

BİÇER GÜNER

Attorneys-at-Law

ULUSLARARASI İŞ SÖZLEŞMELERİNDE HUKUK SEÇİMİ SERBESTİSİNE İLİŞKİN YENİ DÜZENLEME

MÖHUK M. 27'DE YAPILAN DEĞİŞİKLİK VE AYM KARARININ ETKİSİ

04 Haziran 2025 tarihli ve 32920 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7550 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“**Değişiklik Kanunu**”) ile birlikte, 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un (“**MÖHUK**”) 27. maddesinde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Yapılan düzenleme, uluslararası nitelikteki iş sözleşmelerinde taraf iradesine dayalı hukuk seçiminin sınırlarını yeniden tanımlamakta ve işçi lehine daha güçlü bir koruma mekanizması ihdas etmektedir.

Eski Düzenleme ve Uygulamadaki Sorunlar

Değişiklik Kanunu öncesinde yürürlükte olan MÖHUK m. 27/1 hükmü uyarınca, iş sözleşmeleri *“işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla”* tarafların seçtikleri hukuka tâbiydi. Ancak uygulamada, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri ile tarafların seçtiği yabancı hukukun hangi yönlerden çatıştığının belirlenmesi çoğu zaman mümkün olmamakta; bu nedenle, iş sözleşmesinde belirlenen hukukun işçiyi fiilen daha düşük bir korumaya tabi tuttuğu durumlar ortaya çıkmaktaydı. Ayrıca maddenin dördüncü fıkrasında, taraflarca hukuk seçimi yapılmamış olması hâlinde, iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili olan bir hukukun uygulanabileceği düzenlenmişti. Buna karşın, taraflarca açıkça hukuk seçimi yapılmış olması durumunda daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına imkân tanınmamış, bu durum işçiyi koruyan hükümler bakımından ciddi bir boşluk yaratmıştı.

Anayasa Mahkemesi'nin Değerlendirmesi ve İptal Kararı

Anayasa Mahkemesi ("**AYM**"), 05.11.2024 tarihli ve 2023/158 E., 2024/187 K. sayılı kararında, MÖHUK 27. maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenlemenin, iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılması hâlinde işçinin, sözleşme ile daha sıkı ilişkili olabilecek hukuk sisteminin sağladığı daha yüksek düzeydeki korumadan mahrum bırakılmasına neden olduğunu tespit etmiştir. AYM, sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin işverenle hukuk seçimi konusunda pazarlık gücünün sınırlı olduğunu, ayrıca işçinin, uygulanacak yabancı hukukun içeriğini öngörmesinin çoğu zaman mümkün olmadığını belirtmiş; bu durumun, işverenin daha ağır yükümlülüklerden kaçınmasına imkân tanıdığını ve işçi aleyhine sonuçlar doğurduğunu değerlendirmiştir.

AYM bu nedenle, iş sözleşmelerinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına imkân tanımayan mevcut yapının, işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge gözetmediği ve Anayasa'nın 49. maddesinde güvence altına alınan devletin çalışanları koruma yükümlülüğü ile bağdaşmadığı sonucuna varmış ve ilgili fıkrayı iptal etmiştir.

Değişiklik Kanunu Kapsamında Yeni Düzenlemenin İçeriği

AYM'nin söz konusu iptal kararı doğrultusunda Değişiklik Kanunu ile getirilen yeni düzenleme kapsamında, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde tarafların hukuk seçimi serbestîsi korunmuş; ancak bu serbestînin işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumayı bertaraf etmeyeceği açıkça hüküm altına alınmıştır. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesinde açıkça belirtilmek kaydıyla seçilen ülke hukuku kural olarak geçerli olacak; ancak işçinin mutad işyeri hukukunun işçi lehine getirdiği emredici normlar her hâlükârda uygulanacaktır.

Ayrıca maddenin dördüncü fıkrasında yapılan değişiklikle, hâlin tüm şartları değerlendirilerek, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde, bu hukuk, tarafların belirlediği hukuk da dâhil olmak üzere maddenin diğer fıkralarında öngörülen hukuklara nazaran uygulanabilecektir. Bu kapsamda, işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, sözleşmeye daha yakın bağ ile bağlı olan bir hukuk sisteminin uygulanması mümkün hâle getirilmiştir.

Değerlendirme

Yapılan değişiklik ile birlikte, uluslararası iş sözleşmelerinde hukuk seçimi serbestîsi korunmakla birlikte, işverenin bu yolu kullanarak işçinin yerel hukuk kaynaklı haklarını bertaraf etmesi önlenmiş; işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumanın her durumda gözetilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili olan ve işçiye daha yüksek düzeyde koruma sunabilecek bir hukuk sisteminin uygulanabilmesine yönelik imkân getirilerek, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunması sağlanmış, uluslararası iş ilişkilerinde daha adil ve dengeli bir düzen oluşturulmuştur. Bu bağlamda, yapılan düzenleme, işçilerin korunmasına ilişkin anayasal yükümlölüklerle uyumlu bir normatif çerçeve sunmaktadır.

İletişim



Burçak Kurt Biçer
Yönetici Ortak
burcak.bicer@bicerguner.com



Uğurkan Şeber
Yönetici Avukat
ugurkan.seber@bicerguner.com



İrem Efe
Avukat
irem.efebicerguner.com

BİÇER GÜNER

Attorneys-at-Law