

“Somut olayda davacı Türk vatandaşı olup davalı şirket ise Türkiye Cumhuriyeti Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş tüzel kişiliği olan anonim şirkettir. Davacı, yurt dışında davalı şirket işçisi olarak belirli bir proje kapsamında çalıştırılmak üzere gönderilmiştir. Birçok dosyada benzer husus olup hatta aynı işçi aynı işveren bünyesinde farklı farklı ülkelerde farklı projelerde çalışmaktadır. Bu kapsamda davacı işçinin içtihatlar ve kanunlar çerçevesinde 5718 sayılı yasanın 27. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre "geçici işçi" olarak çalışmadığı kabul edilmektedir. Yasa koyucu 5718 sayılı yasanın 27. maddesi ile yabancılık unsuru içeren davalarda hangi ülkenin kanunlarının uygulanması gerektiğini hüküm altına almıştır. Ancak hüküm altına alınan yasa maddesi incelendiğinde her iki tarafı Türk olan davalar için özel bir uygulama getirmediği açıktır. Yasa koyucu menfi bir düzenleme yaparak Türk vatandaşı olan bir işçi için sözleşme yapılmadığı durumda Türk Hukukunun uygulanması yerine "mutad iş yeri" kavramını kullanarak işçinin işini yaptığı iş yeri hukuk kurallarının uygulanması gerektiğini hüküm altına almıştır. Burada Anayasa'nın Başlangıç kısmında belirtildiği üzere sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette menfi bir sınırlama getirildiği kanaatindeyim. Çünkü her ne kadar işçiler mahkeme nezdinde hak aramak için dava açabilseler de hak arama hürriyetinin özünü etkileyerek sorunlara neden olmaktadır. Hak arama hürriyetinin bu noktada sadece salt dava açma hakkı değil çalışma hakkı ve ödevi ile birlikte düşünülerek çalışma hayatı sürerken bir işçinin çalışma şartlarına ve hatta hakkını arayacağı merci ile süresine hakim olmasıyla doğrudan alakalı olduğunu bu sebeple ki en önemli hususun iki taraflı bir sözleşmede sözleşmeye uygulanacak hukuk kurallarının iki tarafça bilinmesi ve hatta yönetim hakkına sahip olan işverenin bilmesi gerektiği ile uygulaması gerektiği kurallar konusunda işçiyi bilgilendirmesi ile doğrudan bağlantılı olduğunu düşünmekteyim. 5718 sayılı sayılı yasanın 27. maddesinin Anayasaya aykırılık noktasındaki en büyük açığı budur. Bu açık görüldüğü üzere içtihatlarla düzeltilebilecek ve yorumlanacak nitelikte olmayıp yasa koyucu buna imkan veren bir düzenleme de yapmamıştır. İşverene, uyguladığı veya uygulandığını düşündüğümüz hukuk kurallarını makul seviyede de olsa işçiye bildirme yükümlülüğünün getirilmemiş olması derdest olan iş bu davalarda özellikle mutad iş yeri hukukunun uygulanması neticesinde işverenin zamanaşımı itirazları veya mutad iş yeri hukukundan kaynaklı hak düşürücü süre sebebiyle red kararlarının verilmesine sebep olup mülkiyet hakkını da ihlal etmektedir. Kaldı ki yönetim hakkı kendisinde olan işverene uygulaması gerektiği dolayısıyla bilmesi gerektiği hukuk kurallarını işçiye bildirme yükümlülüğü getirilmemiş olması adil yargılama hakkı kapsamında silahların eşitliği ilkesine de aykırı olacaktır. Aksi durum, işçinin salt kendisine uygulanacak hukuku bilmesi haklarını da öğrendiği anlamına gelir. Ancak Türk hukukunun uygulandığı durumlarda vatandaşlık esasına göre kişilerin doğal hukuk olan Türk hukukunun hükümlerini bildiği kabul edilir. Özel olarak yapılan bir seçim sonrasında ise işçiden uygulanacak olan başka bir hukuk kurallarını kendince öğrenmesi beklenmemeli bunun sorumluluğu işverene yüklenmelidir. 5718 sayılı yasanın 27. maddesinin doğal sonucu budur kanaatindeyim. Aksi halde işçi, hangi şartlarda hangi haklarla çalışacağını bilemez, hakkını arayamaz bu durum hakların özüne dokunur.

SONUÇ VE TALEP;

1-5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun 27. maddesinin 2. fıkrasının 2709 sayılı Anayasa'nın Başlangıç kısmı, 13. maddesi, 35. maddesi, 36. maddesi ve 49. maddesine aykırı olduğu ve iptali gerektiği kanaati ile bu hususta karar verilmek üzere dosyanın 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 40. maddesi kapsamında Anayasa Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Esas Sayısı : 2023/188
Karar Sayısı : 2023/218

2-Anayasanın 152. maddesinin 1. fıkrasına göre Anayasa Mahkemesi karar verene kadar davanın geri bırakılmasına,

Karar verildi.04/12/2023”