties, the employee's place of residence, the employer's business center and domicile, the language and form of the contract, the place where the contract was signed, the currency in which the salary is paid, the national labor law on which the contract is based, references to previous contracts, the place where the employee was hired, and the place where tax and social security registration is held are evaluated.

VI. SITUATIONS PREVENTING THE APPLICATION OF FOREIGN LAW

A. Directly Applicable Rules

Directly applicable rules are substantive legal rules that reflect the economic, social, or political policies of states in private law relations and are necessary for the implementation of these policies, and they must be applied in all relevant disputes. Directly applicable rules not only consider the interests of the parties but also the public interest. When determining whether provisions in labor law are directly applicable, the focus should be on the purpose of the provision rather than its absolute or relative mandatory nature. Article 6 of the MÖHUK defines the directly applicable rules of Turkish law. According to this, "In cases where foreign law is applicable, if the situation falls within the scope of the directly applicable rules of Turkish law in terms of the purpose and scope of the regulation, that rule is applied."¹¹. Therefore, if there are directly applicable Turkish legal rules, the judge applies them directly and does not investigate the law to be applied according to conflict of laws rules. It is not necessary for these rules to create a situation in favor of the employee.

B. Public Order

In international employment contracts and labor relations, public order intervention will be less than in other contracts because there are already many mandatory and directly applicable rules in this area. Public order intervention will only be possible if the decision to be made as a result of the application of foreign law is clearly contrary to the fundamental principles of Turkish law. In line with Article 5 of the MÖHUK, it is stipulated that

iş sözleşmeleri için daha sıkı ilişki belirlenmesinde; tarafların vatandaşlıkları, işçinin ikamet ettiği yer, işverenin faaliyet merkezi ve ikametgahı, sözleşmenin dili ve şekli, sözleşmenin imzalandığı yer, ücretin ödendiği para birimi, sözleşmenin dayandığı milli iş hukuku, önceki sözleşmelere referanslar, işçinin işe alındığı yer, vergi ve sosyal güvenlik kaydının olduğu yer gibi kriterler değerlendirilmektedir.

VI. YABANCI HUKUKUN UYGULANMASINI ENGELLEYEN DURUMLAR

A. Doğrudan Uygulanan Kurallar

Doğrudan uygulanan kurallar, devletlerin ekonomik, sosyal veya siyasi politikalarını özel hukuk ilişkilerine yansıtan ve bu politikaların uygulanması için gerekli olan, ilgili tüm anlaşmazlıklarda uygulanması zorunlu maddi hukuk kurallarıdır. Doğrudan uygulanan kurallar, sadece tarafların çıkarlarını gözetmekle kalmaz, aynı zamanda kamu yararını da gözetir. İş hukukundaki hükümlerin doğrudan uygulanabilir olup olmadığı belirlenirken, hükmün mutlak veya nispi emredici niteliğine değil, hükmün amacına bakılmalıdır. MÖHUK madde 6'da Türk hukukunun doğrudan uygulanan kuralları tanımlanmaktadır. Buna göre; "Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır"¹¹. Dolayısıyla, doğrudan uygulanabilir nitelikteki Türk hukuk kuralları varsa, hâkim bunları doğrudan uygular ve kanunlar ihtilafı kurallarına göre uygulanacak hukuku araştırmaz. Bu kuralların işçinin lehine yol açabilecek bir durum ortaya çıkarması zorunlu değildir.

B. Kamu Düzeni

Uluslararası iş sözleşmeleri ve iş ilişkilerinde kamu düzeni müdahalesi, diğer sözleşmelerden daha az olacaktır. Çünkü bu alanda halihazırda çok sayıda emredici ve doğrudan uygulanan kural mevcut bulunmaktadır. Kamu düzeni müdahalesi ancak yabancı hukukun uygulanması sonucu verilecek karar, Türk hukukunun temel prensiplerine açıkça aykırı ise mümkün olacaktır. MÖHUK madde 5 doğrultusunda, "Yetkili yabancı hukukun

DİPNOT

¹⁰ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 27/4, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

¹¹ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 6, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

PART 6

*"If the provision of the applicable foreign law applied to a specific case is clearly contrary to Turkish public order, this provision shall not be applied; if deemed necessary, Turkish law shall be applied."*¹²

Public order intervention typically arises when the employment contract provides no protection to the employee. Examples of situations considered contrary to public order within the framework of Turkish law include not granting the employee the right to terminate for just or valid reasons, ignoring the employee's union rights, stipulating inhumane working hours in the contract, not providing any compensation for the employee's services, not recognizing rights such as holidays and annual leave, disregarding compensations the employee is entitled to, and not providing any security for the employee in the event of a work accident.

In the 2012 Unification of Judgments Decision of the Court of Cassation, the circumstances under which public order intervention should exist are grounded with expressions such as *"contrary to the Turkish general concept of decency and morality, the fundamental understanding of justice on which Turkish laws are based, the general policy on which Turkish laws are based, the fundamental rights and freedoms enshrined in the Constitution, the common principles valid in the international arena and the rules based on the principle of good faith in private law, the legal principles that are the expression of the moral principles and understanding of justice jointly adopted by civilized communities, the level of civilization of society, the political and economic regime, and human rights and freedoms..."*¹³

VII. COMPETENT COURT

In labor law disputes involving a foreign element, the question of which courts will have jurisdiction is a separate issue. Under Article 44 of the MÖHUK, *"In disputes arising from an individual employment contract or employment relationship, the court where the workplace where the employee habitually performs their work is located in Turkey is competent. In cases where the employee files a lawsuit against the employer, the Turkish courts where the employer's domicile, the employee's domicile, or habitual residence is located are also competent."*¹⁴. In lawsuits filed by the employee against the employer, the Turkish courts where the employer's or

*belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır."*¹² şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Kamu düzeni müdahalesi, genellikle iş sözleşmesinin işçiye hiçbir koruma sağlamaması durumunda karşımıza çıkmaktadır. İşçiye haklı veya geçerli nedenle fesih hakkının verilmemesi, işçinin sendikal haklarının yok sayılması, sözleşmede insanlık dışı çalışma saatlerinin kararlaştırılması, işçinin hizmetleri karşılığında herhangi bir ücret verilmemesi, işçiye ait tatil ve yıllık izin gibi hakların tanınmaması, işçinin hak kazandığı tazminatların yok sayılması, iş kazası neticesinde işçinin hiçbir şekilde güvence altına alınmaması gibi durumlar Türk hukuku çerçevesinde kamu düzenine aykırılıklara örnek olarak gösterilebilir.

Yargıtay'ın 2012 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'nda; *"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 iyi niyet 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..."*¹³ ifadeleriyle kamu düzeni müdahalesinin hangi hâllerde var olması gerektiği temellendirilmiştir.

VII. YETKİLİ MAHKEME

Yabancılık unsuru barındıran iş hukuku uyuşmazlıklarında hangi mahkemelerin yetkili olacağı konusu ayrı bir soru işareti teşkil etmektedir. MÖHUK madde 44 kapsamında *"Bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutad yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir"*¹⁴. İşçinin işverene karşı açtığı davalarda, işverenin veya işçinin ikametgahının bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir. Türk mahkemelerinin yetkisinin yok sayılıp yetki an-

employee's residence is located are also competent. The possibility of ignoring the jurisdiction of Turkish courts and granting jurisdiction to the courts of another country through a jurisdiction agreement is limited by another article of the MÖHUK. According to the second paragraph of Article 47 of the MÖHUK, *"The jurisdiction of the courts determined in Articles 44, 45, and 46 cannot be eliminated by agreement of the parties."*¹⁵. Therefore, in labor law disputes involving a foreign element, only Turkish courts are granted jurisdiction.

VIII. CONCLUSION

In employment contracts with a foreign element, the law to be applied is of great importance in terms of the rights and obligations of both the employee and the employer. Article 27 of the International Private and Procedural Law (MÖHUK) No. 5718 specifies the methods used to determine the law applicable to employment contracts. The parties are free to choose the law applicable to their employment contracts and may select the law of any country; the chosen law does not need to be connected to the contract. However, the chosen law cannot provide less protection than the minimum protection provided to the employee by the mandatory provisions of labor laws. According to the second paragraph of Article 27 of the MÖHUK, if the parties have not made a choice of law, the law of the place where the employee habitually performs their work is applied to the employment contract. The habitual workplace refers to the place where the work subject to the employment contract is predominantly performed by the employee. To determine the employee's habitual workplace, the entire employment contract should be considered, and an evaluation should be made regarding which country the employee predominantly performs their duties in terms of quality, quantity, and duration. According to the third paragraph of Article 27 of the MÖHUK, if the employee does not habitually perform their work in a specific country but continuously works in more than one country, the employment contract is subject to the law of the country where the employer's main workplace is located. The law of the country where the employer's main workplace is located is applied only when the work is not continuously performed in a specific country but is continuously performed in different countries. According to the fourth paragraph of Article 27 of the MÖHUK, if there is a law

laşması ile bir başka ülkenin mahkemesinin yetkili kılınması ihtimali ise bir başka MÖHUK maddesiyle sınırlandırılmıştır. MÖHUK madde 47'nin ikinci fıkrası doğrultusunda *"44, 45 ve 46'ncı maddelerde belirlenen mahkemelerin yetkisi tarafların anlaşmasıyla bertaraf edilemez"*¹⁵. Dolayısıyla yabancılık unsuru barındıran iş hukuku uyuşmazlıklarında yalnızca Türk mahkemeleri yetkili kılınmıştır.

VIII. SONUÇ

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk hem işçi hem de işveren hak ve yükümlülükleri açısından büyük önem taşımaktadır. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun (MÖHUK) madde 27'de, iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde kullanılan yöntemler belirtilmiştir. Taraflar, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku seçmekte serbesttirler ve herhangi bir ülkenin hukukunu seçebilirler, seçtikleri hukukun sözleşmeyle bağlantılı olması şart değildir. Ancak seçilen hukuk, işçiye iş kanunlarının emredici hükümleriyle sağlanan asgari korumadan daha az bir koruma sağlayamaz. MÖHUK madde 27'nin ikinci fıkrasına göre; tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. Mutad işyeri, iş sözleşmesine konu olan işin işçi tarafından çoğunlukla yapıldığı yeri ifade etmektedir. İşçinin mutad işyerinin tespiti için, iş sözleşmesinin tamamı göz önünde bulundurularak, işçinin görevlerini nitelik, nicelik ve süre açısından ağırlıklı olarak hangi ülkede ifa ettiği değerlendirilmelidir. MÖHUK madde 27'nin üçüncü fıkrasına göre; işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku, ancak işin belirli bir ülkede sürekli yapılmayıp, devamlı olarak farklı ülkelerde yapılması durumunda uygulanır. MÖHUK madde 27'nin dördüncü fıkrasına göre, hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması halinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilecektir. Bu hüküm, hâkimin takdirine bırakılmıştır ve kanun maddesindeki *"uygulanabilir"* ifadesi ile hâkimin takdir yetkisi kuvvetlendirilip işçi

FOOTNOTE

¹² Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 5, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

¹³ Court of Cassation Unification of Judgments Assembly, E. 2010/1, K. 2012/1, Dated: 12.02.2012.

¹⁴ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 44, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

¹⁵ Law No. 5718 on Private International Law and Procedural Law Article 47/2, Official Gazette (OG) No. 26728 dated 12.12.2007.

DİPNOT

¹² 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 5, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

¹³ Yargıtay İBHGK, E. 2010/1, K. 2012/1, T: 12.02.2012.

¹⁴ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 44, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

¹⁵ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun m. 47/2, 12.12.2007 26728 sayılı Resmî Gazete (RG).

PART 6

more closely related to the employment contract according to all the conditions of the case, this law may be applied to the contract instead of the provisions of the second and third paragraphs. This provision is left to the discretion of the judge, and with the term "may be applied" in the legal article, the judge's discretion is strengthened, allowing this provision to be used by the judge as an "escape ramp" in favor of the employee. In employment contracts with a foreign element, the applicable law may be the law chosen by the parties, the law of the employee's habitual workplace, the law of the employer's main workplace, or a law more closely related to the employment contract. However, the chosen law cannot provide less protection than the minimum protection provided to the employee by the mandatory provisions of labor laws.

Directly applicable rules are substantive legal rules that reflect the economic, social, or political policies of states in private law relations and are necessary for the implementation of these policies, and they must be applied in all relevant disputes. Directly applicable rules not only consider the interests of the parties but also the public interest. Public order intervention is possible if the decision to be made as a result of the application of foreign law is clearly contrary to the fundamental principles of Turkish law. In line with Article 5 of the MÖHUK, if the provision of the applicable foreign law applied to a specific case is clearly contrary to Turkish public order, this provision shall not be applied; if deemed necessary, Turkish law shall

lehone bir durum söz konusu olduğunda bu hükmün bir "kaçış rampası" olarak hâkim tarafından kullanılabilceğini söyleyebiliriz. Yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk, tarafların seçtiği hukuk, işçinin mutad işyeri hukuku, işverenin esas işyeri hukuku veya iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukuk olabilir. Ancak, seçilen hukuk, işçiye iş kanunlarının emredici hükümleriyle sağlanan asgari korumadan daha az bir koruma sağlayamaz.

Doğrudan uygulanan kurallar, devletlerin ekonomik, sosyal veya siyasi politikalarını özel hukuk ilişkilerine yansıtan ve bu politikaların uygulanması için gerekli olan, ilgili tüm anlaşmazlıklarda uygulanması zorunlu maddi hukuk kurallardır. Doğrudan uygulanan kurallar, sadece tarafların çıkarlarını gözetmekle kalmaz, aynı zamanda kamu yararını da gözetir. Kamu düzeni müdahalesi, yabancı hukukun uygulanması sonucu verilecek karar, Türk hukukunun temel prensiplerine açıkça aykırı ise mümkün olacaktır. MÖHUK madde 5 doğrultusunda, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması halinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Yabancılik unsuru barındıran iş hukuku uyuşmazlıklarında hangi mahkemelerin yetkili olacağı konusu ayrı bir soru işareti teşkil etmektedir. MÖHUK madde 44 kapsamında, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yer-



be applied. The question of which courts will have jurisdiction in labor law disputes involving a foreign element is a separate issue. Under Article 44 of the MÖHUK, in disputes arising from an individual employment contract or employment relationship, the court where the workplace where the employee habitually performs their work is located in Turkey is competent. In cases where the employee files a lawsuit against the employer, the Turkish courts where the employer's domicile, the employee's domicile, or habitual residence is located are also competent. In conclusion, in employment contracts with a foreign element, the applicable law may be the law chosen by the parties, the law of the employee's habitual workplace, the law of the employer's main workplace, or a law more closely related to the employment contract. However, the chosen law cannot provide less protection than the minimum protection provided to the employee by the mandatory provisions of labor laws. Directly applicable rules and public order intervention also play an important role in determining the law applicable to employment contracts with a foreign element.

BIBLIOGRAPHY

AYŞE ÇELİKEL/ B. BAHADIR ERDEM, "International Private Law," 18th Edition, İstanbul, 2024.

CANSU İSTE ARLANOĞLU, "International Jurisdiction of Turkish Courts and the Law Applicable to the Substance in Disputes Arising from International Employment Contracts," 1st Edition, İstanbul.

CEMAL ŞANLI, "International Private Law," 11th Edition, İstanbul, 2024.

ERCÜMENT ÖZKARACA/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ NURİ ÇELİK/ TALAT CANBOLAT, "Labor Law Lessons," 36th Edition, İstanbul, 2023.

ESRA YİĞİT/ ÖMER EKMEKÇİ, "Individual Labor Law," 6th Edition, İstanbul, 2024.

GAMZE NUR ZENCİR YUMUŞAKBAŞ, "The Law Applicable to Employment Contracts with a Foreign Element," Marmara University Institute of Social Sciences, Department of Private Law, Private Law Science Branch, İstanbul, 2019.

HATİCE ÖZDEMİR, "The Effects of Directly Applicable Rules on Contracts with a Foreign Element," Marmara University Institute of Social Sciences, Department of Private Law, Private International Law, İstanbul, 1998.

VOLKAN ALTINTAŞ, "Evaluation of the Law Applicable to Employment Contracts with a Foreign Element in the Context of General Terms and Conditions," Sicil Labor Law Journal, Vol. 2, No. 50, p. 175-206, 2023.

ZEYNEP DERYA TARMAN, "The Law Applicable to Employment Contracts with a Foreign Element," Ankara University Faculty of Law Journal, Vol. 59, No. 3, pp. 521-550, 2010.

leşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir. Sonuç olarak, yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuk, tarafların seçtiği hukuk, işçinin mutad işyeri hukuku, işverenin esas işyeri hukuku veya iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukuk olabilir. Ancak, seçilen hukuk, işçiye iş kanunlarının emredici hükümleriyle sağlanan asgari korumadan daha az bir koruma sağlayamaz. Doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni müdahalesi de yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde uygulanacak hukukun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

KAYNAKÇA

AYŞE ÇELİKEL/ B. BAHADIR ERDEM, Milletlerarası Özel Hukuk, 18. Baskı, İstanbul, 2024.

CANSU İSTE ARLANOĞLU, Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk, 1. Baskı, İstanbul.

CEMAL ŞANLI, Milletlerarası Özel Hukuk, 11. Baskı, İstanbul, 2024.

ERCÜMENT ÖZKARACA/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ NURİ ÇELİK/ TALAT CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, 2023.

ESRA YİĞİT/ ÖMER EKMEKÇİ, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, 2024.

GAMZE NUR ZENCİR YUMUŞAKBAŞ, "Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul, 2019.

HATİCE ÖZDEMİR, "Doğrudan Uygulanan Kuralların Yabancılik Unsuru Taşıyan Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Devletler Özel Hukuku, İstanbul, 1998.

VOLKAN ALTINTAŞ, "Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 50, s. 175-206, 2023.

ZEYNEP DERYA TARMAN, "Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 59, S. 3, s. 521-550, 2010.