



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

## **İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ**

**Tuğçe TANYEL ÇAKIR**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Muhittin ASTARLI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**TEMMUZ 2020**



ankara

HBM

# **İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ**

**Tuğçe TANYEL ÇAKIR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TEMMUZ 2020**

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Tuğçe TANYEL ÇAKIR

28.07.2020

İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tuğçe TANYEL ÇAKIR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2020

ÖZET

Sanayi Devriminin bir sonucu olan sanayileşme ile hukuki ilişkiler, genel işlem koşulları ile düzenlenmeye başlamış, böylelikle sözleşmeler tek bir tip haline getirilerek zaman kaybı en aza indirgenerek pratiklik sağlanmıştır. Bu durum iş hukukuna da etki etmiş olup, genel işlem koşullarının iş hukukundaki yansıması olarak kabul edilen genel iş koşulları ortaya çıkmıştır. Bu sayede, çalışma koşullarının yeknesaklaştırılması ve sözleşme müzakereleri sebebiyle oluşabilecek zaman kaybının önlenmesi hedeflenmiştir. Genel iş koşulları kapsamında değerlendirilen işyeri iç yönetmelikleri ise işbu çalışmamızın ana konusu olup, işverenlerin işyerinde uyguladığı, önceden ve tek tarafı olarak hazırladığı, genel ve yeknesak kurallar bütünüdür. Genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri iş hukuku mevzuatında düzenlenmemiş olup, yapısı ve niteliği gereği genel işlem koşulları ile benzerlik gösterdiğinden bu koşulların yorumlanmasında TBK. m. 20 vd. hükümlerine başvurulmaktadır. Çalışmamız üç ana bölüme ayrılmış olup, ilk bölümde genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliği kavramı açıklanarak hukuki niteliği belirlenmiştir. İkinci bölümde, genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinin yürürlüğe girme koşulları (yürürlük denetimi), iç yönetmelik hükümlerinin yorumlanması (yorum denetimi) ve hükümlerin içerik denetimi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise, genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinin değiştirilmesi ve yürürlükten kaldırılması konusu ele alınmış, bu kapsamda değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olup olmadığı hususu tartışılmıştır.

Bilim Kodu : 50801  
Anahtar Kelimeler : İşyeri iç yönetmelikleri, genel iş koşulları, genel işlem koşulları  
Sayfa Adedi : 95  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Muhittin ASTARLI  
Öğrenci ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0003-4090-4891>

Workplace Internal Regulations In Labour Law  
(M.Sc. Thesis)

Tuğçe TANYEL ÇAKIR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

July 2020

ABSTRACT

Legal relationships started to be regulated as standardized terms of contract due to industrialization resulted from Industrial Revolution, thus it became more practical by means of standardizing the contracts and accordingly minimizing loss of time. This circumstance also effected labor law, accordingly, general labor terms, which are deemed as reflection of standardized terms of contract in labor law, were constituted. The aim has been to standardize working conditions and reduce potential loss of time due to negotiations of contract. Workplace internal regulations within the scope of general labor terms is the main topic of this study and defined as the body of general and uniform rules which employers drafted unilaterally beforehand and implement within the working place. Workplace internal regulations having the characteristics of general labor terms are not legislated within labor law, therefore, article 20 and the rest of Turkish Code of Obligations are applied to such regulations because of their similarity to standardized terms of contract in terms of structure and nature. Our study has three main parts, in first of which the term workplace internal regulation having the characteristics of general labor terms and its legal nature are stated. In the second part, the conditions of entry into force of workplace internal regulations having the characteristics of general labor terms (enforcement control), construing the provisions of internal regulations (construing control) and content control are represented. In the third part, amending and abolishing the workplace internal regulations having the characteristics of general labor terms is handled, in this context, it has been discussed as to whether the amendment clauses are valid in labor law.

Science Code : 50801  
Key Words : Workplace internal regulations, general labor terms, standardized terms of contract.  
Page Number : 95  
Supervisor : Prof. Dr. Muhittin ASTARLI  
Student ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0003-4090-4891>

## TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecini de kapsayan yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisini, tecrubesini ve desteğini esirgmeden yardımcı olan, fikirleri ile yol gsteren çok değerli tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Muhittin ASTARLI'ya, beni yetiştirerek bugünlere gelmemi sağlayan, başta akademik hayatımda olmak üzere verdikleri her türlü destekle yolumu her daim aydınlatan sevgili annem Nevin TANYEL ve sevgili babam Süalp TANYEL'e, bana destek olup beni teşvik eden, bana olan güvenini her an hissettirerek bu süreçte hep yanımda olan sevgili eşim Oğuzhan ÇAKIR'a, bana olan inançlarını bir gün bile yitirmeyen, hayatımın her aşamasında motivasyon kaynağım olmaktan çekinmeyen sevgili kardeşlerim Çağla TANYEL ve Alperen TANYEL'e, yüksek lisans eğitimi almam konusunda beni teşvik eden, bilgi ve tecrübesiyle bana her daim destek olan çok değerli üstadım Av. Oral ÖZBAŐ'a sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR .....	x
1. GİRİŞ .....	1
2. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ KAVRAMI .....	3
2.1. İşyeri İç Yönetmelikleri Kavramı ve Tanımı .....	3
2.2. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Hukuki Niteliği .....	5
2.2.1. Genel Olarak Hukuki Niteliği .....	5
2.2.2. Genel İşlem-Genel İş Koşulu Niteliği .....	7
2.2.3. Normlar Hiyerarşisindeki Yeri .....	10
2.3. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Genel İş Koşulu Olarak Değerlendirilmesinin Koşulları .....	13
2.3.1. Önceden Tek Taraflı Olarak Belirlenme .....	14
2.3.2. Genel ve Soyut Niteliği Haiz Olma .....	15
2.3.3. Çok Sayıda Benzer İlişkide Kullanma Amacı .....	16
2.3.4. İşveren Tarafından İşçinin Kabulüne Sunulması .....	17
2.3.5. Bireysel Sözleşme Konusu Yapılmamış Olması .....	18
2.4. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Genel İş Koşulu Olmasını Etkilemeyen Hususlar .....	20
2.5. İşyeri İç Yönetmelikleri İle Düzenlenebilecek Hususlar .....	22
3. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ VE DENETİMİ .....	25
3.1. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Yürürlüğe Girmesi .....	25
3.1.1. Yürürlük Koşulları .....	26
3.1.1.1. Açıkça bilgi verilmesi ve içeriğini öğrenme imkanının sağlanması .....	27
3.1.1.2. İşçi tarafından pazarlıksız kabul edilmesi .....	30



3.1.1.2.1. Tam (bilinçli) kabul.....	30
3.1.1.2.2. Örtülü kabul .....	31
3.1.1.2.3. Global kabul.....	31
3.1.1.3. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olmaması.....	33
3.1.2. Yürürlük Koşullarının Sağlanmamasının Yaptırımı .....	35
3.2. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Denetimi.....	38
3.2.1. Yorum Denetimi .....	38
3.2.1.1. Yorum denetiminin ölçütleri.....	38
3.2.1.2. Yorum denetiminin yaptırımı .....	41
3.2.2. İçerik Denetimi .....	42
3.2.2.1. İçerik denetiminin ölçütleri.....	43
3.2.2.1.1. İşçinin aleyhine olması veya işçinin durumunu ağırlaştırması ..	45
3.2.2.1.2. Dürüstlük kurallarına aykırılık.....	45
3.2.2.2. İçerik denetiminin yaptırımı .....	48
4. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİK HÜKÜMLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASI .....	51
4.1. Karşılıklı Anlaşma ile İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması .....	53
4.2. İşverence Tek Taraf Olarak İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması .....	54
4.3. Değişiklik Kayıtları .....	60
4.3.1. Türk Borçlar Kanunu ile Öngörülen Değiştirme Yasağı.....	60
4.3.2. İş Hukukunda Değişiklik Kayıtları .....	61
4.3.2.1. Ücrete ilişkin değişiklik kayıtları .....	62
4.3.2.1.1. Bağlayıcı olmama kayıtları.....	64
4.3.2.1.2. Geri alma kayıtları.....	66
4.3.2.2. İşin niteliğine ilişkin değişiklik kayıtları .....	67
4.3.2.3. İşyerine ilişkin değişiklik kayıtları.....	68

4.3.2.4. Çalışma sürelerine ilişkin değişiklik kayıtları.....	70
4.3.3. Değişirme Yasağının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi.....	72
5. SONUÇ.....	81
KAYNAKLAR .....	91
ÖZGEÇMİŞ .....	95



## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>bkz.</b>	bakınız
<b>C.</b>	Cilt
<b>E.</b>	Esas
<b>f.</b>	fıkra
<b>HD</b>	Hukuk Dairesi
<b>İK.</b>	4857 sayılı İş Kanunu
<b>K.</b>	Karar
<b>m.</b>	madde
<b>s.</b>	sayfa
<b>S.</b>	Sayı
<b>T.</b>	Tarih
<b>TBK.</b>	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TMK.</b>	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
<b>TTK.</b>	6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
<b>UBGT</b>	Ulusal Bayram Genel Tatil
<b>Uygulama Kanunu</b>	6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun
<b>vb.</b>	ve benzeri
<b>vd.</b>	ve devamı
<b>Y.</b>	Yıl
<b>YHGK</b>	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

## 1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile başlayan sanayileşme hareketleri sonucunda seri üretim modeli ortaya çıkmış, akabinde üretim de eskiye oranla büyük bir ivme kazanarak hızlanmıştır. Bu hıza yetişebilmek maksadıyla, klasik anlamdaki bireysel sözleşme modeli yerini standart sözleşme ya da genel işlem koşulları adı verilen sözleşme biçimlerine bırakmış, böylelikle sözleşmeler tek bir tipe bağlanarak zaman kaybının en aza indirgenmesi hedeflenmiştir.

Bu standardize etme hareketleri, sanayileşmenin en çok etki ettiği iş hukuku alanına da sirayet etmiş olup, genel işlem koşullarının iş hukukundaki yansıması olarak kabul edilen genel iş koşulları kavramı ortaya çıkmıştır. İşverenler, iş ilişkisi tesis etme amacıyla her birey ile teker teker görüşmeler yapmak suretiyle sözleşme akdetmek yerine, işyerinde çalışacak tüm işçiler için standart bir metin hazırlayarak bunu işçilerin imzasına sunmayı tercih etmişlerdir. Bu sayede, iş ilişkilerinin kitlesel bir nitelik kazanması neticesinde çalışma koşullarının yeknesaklaştırılması ve sözleşme müzakereleri sebebiyle oluşabilecek zaman kaybının önlenmesi hedeflenmiştir.

Genel iş koşulları kapsamında değerlendirilen işyeri iç yönetmelikleri işbu çalışmamızın ana konusu olup, işverenlerin işyeri bazında uyguladığı, önceden ve tek taraflı olarak hazırladığı, genel ve yeknesak kurallar bütünüdür. Öte yandan, toplu iş sözleşmelerine ek yapılan işyeri iç yönetmelikleri ya da işçilerin katılımının da sağlandığı işyeri kurullarınca düzenlenen iç yönetmelikler de hukukumuzda geçerli olarak uygulanabilmektedir. Toplu iş sözleşmesine ek işyeri iç yönetmeliklerinin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi tarafları arasında ciddi bir müzakere ve pazarlık süreci yürütülebilmekte, işverenin önceden ve tek taraflı olarak belirlemesinin önüne geçilmektedir. İşçilerin veya çalışan temsilcilerinin katılımıyla oluşan işyeri kurullarınca düzenlenen işyeri iç yönetmeliklerinde de toplu iş sözleşmesine benzer şekilde müzakere ve pazarlık süreçlerinin yürütülmesi mümkün olabilmekte, işçilerin katkısıyla iç yönetmelik oluşturulmaktadır. Belirtilen bu özellikleriyle toplu iş sözleşmelerine ek yapılan ya da işçilerin bulunduğu işyeri kurullarınca öngörülen işyeri iç yönetmelikleri genel iş koşulu niteliğini haiz değildir. Ancak çalışmamızın ana konusunu genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri teşkil ettiğinden genel iş koşulu niteliği taşımayan işyeri iç yönetmeliklerine bu çalışmada değinilmemiştir.

Genel iş koşulları ile paralel bir tarihsel gelişim sergileyen genel işlem koşulları ise, pozitif hukukumuzda 2012 yılında TBK.'nın yürürlüğe girmesi ile dahil olmuştur. İK. ya da başka herhangi bir iş mevzuatında genel iş koşullarına ilişkin özel bir düzenleme bulunmaması, düzenleme bulunmayan haller bakımından genel kanunlara başvurulması gerekliliği ve TBK.'nın da genel nitelikli kanun olması sebeplerinden ötürü, genel iş koşullarına ve dolayısıyla işbu çalışmanın konusunu oluşturan işyeri iç yönetmeliklerine TBK. m. 20 vd. hükümleri uygulanacaktır.

Birbirine benzer tarihsel gelişim sergileyen ve aynı hukuki yapıya sahip olan genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelik hükümlerinin, TBK. m. 20 vd. ile öngörülen genel işlem koşullarına ilişkin hükümler çerçevesinde değerlendirilmesini konu alan işbu çalışma üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde, işyeri iç yönetmelik hükümleri kavramı genel işlem koşullarının unsurlarından faydalanmak suretiyle tanımlanmış ve işyeri iç yönetmeliklerin hukuki niteliği belirlenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, işyeri iç yönetmeliklerinin hangi koşullar altında yürürlüğe gireceğini düzenleyen yürürlük denetimi açıklanmış; yürürlük denetiminden geçmek suretiyle iş ilişkisinin kapsamına dahil edilen işyeri iç yönetmelik hükümlerinin yorumunda tereddüde düşülmesi halinde hangi ilkelerin uygulanacağına değinilmiştir. Ayrıca, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin içerik denetimi ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise, işyeri iç yönetmeliklerinin değiştirilmesi ve yürürlükten kaldırılması konusuna değinilmiş, bu kapsamda değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerlilik sorunu da irdelenmek suretiyle işverenlerin işyeri iç yönetmelik hükümlerini değiştirme veya yürürlükten kaldırma seçenekleri değerlendirilmiştir.

## 2. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ KAVRAMI

### 2.1. İşyeri İç Yönetmelikleri Kavramı ve Tanımı

Sanayi Devrimi'nin getirdiği sanayileşmenin ve ayrıca teknolojinin etkisi ile işletmeler gün geçtikçe büyümüş, bu kapsamda iş ilişkileri de dahil olmak üzere birçok hukuki ilişki kitlesel bir nitelik kazanmıştır<sup>1</sup>. Meydana gelen bu kitleselliğin doğal bir sonucu olarak işverenler, çalışma koşullarını her bir işçi ile ayrı ayrı müzakere etmek yerine daha az zaman kaybına sebep olacak bir çözüm arayışı içine girmiştir. Bu bağlamda daha pratik olabilmek adına, bireysel düzenlemelerden ziyade toplu düzenlemelere ağırlık verilmiştir<sup>2</sup>. Toplu düzenlemelerden kasıt, çalışma hayatında genel ve standart hükümlere yer verilmesidir.

Bu kapsamda, işverenler sözleşme ilişkisine girmeden önce, tek taraflı olarak çalışma koşullarına ilişkin birtakım düzenlemeler hazırlamakta, bu düzenlemeleri iş ilişkisinin karşı tarafı olan işçinin salt kabulüne sunmakta ve işçinin kabulü ile iş ilişkisinin kurulması yoluna gidilmektedir. Bu şekilde tek taraflı olarak işverence önceden hazırlanan, işçinin pazarlık imkanını ortadan kaldırmak suretiyle yalnızca kabulüne sunulan yeknesak düzenlemeler genel iş koşulları olarak nitelendirilmektedir<sup>3</sup>. Genel iş koşulları ile, işverene bağlı olarak çalışan işçilerin tabi olduğu çalışma koşulları standart haline getirilmekte, bu yöntem ile işveren bir anlamda eşit davranma borcuna uygun bir tutum sergilemektedir.

İşverenler tarafından tek taraflı olarak önceden hazırlanan, işverene ait işyeri ve işyerlerinde veyahut da işyerinin bir bölümünde çalışan işçileri kapsayan nitelikteki genel iş koşullarından biri de işyeri iç yönetmelikleridir. “İç yönetmelik”, “personel yönetmeliği”, “insan kaynakları yönetmeliği”<sup>4</sup>, “dahili talimatname”<sup>5</sup> ve “disiplin yönetmeliği” gibi çeşitli adlarla da belirtilen işyeri iç yönetmelikleri, işyerinde uygulanması öngörülen genel ve

<sup>1</sup> Kaya Özgür, G. (2018). *Genel İşlem Koşulları ve Benzer Kurumlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 92.; Kutluay, E. (2017). “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel İşlem Koşulları”. *Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan II, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19 (Özel Sayı), 1371-1372.; Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. (14. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi, 64.

<sup>2</sup> Ertürk, Ş. (2013). “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(Özel), 91.; Eren, F. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (22. Baskı). Ankara: Yetkin Basımevi. 216.; Tunçsiper, Y. (2018). *Genel İşlem Koşullarının Denetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 10.

<sup>3</sup> Ertürk. (2013). 91.; Süzek, S. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 44(1), 183.

<sup>4</sup> Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2006). *Bireysel İş Hukuku*. (3. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık. 33.

<sup>5</sup> Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. (6. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 79.

standart çalışma koşullarını içeren tek taraflı düzenlemelerdir<sup>6</sup>. İK.'da da personel yönetmeliği adı ile belirtilen işyeri iç yönetmeliklerinin iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu öngörülmüştür.

Ülkemizde yaygın bir şekilde uygulama alanı bulan, çoğunlukla da büyük işletmeler tarafından uygulanan işyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından önceden ve tek taraflı olarak mevcut veya gelecek çalışanlar için belirlenmiş olan, çalışma koşullarını standardize etmeyi amaçlayan genel ve soyut kurallar bütünü olarak tanımlanabilir<sup>7</sup>. Kişiyi özgü niteliklerden bağımsız olarak öngörülmesi, yani genel niteliği sebebiyle bireysel iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır<sup>8</sup>.

İşyeri iç yönetmelikleri kavramının kapsamına toplu iş sözleşmelerine ek yapılan iç yönetmelikler ya da işçilerin katılımının da sağlandığı işyeri kurullarınca düzenlenen iç yönetmelikler de girmektedir; ancak belirtilen bu işyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu niteliğini taşıdığını söylemek çoğunlukla mümkün olmamaktadır. Toplu iş sözleşmesine ek işyeri iç yönetmelik hükümlerinin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi tarafları arasında ciddi bir müzakere ve pazarlık süreci yürütülebilmekte, bu nedenle genel iş koşulunun bir unsuru olan önceden ve tek taraflı olarak belirlenme unsuru bu iç yönetmeliklerde bulunmamaktadır. İşçilerin veya çalışan temsilcilerinin katılımıyla oluşan işyeri kurullarınca düzenlenen işyeri iç yönetmeliklerinde de toplu iş sözleşmesine benzer şekilde müzakere ve pazarlık süreçlerinin yürütülmesi mümkün olabilmekte, bir bakımdan işçilerin katkısıyla iç yönetmelik oluşturulmaktadır. Belirtilen bu özellikleriyle toplu iş sözleşmelerine ek yapılan ya da işçilerin bulunduğu işyeri kurullarınca öngörülen işyeri iç yönetmelikleri genel iş koşulu niteliğini haiz değildir. Çalışmamızın ana konusunu genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri oluşturmaktadır, bu nedenle genel iş koşulu niteliği taşımayan işyeri iç yönetmeliklerine bu çalışmada değinilmemiştir.

Günümüzde işverenler, işyerinde çalışma huzur ve barışını sağlama, işyeri ve iş disiplinini oluşturma ve devamlılığını sağlama, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alma,

---

<sup>6</sup> İren, E. (2009). "İşyeri Etik Kuralları". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 17(2), 75-76.; Kaya Özgür. (2018). 99.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 79.; Odabaşı, A. (2019). *İş Sözleşmelerindeki Genel İşlem Koşulları ve Denetimi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. 31.

<sup>7</sup> Ertürk. (2013). 91.; Kaya Özgür. (2018). 99; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014, 79.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 66.

<sup>8</sup> Civan, O. E. (2014). *Genel İş Koşulları*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 71.

işyerine ait bir kurumsal kimlik oluşturma ve bu kimliği koruma gibi amaçlarla işyeri iç yönetmeliği düzenleme yoluna gidebilmektedir<sup>9</sup>.

Bununla birlikte, işyeri iç yönetmeliği düzenlemek işverenler açısından bir yükümlülük değildir<sup>10</sup>. İşverenler, dilediği takdirde işyeri iç yönetmeliği hazırlamaktan kaçınabilir. Benzer şekilde, işyeri iç yönetmeliği hazırlayıp işyerinde yürürlüğe koymayı planlayan işveren, bu yönetmeliği herhangi bir idari mercie onaylatmak zorunda da değildir.

Burada önemli olan nokta, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin karşı tarafa sunulması esnasında işçiye herhangi bir pazarlığa imkan tanınmamasıdır<sup>11</sup>. Bu durumda işçi ya bu yönetmeliği kabul etmek suretiyle işe başlayacak ya da kabul etmemesi durumunda iş ilişkisini kurmaktan vazgeçecektir<sup>12</sup>. Yeknesak kurallar bütünü niteliğinden kaynaklı olarak, işyeri iç yönetmelikleri işverene ait o işyerinde ya da tüm işyerlerinde bir bütün halinde uygulanmaktadır. Bazı işçiler ile işyeri iç yönetmelik hükümlerine ilişkin olarak müzakereler yapılması ve bu doğrultuda birtakım düzenlemelerin değiştirilmesi durumunda, işyeri iç yönetmeliği genel ve soyut niteliğini kaybedecek, yeknesaklık bozulacak ve bu bağlamda genel iş koşulu kavramından ayrılarak bireysel bir düzenlemeye dönüşecektir. Bir başka deyişle; genel iş koşulları ile getirilmiş olan pratiklik, yeknesaklık ve hız yitirilmiş olacaktır. Bu nedenle, genel iş koşulları başlığı altında değerlendirilen işyeri iç yönetmelikleri bakımından, işçiye sunulduğu anda herhangi bir müzakere ya da pazarlığa mahal verilmemesi, yönetmelik hükümlerinin işçi tarafından tartışmaksızın kabul edilmesi esastır.

## 2.2. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Hukuki Niteliği

### 2.2.1. Genel Olarak Hukuki Niteliği

İşyeri iç yönetmeliklerinin farklı isimlerle anıldığını yukarıda belirtmiştik. Bu farklı isimlerden biri de personel yönetmeliğidir ve bu ibare İK.'da yer almaktadır.

---

<sup>9</sup> Civan. a.g.e. (2014). 71.

<sup>10</sup> Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, E. T. (2013). *Bireysel İş Hukuku*. (Yenilenmiş 6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi. 17.; Süzek, S. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (24). 6.

<sup>11</sup> Civan. a.g.e. (2014). 19.; Ertürk. (2013). 91.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 83.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 67 vd.

<sup>12</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2006). 33.; Kocayusufpaşaoğlu, N. (2008). *Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme*. (Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4. Baskı) İstanbul: Filiz Kitabevi. 226.; Kutluay. (2017). 1372.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 65.



İK. m. 22, f. 1, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.” hükmünü haizdir.

Kanunun ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işyeri iç yönetmelikleri hukukumuzda çalışma koşullarının belirlenmesinde yardımcı kaynaklardan biridir ve kanun koyucu tarafından iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilmektedir<sup>13</sup>. Buna göre, işveren tek taraflı olarak önceden hazırladığı veya hazırlattığı işyeri iç yönetmeliğini işçiye sunar, işçinin müzakere etmeksizin koşulları kabul etmesi ile işyeri iç yönetmeliği iş sözleşmesinin eki haline gelir. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlar ile işyeri iş yönetmeliklerinin bu niteliğini benimsemiştir<sup>14</sup>.

Türk hukukunda benimsenmiş olan bu sisteme göre, işverenler tarafından işçiye sunulan işyeri iç yönetmelikleri herhangi bir ön denetimden geçmemektedir<sup>15</sup>; ancak işçinin kabul etmesi sonucunda geçerlilik kazanan işyeri iç yönetmeliği yargı organlarına taşındığı takdirde denetim yapılabilmektedir. Yargı organlarına intikal ettiği takdirde denetime tabi olsa da, işverenlerin işyeri iç yönetmeliklerinin içeriğini belirleme ve düzenleme hususunda bir serbestiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Bununla birlikte doktrindeki bir görüş uyarınca, işverenlerin işyeri iç yönetmeliklerinin içeriğinde sınırsız bir serbestiye sahip olmadığı savunulmaktadır<sup>16</sup>. Örneğin; toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş olan bir hususun işyeri iç yönetmeliğiyle düzenlenmemesi gerektiği, bu yöndeki sınırsız bir serbestinin toplu iş hukukunu işlevsizleştirebileceği belirtilmektedir. Esasında bu husus, iş hukuku kaynakları arasındaki öncelik kurallarına dayanılarak çözülebilir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş olan bir husus, işyeri iç

<sup>13</sup> Elbir, N. (2011). “İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı”. *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 268.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 82.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 67.

<sup>14</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 1989/5046, K. 1989/6188, T. 30.06.1989. Web: <http://www.legalbank.net>. 16.04.2019’da alınmıştır.

<sup>15</sup> Elbir, N. (2010). *Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 82.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 67.

Mevcut İK. ile benimsenmiş olan bu sistem, Alman hukukunda da uygulanmakta olup akdi (sözleşmesel) sistem olarak nitelendirilmektedir. Bu sistem haricinde, İsviçre ve Belçika hukuklarında düzenlenmiş olan, ülkemizde ise 3008 sayılı İş Kanunu döneminde kabul edilmiş olan kurumsal (düzenleyici) sistem bulunmaktadır. Bu sistem uyarınca, işverenlerin işyeri iç yönetmeliği düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır ve işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenmesi gerekli olan ve düzenlemesi yasaklanan hususlar da belirtilmektedir. İşverenin yönetmeliği hazırlamasını takiben idarenin onayına sunma zorunluluğu da mevcuttur. Bilgi için bkz. Elbir. a.g.m. (2011). 266 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 80 vd.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 66 vd.

<sup>16</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 80-81.

yönetmeliği ile de aynı veya benzer şekilde düzenlenmiş ise, işyeri iç yönetmelik hükmü bir tekrar niteliğinde değerlendirilecektir. Öte yandan, ileride “Normlar Hiyerarşisindeki Yeri” başlığı altında da incelendiği üzere, her iki hüküm arasında çelişki olduğu takdirde, toplu iş sözleşmesinin uygulanma önceliği gereği iş sözleşmesi niteliğinde kabul edilen işyeri iç yönetmeliği hükmü uygulanmayacak, toplu iş sözleşmesi hükmü uygulama alanı bulacaktır. Böylelikle, toplu iş hukuku işlevini kaybetmeyecektir.

İş sözleşmesinin eki olarak değerlendirilmesi, iş hukuku kaynakları arasında iş sözleşmesi ile aynı etkiye sahip olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, işyeri iç yönetmelikleri, işçinin kabul beyanı ile iş sözleşmesinin içeriği haline gelir ve iş sözleşmesi ile aynı etkide hüküm ve sonuçlarını doğurur<sup>17</sup>.

### 2.2.2. Genel İşlem-Genel İş Koşulu Niteliği

İşyeri iç yönetmelikleri, ortaya çıkış amacı, yapısı ve sahip olduğu nitelikler itibarıyla iş hukuku bağlamında bir genel iş koşulu türüdür<sup>18</sup>. Bu nedenle, işyeri iç yönetmeliklerinin hukuki yapısını kavrayabilmek için genel iş koşulları kavramını anlamak büyük önem arz eder.

Genel iş koşulu kavramı, işveren tarafından önceden ve tek taraflı olarak belirlenen soyut ve genel kurallar ile işverenin belirli bir istikrar kazanan tek taraflı fiili davranışlarının toplamına verilen addır<sup>19</sup>.

Adından da anlaşılacağı üzere genel iş koşulları genel düzenlemeler içermektedir. Genel ifadesinden kasıt, genel iş koşullarının bir işçi ya da işçi grubu baz alınmaksızın hazırlanmalarıdır<sup>20</sup>. Genel olma niteliği ile paralel olan soyutluk ise, genel iş koşullarının doğası gereği mevcut olan bir özelliktir. Buna göre, genel iş koşulları belirsiz sayıdaki olay esas alınarak hazırlanır, somut bir olay baz alınarak düzenleme yapılması söz konusu değildir.

<sup>17</sup> Civan. a.g.e. (2014). 73.; Elbir. a.g.m. (2011). 269.

<sup>18</sup> Civan. a.g.e. (2014). 74.; Elbir. a.g.m. (2011). 266.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 68.

<sup>19</sup> Civan. a.g.e. (2014). 51.; Süzek, S. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 460.

<sup>20</sup> Ertürk. (2013). 89.; Yelmen, A. (2013). *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 21.

Genel ve soyut niteliği ile bağlantılı olarak, genel iş koşullarının çok sayıda benzer ilişkide veya sözleşmede kullanılma amacı mevcut olmalıdır<sup>21</sup>.

İşveren genel iş koşullarını önceden ve tek taraflı olarak belirler. Bu belirleme esnasında işçinin herhangi bir katkısının olmaması şarttır<sup>22</sup>. Ayrıca işveren, genel iş koşullarını iş ilişkisinin kurulması anından önce belirlemiş olmalıdır<sup>23</sup>; iş ilişkisi kurulduktan sonra işveren tarafından belirlenen veya değiştirilen genel ve yeknesak kuralların genel iş koşulu hükmü olabilmesi ve işçiler bakımından uygulanabilmesi için belirli şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

İşverence hazırlanan genel iş koşullarının geçerlilik kazanabilmesi için işçi tarafından pazarlık yapılmaksızın kabulü gereklidir<sup>24</sup>. Pazarlık ya da müzakere söz konusu olduğu takdirde genel iş koşulundan değil, bireysel iş sözleşmesinden bahsetmek yerinde olacaktır. Pazarlık etmeme koşulundan da anlaşılabilceği üzere, bireysel iş sözleşmesi konusu yapılmış olan çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler, genel iş koşulu olarak addedilmeyecek, bu kapsamda da genel işlem koşullarına ilişkin koruma hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır<sup>25</sup>.

Genel iş koşulları kavramına, tip iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamaları dahildir<sup>26</sup>. Bu çalışmanın konusunu oluşturan işyeri iç yönetmelikleri detaylıca incelenecek olup, diğer genel iş koşullarından olan tip iş sözleşmeleri ve işyeri uygulamalarına çalışma konusunun kapsamı dışında kalmaları sebebiyle değinilmeyecektir.

İş hukukundaki adı ile genel iş koşulları, borçlar hukukunda yer alan genel işlem koşullarının bir yansıması olarak kabul edilmektedir<sup>27</sup>. Genel işlem koşulları da, işyeri iç yönetmeliklerinin de dahil olduğu genel iş koşulları gibi, tarihsel süreçte kitlesel ilişkilerin standart bir yapıya oturtulması amacıyla ortaya çıkmış bir kavramdır. Genel işlem koşulları,

<sup>21</sup> Ertürk. (2013). 89.; Yelmen. a.g.e. (2013). 21.

<sup>22</sup> Aydoğdu, M. (2014). *Türk Borçlar Hukuku'nda Genel İşlem Koşullarının ve Tüketici Hukuku'nda Haksız Şartların Denetimi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık. 43.; Civan. a.g.e. (2014). 26

<sup>23</sup> Eren. (2017). 219.; Yelmen. a.g.e. (2013). 17-18, 24.

<sup>24</sup> Aydoğdu. (2014). 43.; Havutçu, A. (2011). "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi". *İzmir Barosu Dergisi*. 13(2), 35.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 65.; Tunçsiper. (2018). 35.

<sup>25</sup> Kutluay. (2017). 1387.; Yelmen. a.g.e. (2013). 19.

<sup>26</sup> Civan. a.g.e. (2014). 66 vd.; Dönmez, K. Y. (2017). "Türk İş Hukukunda İşyeri Uygulamaları (İş Şartı)". *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(131), 61.; Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal. (2014). 78 vd.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 65 vd.

<sup>27</sup> Civan. a.g.e. (2014). 51.; Ertürk. (2013). 81.; Kaya Özgür. (2018). 91-92.; Odabaşı. (2019). 25.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 68.; Süzek. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". 5.; Tunçsiper. (2018). 10.

sözleşme taraflarından birinin ileride kuracağı hukuki ilişkiler için önceden ve tek taraflı olarak belirlediği, sözleşmenin karşı tarafına da değiştirilmeden kabul etmesi amacıyla sunmayı planladığı standartlaştırılmış sözleşme koşulları olarak tanımlanabilir<sup>28</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce mevzuatta düzenlenmemiş olan genel işlem koşulları, doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda geliştirilmiştir. Kanunun yürürlüğe girmesiyle kavram yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur.

Genel işlem koşullarına ilişkin düzenleme yapma gerekliliği, genel işlem koşullarının sunulduğu tarafı koruma amacından kaynaklanmaktadır. Kural olarak borçlar hukuku sisteminde, eşit söz hakkına ve etki gücüne sahip taraflar arasında, eşit koşullar altında sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında sözleşme akdedildiği kabul edilmektedir<sup>29</sup>. Bununla birlikte, tarafların bilgileri ve ekonomik güçleri hukuki ilişki türüne göre değişebilmekte, bu nedenle hedeflenen sözleşme adaleti sağlanamamakta, taraflar arasındaki denge güçlü olan taraf lehine bozulmaktadır<sup>30</sup>. Nitekim zaman içerisinde iş ilişkileri, tüketici ilişkileri gibi bazı hukuki ilişkiler yönünden sistem ekonomik olarak güçlenen kişi veya sermaye grupları karşısında bireyleri koruyamamıştır. Ekonomik ve sosyal anlamda güçlü olan sözleşme tarafı, daha çok kendi çıkarını düşünerek tek taraflı düzenlemeler yaparak bunları ilişkinin güçsüz tarafına dayatabilmiştir. Bu kapsamda bireylerin iradelerini serbest bir şekilde sözleşmeye yansıtılabilmeleri açısından idarenin veya kanun koyucunun müdahalesi bir gereklilik halini almıştır<sup>31</sup>.

6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, ekonomik bakımdan zayıf ve güçsüz kişilerin genel işlemlere katılma yoluyla kabul ettiği sözleşmelerde edimler arası dengesizlik halinde hakimin müdahalesi mümkün kılınmıştır<sup>32</sup>. Genel işlem koşullarına ilişkin olarak açık bir düzenleme bulunmaması sebebiyle de, hakimin bu müdahalesi Anayasa

<sup>28</sup> Aydoğdu. (2014). 41.; Eren. (2017). 215.; Ertürk. (2013). 82.; Görgeç, B. (2013). “Genel İşlem Koşullarının Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 19(1), 406. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 83.

<sup>29</sup> Ceylan, E. (2014). “Genel İşlem Koşulları”. *Prof. Dr. İsmet Sungurbey’e Armağan Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları I*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 172.; Görgeç. (2013). 411.; Kutluay. (2017). 1371.

<sup>30</sup> Antalya, O. G. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık. 402.; Kocayusufoğlu. (2008). 226.; Kutluay. (2017). 1372.; Sirmen, L. (2015). “Genel İşlem Şartları Kavramı”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 208.; Yeniocak, U. (2013). “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 107, 76.

<sup>31</sup> Aydoğdu. (2014). 39 vd.; Eren. (2017). 216.

<sup>32</sup> Yargıtay 3. HD, E. 2008/5324, K. 2008/5974, T. 07.04.2008, Yeniocak. (2013). 77.

ile de öngörülen ekonomik bakımdan güçsüz olanın korunması, TMK. ile öngörülen hakimin kanun koyucu gibi hareket etme yetkisi, dürüstlük kuralı, kişiliğin korunması, emredici hükümlere uygunluk, gabin gibi genel ilkelere dayandırılmıştır<sup>33</sup>.

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK.'da ise, uygulamaya yön vermek açısından, genel işlem koşulları tanımlanmış, unsurları belirtilmiş ve genel işlem koşullarına ilişkin denetim mekanizmaları öngörülmüştür. Bu hükümler emredici niteliği haiz olup, genel işlem koşulu olduğu tespit edilen her türlü şarta uygulanması zorunludur<sup>34</sup>.

Genel işlem koşulları, iş hukukundaki genel iş koşulları ile anlamsal ve yapısal olarak örtüştüğünden ve genel iş koşullarına ilişkin olarak iş hukukunda özel bir düzenleme bulunmadığından, genel hüküm niteliğini haiz genel işlem koşullarına ilişkin olarak Kanunda öngörülen düzenlemelerin genel iş koşullarına da uygulanacağı doktrince kabul edilmektedir<sup>35</sup>. Bu nedenle işbu çalışmada genel iş koşulları ve onun bir alt kolu olan işyeri iç yönetmeliklerinin tanımı ve unsurları belirtilirken TBK. ilgili düzenlemelerinden faydalanılacaktır.

### 2.2.3. Normlar Hiyerarşisindeki Yeri

İş hukukunun uygulanması ve yorumlanması bakımından kaynaklar arasındaki öncelik sırası, yani normlar hiyerarşisi önemli bir konumdadır. Resmi ya da kanuni kaynaklar olarak nitelendirilen kaynaklarda sıralama; Anayasa, kanunlar ve kanun hükmünde kararname, tüzükler, yönetmelikler vb. şeklindedir<sup>36</sup>.

Normlar hiyerarşisinde resmi kaynaklardan sonra gelen iş hukukuna özgü kaynaklar ikincil, yardımcı ya da akdi kaynak olarak nitelendirilmekte olup bu kaynaklar arasındaki sıralama ise; toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, işverenin emir ve talimatları şeklindedir<sup>37</sup>.

Genel itibariyle hukuk sistemindeki düzenlemeler, emredici hukuk kuralları ve yedek hukuk kuralları olarak ikiye ayrılmaktadır. Emredici hukuk kuralları, aksi taraflarca

<sup>33</sup> Görgeç. (2013). 409.; Yeniocak. (2013). 77.

<sup>34</sup> Antalya. (2016). 402.; Aydoğdu. (2014). 45.; Ceylan. (2014). 172.

<sup>35</sup> Civan. a.g.e. (2014). 53.; Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*. (30. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi. 195.; Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık. 19.; Görgeç. (2013). 417.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 83.; Süzek. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". 5.

<sup>36</sup> Elbir. a.g.m. (2011). 265.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 95.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 96.

<sup>37</sup> Elbir. a.g.m. (2011). 265.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 79, 99.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 96.

kararlaştırılmayan, herkes tarafından uyulması zorunlu olan kamu düzenine ilişkin hükümlerdir<sup>38</sup>. Tamamlayıcı hukuk kuralları olarak da bilinen yedek hukuk kurallarında ise durum emredici hukuk kurallarının tam tersidir, aksinin kararlaştırılması mümkündür.

İş hukuku disiplinine özgü bir tip olan nispi emredici hukuk kurallarında ise durum biraz daha farklıdır. Bu tip hükümler, emredici niteliği haiz olmakla birlikte, işçi lehine değiştirilmesi mümkün kılınmıştır<sup>39</sup>. Nispi emredici hükümlerde kanun koyucu işçi lehine asgari bir sınır çizmekte ve işçinin yararına olması koşuluyla değiştirilmesine izin vermektedir<sup>40</sup>. İşçi aleyhine değişiklik yapıldığı takdirde ise, ilgili hüküm geçersiz olacaktır.

İşyeri iç yönetmeliklerinin, İK. m. 22 düzenlemesi ile iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğunu, bu nedenle iş sözleşmesi ile aynı etki derecesinde hüküm ve sonuç doğuracağını yukarıda belirtmiştik.

Bu düzenleme gereği işyeri iç yönetmelikleri, normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesi ile eşdeğer bir konuma sahiptir<sup>41</sup>. İş sözleşmesinin eki olduğu yönündeki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinden bağımsız kurallar bütünü olarak yorumlanması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, işçi nasıl iş sözleşmesi hükümlerine uymakla yükümlü ise işyeri iç yönetmelik hükümlerine de uymak zorundadır<sup>42</sup>.

Normlar hiyerarşisi uyarınca işyeri iç yönetmelikleri, Anayasaya, mevzuatta öngörülen emredici ve nispi emredici hukuk kurallarına uygun olmak zorundadır<sup>43</sup>. Aksi takdirde geçersizlik yaptırımına tabi olacaktır. Öte yandan, işyeri iç yönetmeliklerinde yedek hukuk kurallarına ilişkin olarak çeşitli düzenlemeler yapılması mümkündür<sup>44</sup> ve aksi kararlaştırılması mümkün hükümler kapsamında yer almaları sebebiyle, yedek hukuk kurallarından farklı işyeri iç yönetmelik hükümleri geçerli addedilecektir.

<sup>38</sup> Süzek, S. (1998). "İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması". *Yiğit Okur'a Armağan. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları*. 359.

<sup>39</sup> Senyen Kaplan, E. T. (2015). *Bireysel İş Hukuku*. (Yenilenmiş 7. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi. 9.; Süzek. (1998). "İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması". 359-360.; Tulukcu, N. B. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 1102-1103.

<sup>40</sup> Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 96.

<sup>41</sup> Civan. a.g.e. (2014). 73.; Elbir. (2010). 82.; Ertürk. (2013). 94.; Süzek. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". 7.

<sup>42</sup> Elbir. a.g.m. (2011). 269-270.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2017). 19.

<sup>43</sup> Antalya. (2016). 405.; Civan. a.g.e. (2014). 73.; Ertürk. (2013). 92.; Kaya Özgür. (2018). 99.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 99.; Süzek. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". 7.

<sup>44</sup> Ceylan. (2014). 174.

İşyeri iç yönetmelik hükümleri, nispi emredici bir hukuk kuralını işçi lehine değiştirebilir, yedek hukuk kuralını işçinin lehine olup olmadığı hususu gözetilmeksizin değiştirebilir ya da işverenin yönetim hakkı kapsamına giren bir konuyu düzenleyebilir<sup>45</sup>. Bu durumlarda dikkat edilmesi gereken husus, işyeri iç yönetmelik hükmünün, varsa işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırılık teşkil etmemesidir<sup>46</sup>. Zira, toplu iş sözleşmesi hükümleri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 36 ile, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı düzenlenmiştir. Bu kuralın istisnası ise, işyeri iç yönetmelik hükmünün toplu iş sözleşmesi hükmüne nazaran işçinin daha lehine hükümler içermesidir<sup>47</sup>. O halde işyeri iç yönetmeliğinin işçi yararına olan hükümleri geçerli olacaktır.

Bir başka husus ise, bir konunun hem işyeri iç yönetmeliği hem de bireysel iş sözleşmesi ile düzenlenmesi durumunda hangisinin uygulanacağını belirlemesidir. Her iki kaynaktan da paralel yönde düzenleme olduğu takdirde, bir başka deyişle biri diğerinin tekrarı niteliğinde olduğu takdirde, herhangi bir sorun ortaya çıkmayacaktır. Bununla birlikte, işyeri iç yönetmelik hükmü ile bireysel iş sözleşmesi hükmü arasında çelişki olduğu takdirde nasıl bir aksiyon alınacağı önem arz etmektedir.

Doktrinde, bireysel bir sözleşme hükmü olduğu takdirde, bireysel sözleşmenin önceliği ilkesi gereğince; tarafların iradesinin genel işlem koşulu niteliğindeki hükümleri bertaraf ederek bireysel sözleşme koşullarına öncelik verme yönünde olduğu, bu nedenle bireysel sözleşme hükmünün uygulanması gerektiği belirtilmektedir<sup>48</sup>. Nitekim Yargıtay bu konuya ilişkin verdiği 1995 tarihli kararında, tarafların genel işlem koşullarının aksini kararlaştırabileceğini, bu durumda aksi kararlaştırılan hükmün genel işlem koşullarına göre öncelikli olarak uygulanması gerektiğini belirtmiştir<sup>49</sup>. Yargıtay'ın halen bu görüşte olduğu kanaatindeyiz.

---

<sup>45</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 99.; Yargıtay 9. HD, E. 1971/384, K. 1971/2367, T. 22.02.1971, Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 7.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 68.

<sup>46</sup> Ertürk. (2013). 94.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 190.

Toplu iş sözleşmesi taraflarınca toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde bir işyeri iç yönetmeliği düzenlendiği takdirde, bu yönetmelik toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil edildiği ve normlar hiyerarşisi bakımından da iş sözleşmesi eki olarak değil, bir üst norm olan toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğuna ilişkin bilgi için bkz. Elbir. a.g.m. (2011). 269.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 69.

<sup>47</sup> Sirmen. (2015). 211.; Süzek. (1998). “İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması”. 360.

<sup>48</sup> Aydoğdu. (2014). 44.; Civan. a.g.e. (2014). 40, 62 vd.; Elbir. a.g.m. (2011). 269.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 188.

<sup>49</sup> Yargıtay 11. HD, E. 1995/1993, K. 1995/3369, T. 14.04.1995, Aydoğdu. (2014). 44.

Bireysel sözleşme öncelikli olarak uygulandığında, genel iş koşullarının uygulanması durumuna nazaran işçinin daha aleyhine bir durum ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda işçi lehine yorum ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağına da üzerinde durulması gerekir. Kural olarak iş hukukunda tereddüt edilen ya birbiriyle çelişen hükümlerin varlığı halinde iş ilişkisinin zayıf tarafı olması sebebiyle işçinin korunması ilkesi gereğince işçi lehine yorum kuralı devreye girmektedir; ancak bu ilkenin her durumda mutlak olarak uygulanmayacağı da muhakkaktır<sup>50</sup>. Bu durumda kanaatimizce işçi lehine yorum ilkesi uygulama alanı bulmamalıdır, işçinin iradesine ağırlık verilerek bireysel sözleşme hükmü uygulanmalıdır. Bireysel iş sözleşmesinde işçi, herhangi bir sebepten ötürü kendi aleyhine bir hususu kabul etmiş olabilir ve hatta aleyhine olan bu hususun karşılığında kendi lehine bir menfaat kazanmış olabilir. Böyle bir durumda, işçinin açık iradesine rağmen işçiyi koruma çabası sadece iş hukuku bazında değil, hiçbir hukuk sisteminde makul değildir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, görünürde ve sözde bir bireysel iş sözleşmesinin değil; işçinin koşulları müzakere edebildiği ve pazarlık yapması neticesinde oluşan gerçek anlamda bireysel iş sözleşmesinin baz alınmasıdır. Bu nedenle, işçinin iradesini açık bir şekilde yansıtabildiği, kendisine dayatılan koşulları salt kabulden ziyade pazarlık imkanının bulunduğu bireysel iş sözleşmesinin, aleyhine koşullar içerse dahi, öncelikli olarak uygulanması kanaatimizce yerinde olacaktır.

### **2.3. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Genel İş Koşulu Olarak Değerlendirilmesinin Koşulları**

İşyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu niteliğinde değerlendirilmesi için gerekli olan koşullar, yukarıda da anlatıldığı üzere, genel iş koşullarının bir üst başlığı olan, borçlar hukuku sisteminde yer alan genel işlem koşullarının unsurları ile paralellik göstermektedir. Bu nedenle, bu alt bölümde TBK. m. 20-25 arası hükümlerde düzenlenen genel işlem koşullarının özellikleri üzerinden işyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu olarak değerlendirilmesinin koşulları anlatılacaktır.

---

<sup>50</sup> Civan. a.g.e. (2014). 62.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 17, 132 vd.; Senyen Kaplan. (2015). 10.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 23.; Süzek, S. (1996). "İş Hukukunda Yorum". *İnan Kıraç'a Armağan*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları. 232-233.



### 2.3.1. Önceden Tek Taraflı Olarak Belirlenme

Genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri, işverence önceden ve tek taraflı olarak belirlenmelidir. Bu husus, TBK. m. 20 ile öngörülmüştür: “*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ... önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*”

Önceden belirleme kıstasına göre işveren, işyeri iç yönetmeliğinin yürürlüğe konulmasından önceki bir zamanda işyeri iç yönetmelik hükümlerini belirlemiş olmalıdır<sup>51</sup>. Bir başka deyişle, işçinin kabulüne sunum anında işyeri iç yönetmelik hükümleri hazır olmalıdır. İşçi ile görüşme esnasında işyeri iç yönetmelik hüküm veya hükümlerinin belirlenmesi hem önceden belirleme kıstasına aykırılık teşkil edecek, hem işçi ile görüşülürken kural oluşturulduğu için işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenme ölçütü şüpheli hale gelecek, hem de somut olarak bir işçi ile görüşme esnasında kuralın belirlenmesi sebebiyle ilgili hüküm, ileride değinilecek olan genel ve soyut özelliğini yitirecektir. Tüm bu nedenlerden ötürü, genel iş koşulu olarak nitelendirilemeyecek olan hüküm, TBK. ile getirilmiş olan genel işlem koşulları korumasına tabi olmayacaktır.

İşyeri iç yönetmeliği ayrıca işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenmelidir. Her ne kadar kanun metninde “hazırlamak” ve “düzenleyen” sözcükleri kullanılmış ise de, bu husus doktrinde eleştirilmiş, hükmün geniş yorumlanması gerektiği yorumu ile kanun koyucunun asıl maksadının genel işlem koşulunu karşı tarafa sunan tarafın bizzat bu koşulları hazırlaması veya düzenlemesi olmadığı, sunan tarafın söz konusu genel işlem koşullarını bizzat kendisi hazırlayabileceği gibi profesyonel olarak destek alabileceği, avukat vb. danışmanlarına hazırlatabileceği veyahut da dernek, sendika, meslek kuruluşu gibi toplulukların hazırladığı matbu metinleri kullanmasının mümkün olduğu belirtilmiştir<sup>52</sup>. Bir başka deyişle, taraflardan biri üçüncü bir kişi tarafından kaleme alınmış hükümleri karşı tarafa sunabilir. İşyeri iç yönetmeliklerinin kim tarafından hazırlandığı herhangi bir önem teşkil etmemektedir. Aksine, bu hükümlerin kim tarafından kullanıldığı ya da hangi tarafça karşı tarafa sunulduğu dikkate

<sup>51</sup> Ceylan. (2014). 174.; Civan. a.g.e. (2014). 25 vd.; Eren. (2017). 219.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 233.; Odabaşı. (2019). 26.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 186.

<sup>52</sup> Antalya. (2016). 415.; Ataoğlu, S. (2017). *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Koşulları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. 16.; Aydoğdu. (2014). 54-55.; Ceylan. (2014). 174.; Civan. a.g.e. (2014). 25, 54.; Karagöz, V. (2004). “Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*. 8(1-2), 596.; Kutluay. (2017). 1384.; Odabaşı. (2019). 27.; Sirmen. (2015). 217.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 464.; Yeniocak. (2013). 79.

alınmaktadır. Bu açıklama uyarınca, “hazırlamak” ve “düzenleyen” ifadelerinden ziyade “kullanmak” ifadesinin kullanımı tercih edilmektedir<sup>53</sup>.

Tek başına belirlemekten kasıt, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin belirlenmesinde kimseden yardım alınmaması değil, işçinin herhangi bir katkı sağlamaması ve işverence tek taraflı olarak hazırlanmış olmasıdır<sup>54</sup>. Aksi takdirde, yani işyeri iç yönetmelik hükümlerinin karşılıklı müzakere ile kaleme alınması halinde, genel iş koşullarından söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>55</sup>. Böyle bir durumda, tarafların sözleşme hükümleri üzerinde müzakere ve pazarlık hakkı bulunacağından genel iş koşulundan ziyade bireysel iş sözleşmesinin varlığından söz etmek gerekecek, bu kapsamda da işçinin genel işlem koşulları hükümleri ile korunmasına gerek kalmayacaktır.

İşyeri iç yönetmelikleri, işverence önceden ve tek taraflı bir şekilde belirlenmek suretiyle aynı türdeki hukuki ilişkilerin aynı biçimde düzenlenmesini sağlamaktadır. Böylelikle bu ilk koşul, genel işlem koşullarının bir diğer unsuru olan çok sayıda benzer koşullarda kullanılma amacına da bir anlamda hizmet etmektedir<sup>56</sup>.

### **2.3.2. Genel ve Soyut Niteliği Haiz Olma**

Ortaya çıkış amacı ve yapısı gereği, genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri genel ve soyut niteliğini haiz hükümlerden oluşmalıdır. Bu husus madde hükmünde açıkça yer almasa da, birden fazla işçiye uygulanması öngörülen kuralların genel ve soyut bir yapıda olduğunun kabulü gerekir<sup>57</sup>. Bu sayede, işverenin işyerinde işçileri için eşit çalışma koşullarına dayalı bir sistem kurma imkanına sahip olacağı söylenebilir<sup>58</sup>.

Genel niteliği, objektif ve somut olarak belirli bir işçi ya da işçi grubu dikkate alınmadığını, kimliği önceden belli olmayan sözleşme tarafları için kaleme alındığını

<sup>53</sup> Antalya. (2016). 415.; Ceylan. (2014). 174.; Civan, a.g.e. (2014). 17.; Görgeç. (2013). 411-412.; Kaya Özgür. (2018). 8.; Yeniocak. (2013). 79.

<sup>54</sup> Ataoğlu. (2017). 16.; Ertürk. (2013). 83.; Görgeç. (2013). 411.; Karagöz. (2004). 595-596.; Kutluay. (2017). 1387.; Odabaşı. (2019). 27.; Yeniocak. (2013). 80.

<sup>55</sup> Ataoğlu. (2017). 18-19.; Aydoğdu. (2014). 54.; Civan. a.g.e. (2014). 19.; Kaya Özgür. (2018). 12-13.; Sirmen. (2015). 212.

<sup>56</sup> Civan. a.g.e. (2014). 25.; Ertürk. (2013). 83.; Yelmen. a.g.e. (2013). 18.

<sup>57</sup> Civan. a.g.e. (2014). 17.; Kutluay. (2017). 1384.

<sup>58</sup> Civan. a.g.e. (2014). 55.; Odabaşı. (2019). 26.

belirtmektedir<sup>59</sup>. Bir başka deyişle, kişiye özgü niteliklerden bağımsız yapıdadır. Bununla birlikte, işyeri iç yönetmeliklerinin bu özelliğinden yola çıkılarak objektif niteliği de haiz olduğunu söylemek her zaman mümkün değildir, çünkü çoğu zaman işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenen bu düzenlemeler objektif olmaktan ziyade, işveren lehinedir<sup>60</sup>.

Soyut niteliği ise, her bir somut hukuki ilişki için ayrı ayrı düzenleme yapılmadığını, ileride kurulması planlanan aynı veya benzer türdeki ve belirsiz sayıdaki hukuki ilişkiler için hazırlandığını ifade etmektedir<sup>61</sup>. Bir başka deyişle, işyeri iç yönetmeliklerinin konusunu soyut iş ilişkileri oluşturmakta olup<sup>62</sup> işyeri iç yönetmelikleri bu yönüyle bireysel iş ilişkilerini düzenleme aracı olan bireysel iş sözleşmelerinden büyük ölçüde ayrılmaktadır.

Bununla birlikte, işyeri iş yönetmelikleri somut olay bazında işyerine uygulandığında, sadece bir işçinin bu yönetmelik hükümlerine tabi olması işyeri iç yönetmeliğinin genel iş koşulu niteliğine etki etmez<sup>63</sup>. Örneğin; bir avukatlık bürosunda sadece bir sekreter istihdam edilmesi durumunda, işyeri iç yönetmeliği fiilen tek bir işçiye uygulansa da, o avukatlık bürosunda ileride istihdam edilecek tüm sekreterler açısından soyut bir çalışma düzeni oluşturulduğu kabul edilmelidir. Mevcut sekreter değişse ya da yeni bir sekreter daha işe alınsa dahi bu genel ve soyut kuralların uygulamasına devam edilecektir.

### 2.3.3. Çok Sayıda Benzer İlişkide Kullanma Amacı

Genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri hükümleri, genel ve soyut niteliğinin bir uzantısı olarak, çok sayıda benzer ilişkide kullanma amacını taşımalıdır. Bu husus, TBK. m. 20 ile öngörülmüştür: “Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, ... karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.”

<sup>59</sup> Eren. (2017). 220.; Ertürk. (2013). 89.; Kaya Özgür. (2018). 14.; Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 6.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 183.; Tunçsiper. (2018). 17.

<sup>60</sup> Aydoğdu. (2014). 57.; Civan. a.g.e. (2014). 30.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 460.; Tunçsiper. (2018). 17.

<sup>61</sup> Civan. a.g.e. (2014). 30.; Eren. (2017). 220.; Ertürk. (2013). 89.; Kaya Özgür. (2018). 92.; Odabaşı. (2019). 26.; Tunçsiper. (2018). 17.

<sup>62</sup> Ertürk. (2013). 89.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 68.

<sup>63</sup> Civan. a.g.e. (2014). 55.

Esasında bu koşul, genel işlem koşullarının ve bununla bağlantılı olarak genel iş koşullarının ortaya çıkış amacına hizmet etmektedir<sup>64</sup>. Genel işlem koşulları, kitlesel hukuki ilişkilerin daha pratik bir şekilde düzenlenmesine hizmet ettiğinden bu koşulun varlığı tarihsel sürecin bir getirisi niteliğindedir.

İşveren, somut olay bazında tek bir işçi istihdam etmiş olmakla birlikte daha sonra istihdam edeceği işçileri de aynı çalışma koşulları altında çalıştırma yönünde plan yapabilir. Burada önemli olan, kanun metninde de belirtildiği üzere, işverenin amacıdır<sup>65</sup>. İşyeri iç yönetmeliğinin kaç tane somut olayda uygulandığı ya da uygulanmasının amaçlandığı herhangi bir önem teşkil etmemektedir. İşverenin gelecekte kurmayı planladığı iş ilişkileri bakımından da işyeri iç yönetmeliğini kullanma amacını taşıması bu koşulu sağlamaya yetecektir. İşveren çok sayıda benzer ilişkide kullanma amacı taşımaksızın böyle bir metin hazırlamışsa, burada bir genel iş koşulundan ziyade taslaktan bahsetmek daha yerinde olacaktır<sup>66</sup>.

İşverenin meslek kuruluşlarından ya da internet sitelerinden bulduğu matbu işyeri iç yönetmelik örneklerinden yararlanması durumunda, işverenin çok sayıda benzer ilişkide kullanma amacı olup olmadığını araştırmaktan ziyade, matbu yönetmelik örneğini hazırlayan kişi ya da kurumun söz konusu metni çok sayıda benzer ilişkide kullanma amacı bulunup bulunmadığına bakılması gerekmektedir. Bu kapsamda, matbu metinde genel ve soyut ifadeler yer verildiği görülüyorsa, matbu metni hazırlayan kişi veya kurumun çok sayıda benzer ilişkide kullanılma amacının varlığı karineten kabul edilebilir<sup>67</sup>.

#### **2.3.4. İşveren Tarafından İşçinin Kabulüne Sunulması**

İşveren iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu olarak kabulü için bir diğer koşul ise, işyeri iç yönetmeliğinin işveren tarafından işçiye sunulmasıdır. TBK. m. 20'de bu husus açıkça

<sup>64</sup> Kaya Özgür. (2018). 12.; Odabaşı. (2019). 27-28.; Sirmen. (2015). 219.

<sup>65</sup> Antalya. (2016). 416.; Eren. (2017). 219.; Görgeç. (2013). 412-413.; Karagöz. (2004). 596.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 233.; Kaya Özgür. (2018). 94-95. Kutluay. (2017). 1385-1386.; Odabaşı. (2019). 28.; Sirmen. (2015). 219.; Tunçsiper. (2018). 14-15.

Alman hukukunda genel işlem koşulunun varlığı bakımından amacın yeterli olmadığı, öğreti ve içtihatlarla geliştirildiği üzere en az üç kez kullanma şartının sağlanması ile çok sayıda benzer sözleşmede kullanılma amacının gerçekleştirilmiş olduğunun kabul edileceğine dair bkz. Ataoğlu. (2017). 18.; Civan. a.g.e. (2014). 31 vd.; Kaya Özgür. (2018). 14-15.

<sup>66</sup> Civan. a.g.e. (2014). 31.

<sup>67</sup> Civan. a.g.e. (2014). 58.; Odabaşı. (2019). 28.; Sirmen. (2015). 219-220.

belirtilmiştir: “Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ... karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.”

İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin işveren tarafından belirlenmesi, işçinin bu belirleme esnasında herhangi bir katkısının olmaması büyük önem taşımaktadır. İşveren, işyeri iç yönetmelik hükümlerini işçi ile tartışmak amacıyla ortaya koymamaktadır, aksine işçi tarafından pazarlıksız bir şekilde kabulü amacıyla bu koşulları işçiye sunmaktadır<sup>68</sup>. Yönetmelik hükümleri işçi ile ortak müzakere sonucunda belirlendiği takdirde, genel iş koşulundan değil, bireysel iş sözleşmesinden bahsetmek mümkün olacaktır<sup>69</sup>. Bu durumda da, işçinin iradesini özgürce yansıtabildiği ve klasik anlamdaki sözleşme kavramı ile hedeflenen sözleşme serbestisinin her iki tarafça da kullanılabilirdiği göz önünde bulundurularak işçinin genel işlem koşullarına ilişkin koruma kapsamından yararlanmasına gerek kalmayacaktır.

Benzer şekilde, uygulamada görülme ihtimali çok düşük de olsa, işverenin herhangi bir müdahalesi olmaksızın yalnızca işçi tarafından işyeri iç yönetmelik hükümlerinin bir kısmının ya da tamamının belirlenmesi durumunda, işçinin genel işlem koşullarına ilişkin korumadan yararlanması mümkün olmayacaktır<sup>70</sup>, zira ilgili hükümleri önceden, tek taraflı olarak belirleyen ve karşı tarafa sunan işçidir.

### 2.3.5. Bireysel Sözleşme Konusu Yapılmamış Olması

TBK. m. 20 f. 3, “Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz.” hükmünü haizdir.

Hükmün karşıt anlam ve yorumundan (argumentum a contrario), tartışılarak kabul edilen sözleşmesel düzenlemelerin genel işlem koşulu olarak nitelendirilemeyeceği sonucuna varılmaktadır<sup>71</sup>. Tartışılarak kabul edilen hükümler bireysel sözleşme kapsamına girdiğinden, bireysel sözleşme konusu yapılmış olan hususların genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere tabi olmayacağını söylemek mümkündür.

<sup>68</sup> Eren. (2017). 219.; Havutçu. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. 34.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 461.; Tunçsiper. (2018). 15.

<sup>69</sup> Aydoğdu. (2014). 46.; Civan. a.g.e. (2014). 35.; Kaya Özgür. (2018). 96.; Sirmen. (2015). 221.

<sup>70</sup> Civan. a.g.e. (2014). 34, 59.

<sup>71</sup> Civan. a.g.e. (2014). 35.; Kaya Özgür. (2018). 9. Yelmen. a.g.e. (2013). 26.

Buna göre, genel iş koşulu niteliğini haiz işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenen hususlar bireysel sözleşme konusu yapılmamış olmalıdır. Bireysel sözleşmenin varlığından söz edebilmek için ise, işçinin işyeri iç yönetmeliğinde bulunan hükümlere fiiliyatta etkiye bulunabildiğinin tespiti şarttır. Etki edebilmekten kasıt, işçinin ilgili koşulların kapsamını kavraması, çalışma hayatına olabilecek olası etkilerini algılaması ve buna göre gerektiğinde koşulu değiştirebilecek ya da yeniden düzenleyebilecek derecede bilgi ve güç sahip olması veyahut da bu yönde desteğinin bulunmasıdır<sup>72</sup>.

Bu açıklamadan yola çıkılarak, doktrinde birtakım yazarlar tarafından, bir hükmün bireysel iş sözleşmesine konu yapıp yapılmadığının değerlendirilmesi bakımından işçinin niteliğinin göz önünde bulundurulması gerektiği savunulmaktadır<sup>73</sup>. Özellikle vasıfsız işçilerin genel iş koşullarına ilişkin yeterli hukuki bilgiye sahip olmadığı, her ne kadar işveren söz konusu koşulları müzakere etmeye açık olduğunu belirtse de işçilerin bilgi eksikliği sebebiyle sözleşmenin eşit tarafı sıfatıyla işverenle karşılıklı olarak müzakere edemeyeceğinden bahisle, bu durumda bireysel iş sözleşmesinden bahsetmenin pek mümkün olmayacağı belirtilmektedir.

Öte yandan, avukat ya da üst düzey yönetici gibi gerekli hukuki bilgiye sahip veya bu bilgiyi elde edebilecek işçiler ile kurulacak iş ilişkileri kapsamında, işverenin çalışma koşullarına ilişkin olarak müzakereye açık olduğunu samimi bir biçimde ifade etmesi halinde, bireysel iş sözleşmesinin varlığından söz etmek mümkün olabilecektir<sup>74</sup>.

Aynı görüş uyarınca her iki işçi grubu bakımından, işveren işyeri iç yönetmeliği ile düzenlediği hükümleri işçiye açıkladığı ve bu hususlara ilişkin müzakereye açık olduğunu samimi ve ciddi bir şekilde belirttiği, buna karşılık işçi de hükümlere etki edebilecek konumda bulunduğu takdirde, müzakereler esnasında hükümlerde değişiklik olup olmadığına bakılmaksızın bireysel iş sözleşmesinin meydana getirildiği ve bu kapsamda genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı sonucuna ulaşılmalıdır<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> Havutçu. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. 35.

<sup>73</sup> Civan. a.g.e. (2014). 60.; Kaya Özgür. (2018). 96.

Genel işlem koşullarının sunulduğu tarafın bu koşulları anlama ve değiştirme için gerekli bilgi sahibi olup olmadığı ya da profesyonel destek alma imkanının mevcudiyetine bakarak değerlendirme yapılması gerektiği, bu kapsamda tüketicilerin ve tacir olmayanların müzakere imkanlarının bulunduğu kabulünün güç olacağı yönündeki paralel görüş için bkz. Aydoğdu. (2014). 60 vd.

<sup>74</sup> Aydoğdu. (2014). 60.; Civan. a.g.e. (2014). 60.; Kaya Özgür. (2018). 97.

<sup>75</sup> Civan. a.g.e. (2014). 40.

Kanaatimizce, başlangıçta genel itibariyle vasıflı-vasıfsız işçi ayırımına gitmek ve bu kapsamda karine ya da varsayım oluşturmaktan ziyade, her bir somut olay bazında değerlendirme yapılması daha yerinde olacaktır. Vasıfsız işçi olduğu halde, işverenin detaylı bir şekilde, tüm hukuki etki ve sonuçlarını da anlatmak suretiyle işyeri iç yönetmelik hükümlerini açıklaması, işçi ile bu hükümleri müzakere edebileceğini belirtmesi durumunda, işçiye sözleşmenin eşit tarafı olarak muamele edildiği kabul edilmeli ve genel iş koşulundan ziyade bireysel sözleşmeden bahsedilmelidir. İşçinin bilgilendirilmek suretiyle açık ve özgür iradesini yansıtabildiği bu durumda, işçinin yaptığı iş veya genel bilgi seviyesi ile kategorize edilerek işçinin korunmasına gerek bulunmamaktadır, zira işçi sözleşme özgürlüğü prensibi çerçevesinde iradesini ortaya koymakta ve bu durumda işçinin hukuk düzeni tarafından korunmaya ihtiyacı bulunmamaktadır. Yukarıdaki doktrin görüşünde her iki grup işçi bakımından benzer sonuca ulaşmanın mümkün olabileceği belirtilse de, vasıflı-vasıfsız işçi ayırımı esas alınarak bireysel sözleşmenin olup olmadığının daha kolay tespit edilebileceği savunulduğundan görüş isabetli bulunmamıştır.

İş ilişkisinin zayıf tarafı konumundaki işçi ile bireysel iş sözleşmesi akdedilmesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak işçiye pazarlık hakkı tanındığı ve işverenin iş ilişkisinin hükümlerini belirleme bakımından işçi üzerinde tam anlamıyla bir hakimiyet kurmadığı anlamına gelmektedir. Bu kapsamda işçinin genel işlem koşulları ile öngörülen korumadan yararlanmasına gerek kalmayacaktır, zira sözleşme özgürlüğü ilkesi sayesinde işçi kendi menfaatleri koruyabilecek bir konuma sahip olacaktır<sup>76</sup>.

#### **2.4. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Genel İş Koşulu Olmasını Etkilemeyen Hususlar**

Yukarıda, işyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu olarak nitelendirilmeleri açısından zorunlu koşullar belirtildi. İşyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu olmasını etkilemeyen hususlar ise, işyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu varlığını etkilemeyen, tespit aşamasında bir kriter olarak yer almayan hususlardır.

TBK. m. 20 f. 1, “*Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz.*” hükmünü amirdir.

---

İşçinin vasıflı olup olmadığı yönünde bir ayırım yapmamakla birlikte bu görüşü benimseyenler için bkz. Aydoğdu. (2014). 58.; Kutluay. (2017). 1388.; Sirmen. (2015). 222.

<sup>76</sup> Civan. a.g.e. (2014). 36.; Kutluay. (2017). 1387.

Hükümün lafzından da açıkça anlaşılacağı üzere, işyeri iç yönetmeliklerinin ne tür bir metinde yer aldığı, yazı tipi, basım tarzı, çoğaltılmış olup olmaması gibi hususlar genel iş koşulu olarak nitelendirilmesinde herhangi bir önem arz etmemektedir<sup>77</sup>. Böyle bir hüküm öngörülmesindeki esas amaç, işverenin farklı yöntemler kullanmak suretiyle genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliğinin bu niteliğini yitirdiği ve genel işlem koşulları denetimine tabi tutulamayacağı yönündeki iddiasını engellemektir<sup>78</sup>. Buna göre işveren, işyeri iç yönetmeliğini yazılı olarak işçiye teslim edebileceği gibi dijital ortam aracılığıyla bir kopyasını temin edebilir ya da yönetmeliği internet sayfasında ilan edebilir.

İşyeri iç yönetmelik hükümünün işçi tarafından el yazısı ile yazılması ise, ilk bakışta söz konusu hükümün genel iş koşulu niteliğinde olmadığı izlenimini uyandırır da, bu husus dikkate alınmayarak zorunlu unsurlar yönünden bir inceleme yapılmalı ve ona göre bir karara varılmalıdır<sup>79</sup>.

İşyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu olmasını etkilemeyen bir diğer unsur ise TBK. m. 20 f. 2’de belirtilmiştir. Buna göre, “*Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemez.*”

Bu hüküm ile, genel işlem koşullarını belirleyen tarafın çeşitli yöntemlerle kullandığı koşulların genel işlem koşulu olmadığına ilişkin iddiasını bertaraf etme amacı güdülmektedir<sup>80</sup>. Genel işlem koşullarını kullanan taraf çok sayıda farklı tipte sözleşme hazırlasa ve hukuki ilişkilerinde bu farklı tip sözleşmeleri kullansa dahi, zorunlu unsurları taşıdığı müddetçe genel işlem koşulları hükümlerini dolanamayacaktır<sup>81</sup>. Böylelikle, genel işlem koşullarını karşı tarafa dayatma konumunda olan tarafın dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarının önüne geçilmek istenmiştir. Buna göre işveren, işyeri iç yönetmeliğini farklı kelimelerle kaleme alarak ya da cümlelerin yerini değiştirerek yarattığı önemsiz ve yapay farklılıkları gerekçe ederek bunların bireysel sözleşme olduğunu iddia edemeyecektir.

<sup>77</sup> Antalya. (2016). 416.; Ceylan. (2014). 175.; Civan. a.g.e. (2014). 42.; Görgeç. (2013). 410.; Havutçu. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. 35.; Kutluay. (2017). 1389.; Odabaşı. (2019). 17-18.

<sup>78</sup> Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 464.

<sup>79</sup> Havutçu. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. 35.; Yeniocak. (2013). 81.

<sup>80</sup> Antalya. (2016). 417.; Aydoğdu. (2014). 63.; Havutçu. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. 35.

<sup>81</sup> Aydoğdu. (2014). 63-64.; Ertürk. (2013). 83.; Kutluay. (2017). 1386, 1389.



Son olarak, TBK. m. 20 f. 3 ile, “Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz.” öngörülmüştür.

Buna göre, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin her birinin işçi ile tartışıldığı ve bu tartışma sonucunda işçinin kabul ettiği yönünde yönetmelik sonuna yazılan kayıtlar, tek başına, işyeri iç yönetmeliklerinin genel iş koşulu niteliğini yitirmesine sebep olmayacaktır. Bu düzenleme, ispat hukukuna ilişkin olup, işverenin salt bu kayıtları sunmak suretiyle işyeri iç yönetmelik hükümlerini genel işlem koşullarının denetimi kapsamından çıkartamayacağı öngörülmektedir.

Ülkemizde işverenler tarafından bu şekilde bir uygulama ile işyeri iç yönetmeliklerinin genel işlem koşulları denetimi dışına çıkartılmak istendiği gözlemlenmiş, bu doğrultuda kanun koyucu tarafından dolanma yasağı öngörülmüştür<sup>82</sup>. Benzer şekilde, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin bir kısmında işçiye farklı seçenekler sunulmak suretiyle tercih imkanı verilmiş olması da söz konusu hükümleri genel işlem koşulları denetimi kapsamından tek başına çıkarmaya yetmeyecektir<sup>83</sup>.

## 2.5. İşyeri İç Yönetmelikleri İle Düzenlenebilecek Hususlar

İşyeri iç yönetmelikleri, konu itibariyle işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenlemekte, işçinin çalışma koşullarını standart bir biçimde ortaya koymaktadır. Bu kapsamda işveren, yönetim hakkını kullanmak ve normlar hiyerarşisine riayet etmek suretiyle çalışma koşullarına dair akla gelebilecek her türlü hususu kural haline getirerek işyeri iç yönetmelik konusu yapabilir<sup>84</sup>.

İşyeri iç yönetmelikleri denilince, akla ilk gelen husus disiplin kurallarına ilişkindir. Birçok işyerinde, “disiplin yönetmeliği” gibi adlar altında işyeri iç yönetmeliği oluşturularak işçilerin kurallara uymaması halinde uygulanacak yaptırımlar, bir başka deyişle disiplin cezaları öngörülmektedir<sup>85</sup>. Her bir işyerinde ve işveren bazında farklılık göstermekle birlikte, genel itibariyle bu yaptırımlar sözlü uyarı, yazılı uyarı, kınama, ücret kesme cezası, işin ve

<sup>82</sup> Antalya. (2016). 418.; Aydoğdu. (2014). 61.; Ceylan. (2014). 175.; Ertürk. (2013). 86.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 71.

<sup>83</sup> Civan. a.g.e. (2014). 37.

<sup>84</sup> Elbir. (2010). a.g.e. 10.; İren. (2009). 76.

<sup>85</sup> Elbir. (2010). a.g.e. 9-10.; Süzek, S. (2011). “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (1), 10.

işyerinin değiştirilmesi, terfiinin geciktirilmesi, geçici olarak işten uzaklaştırma ve iş akdi feshi olarak uygulanmaktadır<sup>86</sup>. Kanun koyucu, İK. m. 25 ile öngörülen haklı nedenle fesih gerekçeleri haricinde, hangi ihlalde hangi yaptırımın uygulanacağını belirtmemiş, bu hususu yönetim hakkı çerçevesinde işverene bırakmıştır. İlgili mevzuatta İK. m. 38 ile ücret kesme cezası düzenlenmiş ise de, maddenin lafzında da görüleceği üzere hangi hallerde işçiye ücret kesme cezası verileceği maddede belirtilmemiştir. Kanun koyucunun ücret kesme cezası bakımından önem verdiği ilk husus, ücret kesme cezasının ancak ve ancak toplu sözleşme veya iş sözleşmesinde öngörülen sebeplerden ötürü verilebileceğidir<sup>87</sup>. Buna göre, ücret kesme cezasının hukuki dayanağı olması şart koşulmuştur<sup>88</sup>. Maddede belirtilen diğer hususlar ise, cezanın işçinin iki günlük ücretini aşmayacağı ve işçiye derhal bildirim yapılması gerektiğine ilişkindir. Bu noktada, işverenin öngöreceği disiplin cezaları bakımından sınırsız bir takdir yetkisine sahip olmadığı, cezanın amacı ile sınırlı olması<sup>89</sup>, işçinin kusurunun bulunması<sup>90</sup>, ceza ile kusur ve davranış arasında ölçülülük ilkesine riayet edilmesi gerektiğini<sup>91</sup>, ayrıca bu hükümlerin genel iş koşulları niteliğini haiz olması sebebiyle TBK. uyarınca genel işlem koşulları denetimlerine tabi olduğunu belirtmekte fayda vardır.

İşyeri iç yönetmelikleri ile işçinin çalışma koşulları, işin yapılma sürecinde ya da işyeri sınırları içinde uyulması gereken kurallar düzenlenebilir. Bu kapsamda, işyerinde uygulanması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliğine, işçilerin yıllık izinlerinin düzenlenmesine, çalışma saatlerine, ara dinlenmelere, ücretin ödenme zamanına, fazla çalışma, hafta tatili ve UBGT ücretlerine, esnek çalışma saati uygulamasına, prim, ikramiye, yemek, servis, yakacak, konaklama yardımları vb. ek maddi menfaatlere, iş telefonu, iş bilgisayarını, araba vb. iş için işçiye tahsis edilen araçların kullanımına, işyeri sınırları içindeki bazı kısımlara girişin yasaklanması ya da kontrollü olarak girişin sağlanmasına, işçilerin görev tanımlarına, başta eğitim gideri karşılığında olmak üzere işçiye karşı uygulanacak cezai şart hükümlerine,

---

<sup>86</sup> Eşmelioglu, İ. (1988). "İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi". *Çimento İşveren Dergisi*. 2(3), 13.; Sözek. (2011). "İş Hukukunda Disiplin Cezaları". 10, 13.; Sözek. (2017). *İş Hukuku*. 137, 139.

Disiplin cezalarının türlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Elbir. (2010). a.g.e. 27 vd.

<sup>87</sup> Nitekim, işverenin bu koşula uymaksızın ücret kesme cezası uygulaması halinde, ilgili işverene idari para cezası uygulanmaktadır (Eşmelioglu. (1988). 16.).

<sup>88</sup> Elbir. (2010). a.g.e. 68 vd.; Sözek. (2011). "İş Hukukunda Disiplin Cezaları". 10. Yalnızca ücret kesintisi cezası bakımından değil, tüm disiplin cezalarının geçerli bir hukuki dayanağının bulunmasına ilişkin olarak bkz. Sözek. (2017). *İş Hukuku*. 137.

<sup>89</sup> Amacı ile sınırlı olmasından kasıt, disiplin cezasının konulma amacının işyerinin istikrar, düzen ve disiplinini korumak olmasından hareketle, işyerinin düzen ve disiplinini bozmayan işçi davranışları karşısında disiplin cezası verilmemesidir (Sözek. (2011). "İş Hukukunda Disiplin Cezaları". 11.).

<sup>90</sup> Elbir. (2010). a.g.e. 60-62.; Sözek. (2017). *İş Hukuku*. 138.

<sup>91</sup> Elbir. (2010). a.g.e. 63-68.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 599.; Sözek. (2017). *İş Hukuku*. 138.

işyerinin belirli bölümlerinde uygulanması öngörülen sigara kullanma yasaklarına, işyerine giriş çıkışlar bakımından öngörülen güvenlik kurallarına, görevi gereği seyahat eden işçiler bakımından seyahate ilişkin olarak çeşitli hükümler öngörülmesi mümkündür<sup>92</sup>. Bu ve benzeri hususlar tek bir yönetmelik altında düzenlenebileceği gibi tüm bunların çeşitli adlarla birden fazla yönetmelik ile de düzenlenmesi mümkündür.



---

<sup>92</sup> Eşmelioğlu. (1988). 12.; Kaya Özgür. (2018). 99.; Odabaşı. (2019). 32.

### 3. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİNİN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ VE DENETİMİ

#### 3.1. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Yürürlüğe Girmesi

Genel iş koşulları başlığı altında yer alan işyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından önceden ve tek taraflı olarak belirlenen hükümlerden ibaret olup, işçinin müzakere ve pazarlık yapma imkanını ortadan kaldırmaktadır. Bu noktada, menfaat dengesi işveren lehine bozulmakta ve işçi klasik anlamda sözleşme özgürlüğünden tam olarak faydalanamamaktadır<sup>93</sup>. İşçinin sözleşme özgürlüğünden etkili bir şekilde faydalanması için iki seçenek bulunmaktadır: Birinci seçenek, işyeri iç yönetmelik koşullarının işveren tarafından müzakereye açılması ve bu bağlamda işyeri iç yönetmeliğinin genel iş koşulları kavramının dışına çıkartılarak borçlar hukukundaki klasik sözleşme kavramına dahil edilmesidir. Bu durumda, yukarıdaki açıklamalarda da belirtildiği üzere, işçinin TBK. ile öngörülen genel işlem koşulları hükmünün korumasından yararlanmasına gerek kalmayacaktır.

İkinci seçenek ise, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin sözleşme içeriğine dahil olabilmesi için genel hükümlere nazaran daha sıkı koşullara tabi kılınmasıdır<sup>94</sup>. Böylelikle, işverenin tek taraflı olarak öngördüğü kuralların yürürlüğe girmesi denetim altına alarak işçinin genel işlem koşulları çatısı altında korunması sağlanacaktır.

Genel işlem koşullarının sözleşme içeriğine dahil olup olmayacağına ilişkin denetim, yürürlük denetimi adını almaktadır<sup>95</sup>. Yürürlük denetiminden geçen, bir başka deyişle sözleşme içeriğine dahil olduğu tespit edilen hükümler, genel işlem koşullarına ilişkin diğer denetim aşamalarına tabi olacaktır. Öte yandan, yürürlük denetiminden geçemeyerek

<sup>93</sup> Civan. a.g.e. (2014). 186.; Kaya Özgür. (2018). 27.

<sup>94</sup> Civan. a.g.e. (2014). 186.; Tunçsiper. (2018). 29.

<sup>95</sup> Ayan, E. (2016). “Genel İşlem Koşullarındaki Sorumsuzluk Kayıtlarının Hukuken Değerlendirilmesi”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 20 (3). 10.; Civan. a.g.e. (2014). 186.; Kaya Özgür. (2018). 27.; Kocayusufoğlu. (2008). 232.; Odabaşı. (2019). 55.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 466.; Yelmen. a.g.e. (2013). 37. Yeniocak. (2013). 81.

TBK. m. 21 ve 22 hükümlerini bir bütün halinde değerlendirerek, bu maddelerde öngörülen denetimin adının kapsam denetimi olduğu; TBK. m. 21’de belirtilen açıkça bilgi verme ve içeriğini öğrenme olanağı sağlama koşullarının dahil olma (ilişkilendirme) denetimi, karşı tarafça kabul ve sözleşmenin niteliği ile işin özelliğine yabancı olmama koşullarının ise yürürlük denetimi kapsamında olduğuna ilişkin görüş için bkz. Antalya. (2016). 419 vd.

sözleşme içeriği haline gelmeyen hükümler bakımından diğer denetimlere gerek kalmayacaktır<sup>96</sup>.

TBK. m. 21 ve 22’de yürürlük denetimine ilişkin koşullar yer almaktadır. “*Yazılmamış sayılma*” başlıklı TBK. m. 21’de yürürlük denetiminin koşulları ve bu koşulların sağlanmamasının yaptırımını öngörülmüştür. TBK. m. 22 uyarınca ise, bir önceki maddede öngörülen yaptırımın sözleşmeye etkisi belirtilmiştir.

### 3.1.1. Yürürlük Koşulları

TBK. m. 21 f. 1 ile öngörüldüğü üzere, “*Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır.*”

Bu madde hükmü uyarınca yürürlük denetiminde irdelenecek hususlar, işyeri iç yönetmeliğini işçiye sunan işverenin, bu yönetmelik hakkında açıkça bilgi verip vermediği, içeriğini öğrenme imkanını sağlayıp sağlamadığı ve işçinin de bu koşulları kabul edip etmediğidir. Maddenin lafzına bakıldığında, yalnızca “karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarına” ilişkin yürürlük denetimi öngörüldüğü düşünülse de, menfaate aykırılık kavramının içerik denetimi ile ilgili bir husus olduğu, hükmün lafzı sebebiyle içerik denetimi ve yürürlük denetiminin birbirine karıştığı belirtilerek doktrinde eleştirilmiştir<sup>97</sup>. Yürürlük denetimi öncesinde içerik denetimi yapılmasının mantıklı olmadığı, yürürlük denetimi koşullarını sağlamadığından sözleşme metnine dahil edilmeyecek hükümlere ilişkin içerik denetimi yapılmasının anlamsız olacağı belirtilmiştir. Kanunun lafzına yönelik doktrinde yapılan bu haklı eleştiriler uyarınca, ilgili hükmün menfaate aykırı olup olmadığına bakmaksızın yürürlük denetimine tabi tutulması gerekmektedir. Yürürlük denetiminden geçmesinin ardından ilgili hüküm işçinin menfaatine aykırı olup olmama bakımından içerik denetimi hükümleri uyarınca denetlenecek olup, içerik denetimi koşullarını sağlayan işyeri iç yönetmelik hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

<sup>96</sup> Odabaşı. (2019). 56.

<sup>97</sup> Aydoğdu. (2014). 89.; Civan. a.g.e. (2014). 190-191.; Havutçu, A. (2015). “Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 245.; Kaya Özgür. (2018). 53.; Odabaşı. (2019). 56-57.; Uygun, H. (2013). “Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) Getirdiği Önemli Bir Yenilik: Genel İşlem Koşullarının Denetimi”. *İstanbul Barosu Dergisi*. 87(3), 38. Yelmen. a.g.e. (2013). 38-39.

Ayrıca TBK. m. 21 f. 2 ile, “Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.” hükmü öngörülerek, sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı hükümlerin yürürlük denetimden geçemeyeceği ifade edilmiştir.

### 3.1.1.1. Açıkça bilgi verilmesi ve içeriğini öğrenme imkanının sağlanması

İşyeri iç yönetmeliğinin yürürlük denetiminden geçebilmesinin ilk koşulu, işverenin hükümler hakkında açıkça bilgi vermesi ve işçiye içeriğini öğrenme imkanını sağlamasıdır.

Doktrindeki bir görüş uyarınca, açıkça bilgi verme ve içeriğini öğrenme imkanı sağlama kavramları birbiriyle çelişmektedir<sup>98</sup>. Açıkça bilgi verme koşulu yerine getirildiği takdirde işverenin genel iş koşulunun içeriğinin işçi tarafından öğrenilmesi yönünde imkan sunmasına gerek kalmayacağı, zira açıkça bilgi verdiği için işçiye içeriğini öğrenme yönünden imkan sağlama koşulunun evleviyetle sağlanmış olacağı belirtilmiştir. Bu nedenle, işverenin genel iş koşulları yönünden bilgi verme yükümlülüğü bulunmamakta olup, işçiye genel iş koşullarının kullanıldığı uyarısı yapılarak işçinin genel iş koşullarının bulunduğu haberdar olması ve ayrıca bu koşulları öğrenme imkanı sağlanmalıdır<sup>99</sup>. Nitekim, kanun metninde de “bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip” ifadesi kullanılarak genel işlem koşullarının varlığının belirtilmesinin yeterli olacağı öngörülmektedir<sup>100</sup>. Ayrıca, işverenin bu koşullara ilişkin açıkça bilgi vermesi durumunda aynı maddenin ikinci fıkrasında öngörülen işçi bakımından şaşırtıcı, sözleşmenin ve işin niteliğine yabancı bir koşul kaldığı söylenemeyecek ve hüküm anlamsız kalacaktır<sup>101</sup>.

Bir diğer görüş ise, genel iş (işlem) koşullarının kullanıldığı yönünde uyarının yeterli olmayacağını, kanun açık lafzı karşısında işverenin işçiye sunduğu işyeri iç yönetmeliği hükümleri hakkında açıkça bilgi vermesi gerektiğini savunmaktadır<sup>102</sup>.

<sup>98</sup> Civan. a.g.e. (2014). 191-192.

<sup>99</sup> Ayan. (2016). 11.; Eren. (2017). 221.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2017). 19.; Kaşak, E. (2012). “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3 (1). 418.; Kutluay. (2017). 1397.; Odabaşı. (2019). 57.; Uygun. (2013). 37. Yelmen. a.g.e. (2013). 40.

<sup>100</sup> Ayan. (2016). 11.; Havutçu. (2015). “Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler”. 246.; Kaşak, E. (2012). 419.; Kutluay. (2017). 1398.

<sup>101</sup> Civan. a.g.e. (2014). 192-193. Aksi yönde görüş için bkz. Kutluay. (2017). 1398.

<sup>102</sup> Antalya. (2016). 421.; Ataoğlu. (2017). 72.; Aydoğdu. (2014). 88-89.; Ceylan. (2014). 177.; Görgeç. (2013). 415-416.; Kaya Özgür. (2018). 32.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 83-84.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 465.; Tunçsiper. (2018). 30.

Kanımızca, işverenin işçiye genel iş koşullarının kullanıldığı yönünde uyarıda bulunması ve işyeri iç yönetmeliğinin içeriğini öğrenme imkanını işçiye sunması yeterli olacaktır. İşverenin işyeri iç yönetmelik hükümlerini işçiye açıklaması, her bir hükmün ya da hükümlerde geçen kavramların ne anlama geldiğini anlatması, hükümlerin işçi bakımından doğabilecek hukuki sonuçlarını belirtmesi işverene yüklenen fazladan bir külfet olacak, buna karşılık işverenin genel iş koşulları ile hedeflediği zaman kazancı ve pratiklik elde edilemeyecektir. Bu durum, genel iş koşullarının ortaya çıkma ve kullanılma amacından da sapma gösterecektir. Kaldı ki, bir birey olan işçinin, günlük hayatında gerçekleştirdiği birçok hukuki işlemde de olduğu gibi, iş ilişkisinde de özgür iradesiyle kabul ettiği hüküm ve koşulların ne gibi hukuki sonuçlar doğurabileceğini kendisi inceleyip araştırmalıdır. İşçinin bilgi ve tecrübesinin işyeri iç yönetmelik hükümlerini yorumlamaya yetmemesi durumunda, bu hususta yeterli bilgi ve tecrübeye sahip kimselere danışmasının önünde de herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca ilk görüşte de açıklandığı üzere, genel iş koşullarının varlığına işaret etmek yerine tüm hükümlere ilişkin işverence açıkça bilgi verilmesi durumunda, TBK. m. 21 f. 2 hükmünün uygulanmasının da bir anlamı kalmayacaktır. Bu nedenle, “açıkça bilgi verilmesi” kavramından genel iş koşullarının kullanıldığının işaret edilmesi anlaşılmalıdır.

İşverenin genel iş koşullarının kullanıldığına, yani işçi bakımından işyeri iç yönetmelik hükümlerinin uygulanacağına işaret etmesi, en geç işyeri iç yönetmeliğinin yürürlüğe konulması aşamasında gerçekleşmelidir<sup>103</sup>. Aksi takdirde, genel iş koşullarının kullanıldığına ilişkin uyarının herhangi bir etkisi olmayacak; sözleşme kurulduktan sonra yapılan bu uyarı, sözleşmenin değiştirilmesine yönelik işveren tarafından yöneltilmiş bir icap olarak değerlendirilecektir. Genel iş koşullarının kullanıldığı işçiye en geç işyeri iç yönetmeliğinin yürürlüğe konulması anında belirtilmediği takdirde, sonradan bu hususun belirtilmesi İK. m. 22 çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilecektir<sup>104</sup>.

---

Benzer şekilde, işverenin işçiye bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerektiği, işverenin verdiği bilgi ile işçinin aydınlatılması mümkün olmadığı takdirde işçiye işyeri iç yönetmelik hükümlerinin içeriğini kendi imkanları ile öğrenme fırsatı vermesi, hatta belki bu sebeple makul bir süre tanınması gerektiğine ilişkin doktrin görüşü için bkz. Ertürk. (2013). 93.; Yeniocak. (2013). 83.

<sup>103</sup> Ayan. (2016). 12.; Aydoğdu. (2014). 98.; Havutçu. (2015). “Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler”. 250.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 71.; Odabaşı. (2019). 58.; Tunçsiper. (2018). 30.; Yelmen. a.g.e. (2013). 40.

<sup>104</sup> Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan. (2013). 18.; Ertürk. (2013). 93.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2006). 33.; Kaya Özgür. (2018). 100.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 84.; Odabaşı. (2019). 58. Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 6.

Doktrindeki bir görüş, genel iş koşullarının işyeri iç yönetmeliği ile düzenlenmesi halinde, işverenin genel iş koşulu kullandığına yönelik açıkça işaret etme yükümlülüğü kapsamında iş sözleşmesinde işyeri iç yönetmeliğine açıkça atıf yapılması gerektiğini, aksi takdirde işyeri iç yönetmelik hükümlerinin sözleşme içeriği haline gelmeyebileceğini savunmaktadır<sup>105</sup>. İK. m. 22’de belirtildiği üzere, işyeri iç yönetmelikleri iş sözleşmesinin eki niteliğinde olup, normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesi ile eşdeğer konumdadır. Yazarın belirttiği şekilde bir atıf zorunluluğu öngörüldüğü takdirde iş sözleşmesi işyeri iç yönetmeliğinin bir üst normu konumuna getirilmiş olacaktır ki bu durum kanuna aykırılık teşkil etmektedir. Kanaatimizce, işyeri iç yönetmeliği hükümlerinin genel iş koşulu niteliğini taşıdığından işverence belirtilmesini takiben yönetmeliğin bir nüshasının işçiye teslim edilmesi ya da işçiye herhangi bir külfet yüklememek koşuluyla işçinin kolaylıkla erişebileceği bir platformda paylaşılması yeterli olacaktır.

İşyeri iç yönetmeliğinin içeriğinin öğrenme imkanının sağlanması, bu yönetmelik hükümlerinin yazılı, görsel, işitsel vb. yollar ile işçinin hakimiyet alanına girmesi yoluyla mümkündür<sup>106</sup>. İspatın işveren açısından daha kolay olması bakımından uygulamada işçiye yönetmeliğin bir nüshası verilmekte veya yönetmeliğin okunup anlaşıldığına dair işçiden yazılı beyan alınmaktadır<sup>107</sup>. Bu nüsha, basılı metin şeklinde verilebileceği gibi, günümüz teknolojik koşulları da göz önüne alınarak CD veya USB ile verilebilir, e-posta aracılığıyla gönderilebilir ya da yönetmeliğin yer aldığı internet adresi, bilgisayardaki dosya konumu bilgisinin verilmesi suretiyle işçinin genel işlem koşullarına ulaşması sağlanabilir. Burada önemli olan husus, işçiye inceleme yapabilme olanağının sağlanmasıdır<sup>108</sup>. Gerektiği takdirde işçiye işyeri iç yönetmeliğinin içeriğini öğrenme olanağı bakımından makul bir süre tanınması gerekmektedir<sup>109</sup>.

Bununla birlikte, işyerinin herhangi bir yerinde işyeri iç yönetmelik hükümlerinin asılması ya da yönetmeliğin talep halinde işçiye verilebileceğinin belirtilmesi, öğrenme imkanının sağlanması koşulu bakımından yeterli görülmemiştir<sup>110</sup>. İşyerinde asılı kuralları

---

<sup>105</sup> Civan. a.g.e. (2014). 193.

<sup>106</sup> Tunçsiper. (2018). 34.; Yelmen. a.g.e. (2013). 43.

<sup>107</sup> Ataoğlu. (2017). 73.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2006). 33.; İren. (2009). 76.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 71.; Yelmen. a.g.e. (2013). 41.

<sup>108</sup> Aydoğdu. (2014). 90.; Civan. a.g.e. (2014). 195.; İren. (2009). 76.; Yelmen. a.g.e. (2013). 44.

<sup>109</sup> Ataoğlu. (2017). 72-73.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 84.

<sup>110</sup> Civan. a.g.e. (2014). 195. Odabaşı. (2019). 58. Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 186.



işçinin kolayca inceleme imkanı olmayacağı, işçinin talebi üzerine yönetmeliğin verilmesinde ise işçiye genel iş koşullarına ulaşma yükümlülüğü yüklenemeyeceği belirtilmiştir.

İşçiye verilecek işyeri iç yönetmelik nüshasının, okunabilir, olağanüstü bir zaman ve çabayı gerektirmeksizin orta vasıftaki, makul ve dürüst bir kişi tarafından anlaşılabilir olması gereklidir<sup>111</sup>. Küçük puntolarla yazılması ya da anlaşılması güç ve ağır bir dille kaleme alınmış olması halinde, işçiye yönetmeliğin içeriği hakkında bilgi sahibi olma imkanının tanındığı söylenemez.

### **3.1.1.2. İşçi tarafından pazarlıksız kabul edilmesi**

İşverenin işçiye işyeri iç yönetmelik hükümlerinin içeriği hakkında bilgi sahibi olmasına dair imkan tanınmasını müteakip işçinin bu genel iş koşullarını kabul etmesi gerekmektedir. Neticede, genel iş koşullarının iş sözleşmesine dahil edilmesi karşılıklı irade beyanlarının birbirine uygunluğuna bağlıdır<sup>112</sup>. Kabul beyanı esnasında veya öncesinde işçinin işveren ile herhangi bir müzakere ya da pazarlık gerçekleştirmemesi esastır.

İşçinin genel iş koşullarını kabul beyanı, tam (bilinçli) kabul, örtülü kabul ve global kabul olmak üzere üçe ayrılmaktadır<sup>113</sup>.

#### **3.1.1.2.1. Tam (bilinçli) kabul**

Tam kabul söz konusu olduğunda işçi, genel işlem koşullarının varlığını bilmekte, aynı zamanda bu koşulların içeriğini tam anlamıyla bilinçli bir şekilde idrak ederek koşulların sözleşmeye dahil olmasını istemektedir<sup>114</sup>. Açık (sarih) kabul olarak da adlandırılabilir bu kabul türünde işçi, kabul beyanı ile herhangi bir tereddüde ya da yorum ihtiyacına mahal vermemektedir<sup>115</sup>. İşyeri iç yönetmeliğinin yazılı olarak işçiye sunulması, yönetmelikte genel iş koşullarının kullanıldığına açıkça işaret edilerek açıklama yapılması ve bu doğrultuda

<sup>111</sup> Civan. a.g.e. (2014). 195-196.; Görgeç. (2013). 417.; Havutçu. (2015). “Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler”. 249.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 234.; Odabaşı. (2019). 59. Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 187.

<sup>112</sup> Odabaşı. (2019). 56.; Tunçsiper. (2018). 36.

<sup>113</sup> Ataoğlu. (2017). 74.; Ceylan. (2014). 178.; Civan. a.g.e. (2014). 202-206.; Odabaşı. (2019). 61.; Yelmen. a.g.e. (2013). 45 vd.

<sup>114</sup> Civan. a.g.e. (2014). 202.; Kaşak, E. (2012). 417.; Kutluay. (2017). 1394-1395.; Odabaşı. (2019). 62.

<sup>115</sup> Antalya. (2016). 423-424.; Ataoğlu. (2017). 74.; Kaya Özgür. (2018). 36.; Tunçsiper. (2018). 36.; Yelmen. a.g.e. (2013). 45-46.

işçinin yönetmeliği imzalaması hali, işçinin genel iş koşullarını açıkça kabul ettiği anlamını taşımaktadır<sup>116</sup>.

### 3.1.1.2.2. Örtülü kabul

TBK. m. 6’da örtülü kabul hususu düzenlenmiş olup, “*Öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılır.*” denilmektedir. Örtülü (zımnî) kabul, kabulü ifade eden bir aktif bir davranış ya da pasif davranış niteliğindeki susma eylemi ile gerçekleştirilebilir<sup>117</sup>.

İş ilişkileri açısından uygulamada sıkça karşılaşmamakla birlikte, bazı durumlarda örtülü kabul vasıtasıyla genel iş koşullarının sözleşme içeriği haline gelebileceği belirtilmektedir<sup>118</sup>. Örneğin; sözleşme görüşmeleri esnasında işveren işçiye işyeri iş yönetmelik hükümlerine ilişkin bir nüsha teslim etmiş ve iş ilişkisini bu hükümler çerçevesinde kurmak istediğini ifade etmiş, bir başka deyişle işveren genel iş koşullarının kullanıldığını açıkça işaret etme ve işçiye içeriğini öğrenme imkanını sağlama yükümlülüklerini yerine getirmiş; işçi ise işverenin bu isteği karşısında suskun kalmış, bunu takiben iş görme edimini yönetmelik hükümleri çerçevesinde yerine getirmeye başlamışsa, burada işçinin örtülü kabulünden bahsetmek mümkün olacaktır.

### 3.1.1.2.3. Global kabul

Global kabul, işçinin genel işlem koşullarına ilişkin bilgi sahibi olmaksızın, okumaksızın, araştırmaksızın ve düşünmeksizin kabul etmesi durumudur<sup>119</sup>. İş hukuku uygulamasında bu kabul türü ile sıkça karşılaşılmaktadır.

İşveren kurulacak iş ilişkisine genel iş koşullarının uygulanacağını işaret ettiği ve içeriği hakkında işçiye bilgi edinme olanağı sağladığı halde, işçi bu imkanını kullanmıyor ve bu

<sup>116</sup> Civan. a.g.e. (2014). 202-203.; Tunçsiper. (2018). 37.; Yelmen. a.g.e. (2013). 45-46.

<sup>117</sup> Kutluay. (2017). 1399.; Odabaşı. (2019). 62.; Tunçsiper. (2018). 37.; Yelmen. a.g.e. (2013). 46.

<sup>118</sup> Civan. a.g.e. (2014). 203.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 193. Süzek. (1995). “İş Hukukunda İş Yönetmelikler”. 187.

Genel işlem koşulları açısından örtülü kabulün geçerli olmayacağını savunan görüş için bkz. Görgeç. (2013). 416.

<sup>119</sup> Antalya. (2016). 425.; Ataoğlu. (2017). 77.; Civan. a.g.e. (2014). 205.; Kaşak, E. (2012). 416.; Kaya Özgür. (2018). 37.; Kocayusufoğlu. (2008). 236.; Kutluay. (2017). 1395-1396.; Odabaşı. (2019). 64.; Tunçsiper. (2018). 39.; Yelmen. a.g.e. (2013). 49-50.; Yeniocak. (2013). 84.

bağlamda bir global kabul beyanında bulunuyorsa, genel iş koşullarının sözleşme içeriğine dahil olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Güven teorisi gereğince, global kabul beyanında bulunan işçi, söz konusu kabul beyanının hukuki sonuçlarına katlanmalıdır, işçinin kabul ettiği metin hakkında bilgi sahibi olması koşulu aranmamalıdır<sup>120</sup>.

Bu noktada, iş ilişkisinin güçlü tarafı konumundaki işveren karşısında zayıf taraf olan işçinin korunması gerekliliği kapsamında, işçinin içeriği hakkında bilgi sahibi olmadığı genel iş koşullarını kabul etmesinin geçerliliği tartışılabilir. Her ne kadar sosyal adalet anlayışı gereğince sözleşmesel ilişkinin zayıf tarafının korunması hedeflense de, bu vasıtayla güçlü taraf konumundaki işvereni mağdur etmek kanaatimizce doğru olmayacaktır. TBK. genel işlem koşullarına ilişkin öngördüğü denetim yöntemleriyle sözleşmenin zayıf tarafını yeterli koruma altına alarak, klasik sözleşme hukukunda taraflar arasında bulunması gereken dengeyi sağlamaktadır. Yürürlük denetimi yönünden de işverene genel iş koşullarının varlığına işaret etme ve içeriğini öğrenme imkanı sağlama yükümlülükleri yüklenmiştir. İşverenin söz konusu yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getirmesinin ardından işçinin genel iş koşullarının içeriğini öğrenip öğrenmemesi, bu konuda araştırma yapıp yapmaması ya da konu üzerinde düşünüp düşünmemesi işçinin tasarrufundadır. İşçi dilerse bilinçli bir şekilde gerekli araştırmalarını yaparak, gerektiğinde işverene sorular yönelterek, tam anlamıyla genel iş koşullarının hüküm ve sonuçlarını kavramasının ardından tam kabul beyanında bulunabilir. İşçinin önüne sunulan imkanlardan faydalanmayı tercih etmeyerek genel iş koşullarına ilişkin bilgi edinmemesi ve bu şekilde kabul beyanında bulunması durumunda da kabul beyanı geçerli kabul edilmelidir. Söz konusu global kabule geçerlilik tanınmaması durumunun, hem işçinin kabul yönündeki irade beyanının hukuk dünyasında kale alınmaması hem de işverene işçinin genel iş koşullarını kavramasını sağlamak gibi hayatın olağan akışına aykırı ve bir o kadar da ağır bir yükümlülük getirilmesi anlamına geleceği kanaatindeyiz.

---

<sup>120</sup> Civan. a.g.e. (2014). 205-206.; Kaşak, E. (2012). 417.; Kaya Özgür. (2018). 37.; Kutluay. (2017). 1396.; Odabaşı. (2019). 64.; Tunçsiper. (2018). 40.; Yelmen. a.g.e. (2013). 50.

Açıkça bilgi verme yükümlülüğü karşısında global kabulün geçerli olmayacağı, global (genel) kabul yolu ile kabul edilmiş genel işlem koşullarının açıkça bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilmemiş olması sebebiyle yazılmamış sayılması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Görgeç. (2013). 416 vd. Ancak doktrindeki çoğunluk görüşü, açıkça bilgi verme yükümlülüğü konusunda ayırım olsa dahi genel işlem koşulları bakımından global kabulün geçerli olacağı yönündedir.

### 3.1.1.3. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olmaması

TBK. m. 21 f. 2, “Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.” hükmünü haizdir. Burada kanun koyucu bir anlamda negatif yürürlük denetimi öngörmüş olup, alışılmışın dışında, şaşırtıcı olarak nitelendirilebilecek genel işlem koşulları en başından sözleşme metnine dahil edilmemiştir<sup>121</sup>. Bu hüküm, bir anlamda TMK. m. 2 ile öngörülen dürüstlük kuralının ve güven teorisinin bir yansıması niteliğindedir<sup>122</sup>.

Sözleşmeye ve işe yabancılık kavramının tespiti açısından doktrinde, objektif ve sübjektif olmak üzere iki unsurun varlığı aranmaktadır<sup>123</sup>.

Objektif unsur, kanun metninde de ifade edildiği üzere, bir hükmün sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olmasıdır. Bir başka deyişle, ilgili hüküm sözleşmenin türü, yapısı veya özüyle bağdaşmamaktadır<sup>124</sup>. İş hukuku bağlamında, genel iş koşulları ile işçinin mahkemede yapılacak tanıklıklar için işverenden izin alması, işçinin görev tanımı kapsamında yer almayan alanlarda yükümlülükler öngörülmesi ya da işveren şirketten hisse alma zorunluluğu getirilmesi gibi hükümlerin öngörülmesi, işçinin işyerinde ifa ettiği iş görme edimi ile bağdaşmamakta, bu anlamda sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı kalmaktadır<sup>125</sup>.

Benzer şekilde, sözleşme türünün tamamen değişmesine sebep olan ya da sözleşme imzası öncesinde yapılan görüşmelerde bahsi geçen konulardan tamamen farklı içerikteki genel iş koşulları da sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı hüküm niteliğinde olup, bu koşulların sözleşme metnine dahil edilmemesi gereklidir<sup>126</sup>.

Sübjektif unsur ise, işçinin alışılmamış ve şaşırtıcı bu koşulları hesaba katmasının beklenemez olmasına ilişkindir<sup>127</sup>. Esasında kanun metninde açıkça sübjektif unsura yer

<sup>121</sup> Antalya. (2016). 427.; Aydoğdu. (2014). 101.; Civan. a.g.e. (2014). 209.

<sup>122</sup> Ataoğlu. (2017). 79.; Aydoğdu. (2014). 101-102.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 237.; Özdemir, H. (2016). “Genel İşlem Şartlarında Şaşırtıcı ve Beklenmedik Şartlar TBK. m. 21/II”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22 (3), 2350.

<sup>123</sup> Şaşırtıcı kayıt ile yabancı kayıt arasında anlam ve içerik bakımından fark bulunmadığı, genel işlem koşulunun işleme veya sözleşmeye yabancı olması yönüyle objektif unsur, karşı taraf bakımından şaşırtıcı olması yönüyle sübjektif unsur şeklindeki ayrımı kabul etmeyen görüş için bkz. Antalya. (2016). 427.

<sup>124</sup> Aydoğdu. (2014). 103.; Özdemir. (2016). 2352.; Yelmen. a.g.e. (2013). 68.

<sup>125</sup> Civan. a.g.e. (2014). 211.; Odabaşı. (2019). 67-68.

<sup>126</sup> Civan. a.g.e. (2014). 212.; Kaşak, E. (2012). 421.; Özdemir. (2016). 2352-2353.

<sup>127</sup> Aydoğdu. (2014). 103.; Civan. a.g.e. (2014). 214.; Karagöz. (2004). 602.; Odabaşı. (2019). 67.; Özdemir. (2016). 2354.

verilmemiştir, bununla birlikte madde gerekçesinde Alman Medeni Kanunu 305c maddesine atıf yapılmıştır. Alman Medeni Kanunu 305c maddesinde ise, genel işlem koşullarının sunulduğu tarafın alışılmışın dışında ve şaşırtıcı koşulları hesaba katmasının beklenemez olmasından söz etmek suretiyle sübjektif unsura kanun metninde açıkça yer vermiştir<sup>128</sup>. TBK. madde gerekçelerinde yapılan atıf ve ayrıca işin doğası gereği sübjektif unsur da hesaba katılarak somut olay bazında değerlendirme yapmak gerekmektedir.

İşçinin hesaba katmasının beklenemez olması hususunda esas alınması gereken, ortalama ve makul bir işçinin durumu ve anlayışıdır. Her somut olay bazında her bir işçinin kişisel anlayışının değerlendirilmesi beklenemez<sup>129</sup>. Bununla birlikte, bazı durumlarda işçinin pozisyonu ya da eğitimi gibi kriterler baz alınarak sübjektif unsurun değerlendirmeye alınması mümkündür. Örneğin; yönetici konumundaki bir işçinin iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki rekabet yasağı bakımından, işverenin menfaati bulunmaktadır<sup>130</sup>. Bu nedenle işyeri iç yönetmeliğinde bu yönde bir hüküm bulunmasında herhangi bir sakınca yoktur. Ancak, aynı durum bir inşaat işçisi yönünden geçerli değildir, inşaat işçisi yönünden rekabet yasağı öngörülmesi sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olarak nitelendirilebilecektir.

Doktrindeki bir görüş uyarınca, sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı genel iş koşullarının varlığına sözleşmenin kurulması esnasında açıkça işaret edilmiş ve işçi tarafından bu koşullar tam (bilinçli) veya global kabul beyanı ile kabul edilmişse, söz konusu hükümler TBK. m. 21 f. 2 gereğince yürürlük denetiminden geçebilecektir<sup>131</sup>. Buna karşılık bir diğer görüş ise, genel işlem koşullarını sunan taraf, karşı tarafa genel işlem koşullarının kullanıldığına dair uyarının da ötesinde koşullara ilişkin açıkça bilgi verse ve bu koşulları öğrenme imkanı sağlasa dahi sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan koşulların yazılmamış sayılacağını savunmaktadır<sup>132</sup>. Yargıtay'ın 2018 tarihinde verdiği karar da, ikinci görüşü destekler nitelikte olup, karşı tarafın önceden ve açıkça bilgilendirilmesinin ya da müzakere edilmesinin bir önem taşımadığını, sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı

---

TBK. hükmünün sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancılık koşulunu aradığı, sübjektif etkiyi öngörmediği yönündeki görüş için bkz. Antalya. (2016). 428.

<sup>128</sup> Aydoğdu. (2014). 100, 104.; Civan. a.g.e. (2014). 214.; Kutluay. (2017). 1401.

<sup>129</sup> Ayan. (2016). 15.; Civan. a.g.e. (2014). 215. Odabaşı. (2019). 69.; Özdemir. (2016). 2354-2355.

<sup>130</sup> Civan. a.g.e. (2014). 215.

<sup>131</sup> Ayan. (2016). 15.; Aydoğdu. (2014). 103.; Civan. a.g.e. (2014). 210.; Kaşak, E. (2012). 422-423.; Kaya Özgür. (2018). 48.; Odabaşı. (2019). 70.; Özdemir. (2016). 2355. Uygun. (2013). 39.

<sup>132</sup> Ceylan. (2014). 179.; Görgeç. (2013). 418.; Yeniocak. (2013). 88.

genel işlem koşullarının her halükarda TBK. m. 21 f. 2 uyarınca yazılmamış sayılacağına karar vermiştir<sup>133</sup>.

Yargıtay'ın da benimsemiş olduğu ikinci görüşe katılmak mümkün değildir; zira, sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı genel işlem koşullarının yazılmamış sayılması gerekliliği, genel işlem koşullarının sunulduğu tarafı şaşırtıcı ve beklenmedik koşullardan korumaktır. Şayet genel işlem koşullarını kullanan taraf, şaşırtıcı ve beklenmedik olan bu koşulların varlığını açıkça belirtmiş ise, söz konusu koşullar karşı taraf açısından şaşırtıcı veya beklenmedik olmaktan çıkacaktır. Bu bağlamda da, yürürlük denetimine ilişkin yaptırıma gerek kalmayacaktır. Kaldı ki, şaşırtıcı veya beklenmedik şartın yürürlük denetiminden geçerek sözleşmenin içeriğine dahil olması, içerik denetimine tabi tutulmayacağı anlamına gelmemektedir. Söz konusu koşul, aşağıda içerik denetimine ilişkin konuda da anlatıldığı üzere, dürüstlük kurallarına aykırı, karşı tarafın aleyhine veya durumunu ağırlaştırıcı niteliği haiz ise içerik denetiminden geçemeyerek geçersiz (kesin hükümsüz) addedilecek ve uygulama alanı bulamayacaktır<sup>134</sup>. Bu noktada, yürürlük denetimi ile içerik denetimini birbirinden ayırt etmek gerekmektedir.

Bunun haricinde, Yargıtay kararında hükmün müzakere edilip edilmediğine bakılmaksızın TBK. m. 21 hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir. Hükmün müzakere edilip edilmemesi, o hükmün genel işlem koşulu olma niteliğini etkileyeceğinden ve genel işlem koşulu niteliği taşımayan bir hükme genel işlem koşullarına özgü bir denetim aracı uygulanamayacağından Yargıtay'ın bu yöndeki ifadesi de kanımızca isabetli değildir.

### **3.1.2. Yürürlük Koşullarının Sağlanmamasının Yaptırımı**

TBK. m. 21 ile yürürlük denetiminin yaptırımı, genel işlem koşullarının yazılmamış sayılması şeklinde belirlenmiştir.

TBK. m. 22 hükmünde yazılmamış sayılmanın sözleşmeye etkisi ise, *“Sözleşmenin yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri geçerliliğini korur. Bu durumda düzenleyen, yazılmamış sayılan koşullar olmasaydı diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri süremez.”* şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>133</sup> İnternet: Yargıtay 11. HD, E. 2016/13461, K. 2018/4893, T. 27.06.2018. Web: <http://karararama.yargitay.gov.tr>. 27.01.2020'de alınmıştır.

<sup>134</sup> Uygun. (2013). 45.

Kanun metninde belirtilen yazılmamış sayılma yaptırımını, hukuk sistemimizde yer almayan bir yaptırım türü olup, hukuki niteliğine ilişkin olarak doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüş, yazılmamış sayılma yaptırımının kesin geçersizlik (mutlak butlan) yaptırımına benzediğini, TBK. m. 22'yi göz önünde bulundurarak kısmi geçersizlik (kısmi butlan) yaptırımının da bulunduğunu savunmaktadır<sup>135</sup>. Kesin geçersizlik halinde sözleşme kurulmuş olup, hukuk dünyasında mevcuttur; ancak başlangıçtan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaz<sup>136</sup>. Kısmi geçersizlik durumunda ise, sözleşmenin bir bölümü geçersiz, kalan bölümü geçerlidir<sup>137</sup>.

Esasında kanun koyucunun amacı, yürürlük denetiminden geçemeyen genel işlem koşullarının sözleşme metnine en başından dahil edilmemesidir. Sözleşmenin içeriğine hiç dahil olmamış, kanundaki ifadesiyle yazılmamış olarak kabul edilen bir hükmün geçersizliğinden söz edilemeyeceğinden geçersizliğe ilişkin bu görüşlere katılmak mümkün değildir. Nitekim Yargıtay bir kararında, içerik denetimine ilişkin yaptırımın kesin hükümsüz olduğunu belirtirken bu yaptırımın yürürlük denetiminden farklı olduğunu belirtmiştir<sup>138</sup>.

Geçersizlik görüşünü kabul etmeyen bir grup yazar, söz konusu yaptırımın yokluk yaptırımı olarak nitelendirilebileceğini ifade etmekte<sup>139</sup>, başka bir grup ise kısmi yokluk kavramından söz etmektedir<sup>140</sup>. Yokluk yaptırımı, sözleşmenin asli kurucu unsurlarındaki sakatlık veya eksiklik sebebiyle sözleşmenin hukuk dünyasında hiçbir şekilde var olmamasını ifade eder<sup>141</sup>. Buna karşılık, yazılmamış sayılacak genel işlem koşulları sözleşmenin kurucu unsurlarına ilişkin olmayabilir ve bu hükümler sözleşmede yer almasına rağmen sözleşme geçerli bir şekilde kurulmuş olabilir<sup>142</sup>. Yokluğun sözleşmenin kurucu unsurlarına ve sözleşmenin kurulmasına yönelik bir yaptırım türü olması ve TBK. m. 21 ile kanun

<sup>135</sup> Akipek Öcal, Ş. (2015). "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşulları Hükümlerinin Konu Bakımından Uygulama Alanı". *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 196.; Ertürk. (2013). 93.; Süzek. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". 7.

Ayrıca, bu hususta esnek geçersizlik görüşünü savunan yazar için bkz. Antalya. (2016). 429-430.

<sup>136</sup> Ataoğlu. (2017). 85.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 580 vd.; Yelmen. a.g.e. (2013). 58-59.

<sup>137</sup> Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 598 vd.; Yelmen. a.g.e. (2013). 60-61.

<sup>138</sup> İnternet: Yargıtay 11. HD, E. 2016/13461, K. 2018/4893, T. 27.06.2018. Web: <http://karararama.yargitay.gov.tr>. 27.01.2020'de alınmıştır.

<sup>139</sup> Kutluay. (2017). 1404.; Tunçsiper. (2018). 47.

<sup>140</sup> Akçaal. (2014). 61.; Ataoğlu. (2017). 90; Eren, 221.; Girgin, Ö. A. (2019). "Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesinin Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi". *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 147.; Görgeç. (2013). 424.; Havutçu. (2015). "Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler". 265.; Odabaşı. (2019). 71 vd.

<sup>141</sup> Ataoğlu. (2017). 87.; Görgeç. (2013). 424.; Kaya Özgür. (2018). 49.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 578 vd.; Yelmen. a.g.e. (2013). 64.; Yeniocak. (2013). 85.

<sup>142</sup> Yelmen. a.g.e. (2013). 65.

koyucunun öngördüğü yaptırımın sözleşmenin kurulmasından ziyade genel işlem koşullarının var olan bir sözleşmeye dahil edilip edilmemesi ile ilgili olması sebebiyle, kanaatimizce yazılmamış sayılma yaptırımının hukuki niteliğinin yokluk olarak nitelendirilmemesi gerekir.

Geçersizlik ve yokluk yaptırımlarının sözleşmeye ilişkin olduğu, genel işlem koşullarının ise sözleşme hükmü olarak kabul edilerek sözleşmeye dair öngörülen yaptırım türlerinin genel işlem koşullarına uygulanamayacağından bahisle, yazılmamış sayılma yaptırımının kendine özgü bir yaptırım türü olduğunu savunan doktrin görüşü de mevcuttur<sup>143</sup>. Geçersizlik ve yokluk yaptırımları, yukarıda da belirtildiği üzere genel işlem koşullarının yürürlük denetimine ilişkin yaptırımı ile nitelik itibariyle tam olarak örtüşmemektedir. Ayrıca, görüşte de belirtildiği üzere, genel işlem koşulları sözleşme hükmü olarak değerlendirilmeli ve sözleşmeye ilişkin öngörülen yaptırımlar genel işlem koşulları bakımından birebir uygulanmamalıdır. Kanımızca, yürürlük denetiminin yaptırımı olarak belirtilen yazılmamış sayılma, kendine özgü bir yaptırım türüdür.

TBK. m. 22 ile yürürlük denetiminden geçemeyen genel işlem koşulları dışında kalan hükümlerin geçerli kalacağı belirtilmiştir. Aynı hüküm, genel işlem koşullarını kullanan tarafın, sözleşme metnine dahil edilmeyen koşullar olmasa idi sözleşme yapmayacağı yönünde iddia ileri süremeyeceğini belirtmekle, genel hükümler bağlamındaki kısmi hükümsüzlükten ayrılmıştır. Nitekim, madde gerekçesinde de sözleşmeyi düzenleyenin TBK. m. 27 f. 2 hükmünden kıyasen yararlanmasının önlendiği belirtilmiştir. Böylelikle, iş hukukunda genel iş koşulları niteliğindeki işyeri iç yönetmelik hükümlerini kullanan işveren, iş ilişkisine dahil edilmeyen iç yönetmelik hükümleri olmaksızın sözleşmeyi yapmayacağı yönünde bir beyanda bulunamayacaktır. Buna karşılık, kanun koyucu açıkça “düzenleyen” bakımından böyle bir hüküm öngördüğünden, genel işlem koşullarının sunulduğu tarafın, yani işçinin bu yöndeki iddiasına geçerlilik tanınmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu sayede, iş ilişkisinin zayıf tarafı konumundaki işçinin korunması amacına ve iş güvencesi ilkesine de hizmet edilmektedir.

---

<sup>143</sup> Civan. a.g.e. (2014). 219-221.; Yelmen. a.g.e. (2013). 67-68. Benzer yöndeki görüşler için bkz. Ceylan. (2014). 178.; yazılmamış sayılma yaptırımının yokluk yaptırımına benzer nitelikte olmakla birlikte kendine özgü bir yaptırım türü olduğunu savunan görüş için bkz. Yeniocak. (2013). 86.



## 3.2. İşyeri İç Yönetmeliklerinin Denetimi

### 3.2.1. Yorum Denetimi

#### 3.2.1.1. Yorum denetiminin ölçütleri

İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin yürürlük denetimini geçerek sözleşme içeriği haline gelmesinin ardından yorum denetimi uygulanır<sup>144</sup>. Yorum denetimi esasen her durumda yapılması gerekli bir denetim değildir. Bir hükümde, birden çok anlama gelebilecek, belirsiz ya da çelişkili ifadeler var olduğu takdirde o hükmün yorumlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır<sup>145</sup>. Bir başka deyişle, hükmün anlamında herhangi bir tereddüt bulunmuyorsa yorum yöntemlerine başvurulmayacaktır<sup>146</sup>.

Genel iş koşullarında yorum yaparak hükmün anlamının netleştirilmesinin zorunlu olduğu hallerde, öncelikle sözleşmelerin yorumlanmasına dair genel ilkeler uygulanmalıdır<sup>147</sup>. Her ne kadar TBK. m. 19 f. 1<sup>148</sup> hükmünün başlığı “Sözleşmelerin yorumu, muvazaalı işlemler” olsa da sözleşmelerin yorumuna ilişkin genel bir kuralı ihtiva etmediğinden, sözleşmelerin yorumlanmasında TMK. m. 2 ile öngörülen dürüstlük kuralı ve bu kural kapsamında güven teorisi esas teşkil etmektedir<sup>149</sup>.

<sup>144</sup> Ataoğlu. (2017). 93-94.; Civan. a.g.e. (2014). 227.; Görgeç. (2013). 424.; Kaşak, F. E. (2019). “Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması TBK m. 23”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(3), 198. Kaya Özgür. (2018). 74.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 239.; Odabaşı. (2019). 74.; Tunçsiper. (2018). 53.; Uygun. (2013). 41.; Yelmen. a.g.e. (2013). 75.

<sup>145</sup> Civan. a.g.e. (2014). 228.; Ceylan. (2014). 180.; Kaşak, F. E. (2019). 198.; Tunçsiper. (2018). 53-54.; Yelmen. a.g.e. (2013). 75. Bir hükmün ne zaman uygulanacağına dair Anayasa Mahkemesinin E. 1967/236. K. 1968/28. T. 27.09.1968 kararı ile “Bir metin okunur okunmaz anlaşılmaz, başka anlamlara olanak verecek, duraksamalar doğuracak nitelikte kaypak ve yanlışlık apaçık ise o zaman yoruma gidilir.” şeklinde hükmolunmuştur (Kar, B. (2012). “İş Hukukunda Yorum”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 7(28). 75.).

<sup>146</sup> Kaşak, F. E. (2019). 198, 202.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 17.

<sup>147</sup> Civan. a.g.e. (2014). 228.; Karagöz. (2004). 603-604.; Kaşak, F. E. (2019). 205.; Süzek, S. (2015). “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (34). 14.

<sup>148</sup> TMK. m. 19 f. 1 hükmü, “Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.” şeklindedir.

<sup>149</sup> Civan. a.g.e. (2014). 229.; Kaşak, F. E. (2019). 206.; Kaya Özgür. (2018). 74, 78.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 239.; Odabaşı. (2019). 75-76.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 73.; Yeniocak. (2013). 90.

Güven teorisinin yanı sıra, soyut ilişkiler baz alınmak suretiyle düzenleme alanı bulmaları nedeniyle işyeri iç yönetmelik hükümlerinin yorumunda yeknesak yorum ilkesine başvurulması, buna bağlı olarak yorumlama faaliyetinin genel, yeknesak ve objektiflik niteliklerini haiz olması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 188. Yorum faaliyeti sırasında somut sözleşmenin niteliği ve tarafların farazi iradelerinin önem taşıdığına ilişkin karşıt görüş için bkz. Tunçsiper. (2018). 55.; Yelmen. a.g.e. (2013). 75, 135.

Borçlar hukuku kapsamında sözleşmelere uygulanacak klasik yorum araçları ve ilkelerinin genel iş koşullarına da uygulanacağı şüphesizdir<sup>150</sup>. Bu genel hükümlerin yanı sıra, genel işlem koşullarının denetimi kapsamında TBK. ile öngörülmüş özel bir yorum hükmü bulunmaktadır. Özel yorum kuralı niteliğindeki TBK. m. 23, “*Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır.*” hükmünü haizdir.

TBK. m. 23 ile ifade edilen yorum kuralı, doktrinde “açık olmama kuralı” olarak da anılmaktadır<sup>151</sup>. Roma hukukunda ise sözleşmenin şüphe halinde düzenleyen aleyhine yorumlanacağı manasına gelen “in dubio contra stipulatorem” ilkesinin bir yansımasıdır<sup>152</sup>. Buna göre, diğer yorum yöntemleri anlaşılır veya açık olmayan veyahut da birden fazla anlama karşılık gelen hükme uygulansa dahi metin anlaşılır hale gelmediğinde bu yorum kuralına başvurulmaktadır.

Genel iş koşullarını kullanan ve bunları karşı tarafa sunan işveren, işçinin herhangi bir müzakere veya pazarlık imkanı bulunmadığı da göz önüne alındığında, açık ve anlaşılabilir, anlamda herhangi bir tereddüt veya şüpheye mahal vermeyecek şekilde bu koşulları kaleme almalıdır. İşyeri iç yönetmelik hükümleri yeterince açık değilse, bu hükümlerin açık ve anlaşılır olmamasından kaynaklı rizikoya koşulları kullanan taraf katlanmalıdır<sup>153</sup>. Zira işyeri iç yönetmeliğini işveren tek taraflı olarak belirlediğinden ve işçinin hükümlerin içeriğine katkısı bulunmadığından, hükmün yorumlanmasında tarafların ortak amaçlarından bahsedilemez<sup>154</sup>. TBK. m. 23 ile öngörülen yorum ilkesinin temelinde de bu düşünce yatmaktadır. Doktrinde aynı zamanda “beyanı kaleme alan aleyhine yorum ilkesi” olarak da ifade edilen bu ilke gereğince, genel iş koşullarını tek taraflı olarak önceden belirleyen güçlü taraf konumundaki işverenin, söz konusu metnin açık ve anlaşılabilir bir şekilde kaleme

---

<sup>150</sup> Civan. a.g.e. (2014). 230.

<sup>151</sup> Antalya. (2016). 431.; Aydoğdu. (2014). 115.; Civan. a.g.e. (2014). 237.; Karagöz. (2004). 603.; Kaşak, F. E. (2019). 206.

<sup>152</sup> Akçaal, M. (2014). “Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18(1). 59.; Antalya. (2016). 431.; Aydoğdu. (2014). 117.; Ertürk. (2013). 88.; Görgeç. (2013). 425.; Kocayusufoğlu. (2008). 239.; Kutluay. (2017). 1406.; Odabaşı. (2019). 77.; Yelmen. a.g.e. (2013). 87.

<sup>153</sup> Aydoğdu. (2014). 116.; Civan. a.g.e. (2014). 237.; Görgeç. (2013). 425.; Eren. (2017). 223.; Kaya Özgür. (2018). 75.; Kutluay. (2017). 1380.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 467.; Yelmen. a.g.e. (2013). 85, 87.

<sup>154</sup> Karagöz. (2004). 604.

alınma ve akabinde karşı tarafa sunulma inisiyatifini de taşıması gerekmektedir<sup>155</sup>. Bir diğer deyişle, genel iş koşullarının sunulduğu taraf olan işçi, güven teorisi kapsamında, bu koşulların açık ve anlaşılır bir şekilde yazıldığı hususunda işverene güven duymaktadır<sup>156</sup>. Ayrıca, Roma hukukundaki temel prensiplerden olan ve günümüzde de geçerliliğini koruyan, kişilerin kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemeyeceğine ilişkin kural da bu yorum ilkesini destekler niteliktedir<sup>157</sup>. Bu nedenle, işyeri iç yönetmelik hükmünün anlamında herhangi bir tereddüt ortaya çıktığında, işçinin lehine, işverenin ise aleyhine olacak şekilde yorum yapılacaktır.

TBK. ile genel işlem koşulları yönünden öngörülmüş olan bu hüküm, esasında iş hukukuna hakim ilkelerden olan işçi lehine yorum ilkesi ile aynı amaca hizmet etmektedir. Yargıtay bir kararında, aynı sözleşmede birbiriyle çelişen hükümlerin varlığı halinde işçinin yararına olan hükmün dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir<sup>158</sup>. İşçinin lehine olan hükmün uygulanması, iş hukukunda “işçi lehine yorum ilkesi” olarak anılmaktadır<sup>159</sup>. İşçi, ekonomik ve kişisel anlamda işverene bağımlı olup, bu husus işçiyi iş ilişkisinin zayıf tarafı haline getirmektedir. İş hukukunun ortaya çıkış amaçlarından biri olan ve temel prensip olarak kabul edilen işçinin korunması ilkesi, sözleşmede mevcut çelişkili hükümler bakımından işçinin yararını gözetmek ve işçiyi korumak amacıyla işverenin aleyhine, işçinin lehine bir yorum metodunun uygulanması söz konusudur<sup>160</sup>.

<sup>155</sup> Ataoğlu. (2017). 95.; Civan. a.g.e. (2014). 238.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 188-189.; Tunçsiper. (2018). 59.; Uygun. (2013). 41.; Yelmen. a.g.e. (2013). 85.

Nitekim, TBK. yürürlüğe girmeden önceki dönemde Yargıtay da beyanı kaleme alan aleyhine yorum ilkesini verdiği kararlarda benimsemiştir (Yargıtay 3. HD. E. 1998/4263. K. 1998/6098. T. 02.06.1998, Kaşak F. E. (2019). 208.).

<sup>156</sup> Akçaal. (2014). 60.; Antalya. (2016). 431.; Aydoğdu. (2014). 117-118.; Civan. a.g.e. (2014). 237-238.; Süzek. (1996). “İş Hukukunda Yorum”. 235.

Nitekim, TBK. m. 23 gerekçesinde de maddede öngörülen özel yorum kuralının dürüstlük kuralının özel bir uygulama alanını oluşturduğu ifade edilmiştir.

<sup>157</sup> “Nemo auditur propriam turpitudinem allegans” (Antalya. (2016). 431.; Aydoğdu. (2014). 118.; Odabaşı. (2019). 77.; Tunçsiper. (2018). 59-60.; Yelmen. a.g.e. (2013). 85).

<sup>158</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD. E. 1995/26332. K. 1996/2570. T. 16.2.1996. Web: <http://www.legalbank.net>. 26.11.2019’da alınmıştır.

Benzer şekilde, işverenin işçiyi fesih bildiriminde bulunması ve söz konusu bildirimde işçiyi yanıltıcı nitelikte farklı tarihlerin mevcut olması durumunda, işçinin lehine yorum ilkesinin devreye girerek hangi tarihin işçinin lehine olacağına saptanması gerektiği, böylelikle iş hukukunun işçiyi koruma fonksiyonunun yerine getirileceğine ilişkin karar için bkz. İnternet: Yargıtay 9. HD. E. 2016/34499. K. 2016/20602. T. 22.11.2016. Web: <http://www.legalbank.net>. 26.11.2019’da alınmıştır.

<sup>159</sup> Civan. a.g.e. (2014). 240.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 194.; Karagöz. (2004). 604.; Kaya Özgür. (2018). 97.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 16-17.; Odabaşı. (2019). 78.; Senyen Kaplan. (2015). 10.; Süzek. (1996). “İş Hukukunda Yorum”. 234.

<sup>160</sup> Kar. (2012). 80.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 133.; Senyen Kaplan. (2015). 7.; Süzek. (2015). “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”. 9.

Yorum denetimine başvurulabilecek bir başka durum, genel iş koşulları arasında iki veya daha fazla hükmün birbirinden farklı anlama gelmesidir<sup>161</sup>. Örneğin; işyeri iç yönetmelik hükmü ile Pazar günlerinin hafta tatili, Cumartesi günlerinin akdi tatil olduğu belirtilmiş, işyeri iç yönetmeliğindeki bir diğer hükümle ise yıllık ücretli izin günlerinin hesabında Cumartesi günlerinin işgünü sayılacağı ifade edilmiştir. İki farklı hükümde Cumartesi günlerinin hukuki niteliği farklı anlamlara gelmekte olup, kanımızca yorum denetimine ihtiyaç vardır. Genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelik hükümleri işveren tarafından tek taraflı olarak belirlendiğinden, herhangi bir yoruma ihtiyaç olması durumunda hükümler işveren aleyhine, bir başka deyişle işçinin lehine yorumlanacaktır. Bu durumda, Cumartesi gününün akdi tatil niteliği kalacak; ancak yıllık ücretli izin günlerinin hesabında Cumartesi günleri akdi tatil olması sebebiyle sayılmayacaktır.

Bu kanaatimize karşılık, Yargıtay 22. HD 2018 yılında vermiş olduğu bir kararda, somut olay yukarıda verilen örnek doğrultusunda gerçekleşmesine rağmen,

*“açık düzenleme yoruma gerek olmayacak şekilde yıllık ücretli izin hakkı kullanılırken cumartesi gününün işgünü olarak sayılacağı ve hafta tatili süresinin bir gün (24 saat) olacağı şeklindedir. Bu düzenleme “yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir” şeklindeki 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde yer alan nispi emredici hükme aykırı olmadığından, işçilerin yıllık ücretli izin hakkını kullandıkları zaman dilimi içerisinde sadece bir günlük sürenin hafta tatili sayılarak uygulama yapılması gerekmektedir.”*

diyerek iki hükmün birden farklı anlama gelmediğini, bu nedenle yorumun gerekli olmadığını belirtmiş, Cumartesi günlerinin akdi tatil olarak devamıyla birlikte yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi günlerinin işgünü sayılmasında hukuken bir sakınca olmadığına hükmetmiştir<sup>162</sup>. Yukarıda açıkladığımız hususlar uyarınca, söz konusu Yargıtay kararı kanaatimizce isabetli olmayıp hükümlerin yorumlanması gerekmektedir.

### **3.2.1.2. Yorum denetiminin yaptırımı**

Genel işlem koşullarını tek taraflı olarak belirleyen tarafın metni açık ve anlaşılır bir şekilde, bir başka deyişle yoruma ihtiyaç duyulmayacak şekilde kaleme alması ve karşı tarafa sunması gerektiğini yukarıda belirtmiştik. TBK. m. 23 hükmü ile de öngörüldüğü üzere,

<sup>161</sup> Civan. a.g.e. (2014). 240.; Kaşak, F. E. (2019). 211.

<sup>162</sup> İnternet: Yargıtay 22. HD. E. 2018/9873. K. 2018/22569. T. 18.10.2018. Web: <http://kazanci.com.tr>. 04.05.2020'de alınmıştır.

anlamda herhangi bir tereddüt veya şüphenin oluşmasına yol açan genel işlem koşulunun varlığı halinde, bu koşulu tek taraflı olarak belirleyen taraf aleyhine bir yaptırım söz konusu olacaktır. Buna göre, genel işlem koşulunu sunan tarafın aleyhine, bu koşul kendisine dayatılan tarafın ise lehine bir yorum yapılacaktır.

İşyeri iç yönetmelik hükümleri bakımından da aynı durum geçerli olup, işverenin daha önceden tek taraflı olarak belirlediği genel iş koşulunun anlamında tereddüt edilmesi ya da şüpheye düşülmesi halinde, işveren aleyhine yorum kuralı işletilecek ve bu bağlamda da hükmün anlamı işçinin lehine olacak şekilde yorumlanacaktır.

### 3.2.2. İçerik Denetimi

İşyeri iç yönetmelik hükümleri öncelikli olarak yürürlük denetiminden geçerek sözleşmenin içeriğine dahil olur ve yukarıda açıklandığı üzere ihtiyaç bulunması halinde de yorum denetimi kapsamında yorumlanarak anlamı açıklığa kavuşturulur. Bu şekilde iki farklı denetimden geçen genel işlem koşulunun tabi olacağı bir sonraki denetim ise içerik denetimi adını almaktadır<sup>163</sup>. İçerik denetiminin amacı, genel işlem koşulunu tek taraflı olarak önceden belirleyen güçlü taraf karşısında sözleşmenin zayıf tarafını koruyarak sözleşme adaletini sağlamaktır. Her ne kadar yürürlük denetimi ve yorum denetimi de bu amaca hizmet etseler de, içerik denetimi adil bir sözleşmenin oluşturulması bakımından daha etkin bir koruma sağlamaktadır<sup>164</sup>.

Doktrinde içerik denetimi, geniş anlamda içerik denetimi ve dar anlamda içerik denetimi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geniş anlamda içerik denetimi, genel işlem koşullarının hukuka, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olup olmadığı yönündeki denetimi ifade etmektedir<sup>165</sup>. Bu ifade, genel hüküm niteliğindeki TBK. m. 27 ile belirtilmiş olup, genel işlem koşulu olup olmadığı gözetilmeksizin tüm sözleşme hükümlerine uygulanmaktadır. Genel işlem koşulları da yürürlük denetiminden geçmek suretiyle sözleşme hükmü haline geldiğinden, TBK. m. 27 hükmü denetimine tabi olup, hukukun emredici

<sup>163</sup> Genel işlem koşullarının önce yürürlük denetiminden, sonra içerik denetiminden geçmesi gerektiğini, bu iki denetimden geçerek geçerli olan genel işlem koşullarının en son aşamada yorum denetimine tabi tutulacağına ilişkin görüş için bkz. Girgin. (2019). 150 vd.

<sup>164</sup> Ataoğlu. (2017). 97.; Civan. a.g.e. (2014). 245.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 195.; Kaya Özgür. (2018). 58-59.; Odabaşı. (2019). 79-80.; Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 8.; Tunçsiper. (2018). 62.; Yelmen. a.g.e. (2013). 89.; Yeniocak. (2013). 93.

<sup>165</sup> Civan. a.g.e. (2014). 247.; Eren. (2017). 227. Ertürk. (2013). 100.; Odabaşı. (2019). 81.; Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 8.

kurallarına, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olan genel işlem koşulları kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir<sup>166</sup>. Bu kapsamda örneğin; işyeri iç yönetmeliklerinde İK.'da belirtilenden daha kısa yıllık izin sürelerinin öngörülmesi ya da deneme süresinin dört ay olarak belirlenmesi, emredici hükümlere aykırılıktan ötürü kesin hükümsüz olacaktır.

Dar anlamda içerik denetimi ise, TBK. m. 25 ile öngörülmüştür. Buna göre; “*Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.*”

Doktrinde bir görüş, genel işlem koşulları bakımından TBK. m. 25 hükmünün hakime sağladığı denetim olanağının, TBK. m. 27 ve 28'in öngördüğü hususları kapsadığını, ayrıca bu hükümler karşısında TBK. m. 25'in özel hüküm niteliği taşıdığını belirterek kesin hükümsüzlük ve aşırı yararlanmaya ilişkin maddelere başvurulmasına gerek olmadığını savunmaktadır<sup>167</sup>. Buna karşılık diğer bir görüş uyarınca, sözleşmenin genel sınırlarını çizen hükümler olarak nitelendirilen TBK. m. 27 ve 28, genel işlem koşullarına öncelikli olarak uygulanmalıdır ki bu hükümlere aykırılık durumunda genel işlem koşulları doğrudan hükümsüz addedilsin ve TBK. m. 25 yönünden ayrıca bir denetime başvurulmasına gerek kalmasin<sup>168</sup>. Aşağıda da ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere TBK. m. 25 hükmünün uygulanması için genel işlem koşulunun dürüstlük kurallarına aykırı olmasının yanı sıra karşı tarafın aleyhine olma ya da durumunu ağırlaştırma koşulları aranmaktadır. TBK. m. 27 sözleşme hükmünün taraflardan birinin aleyhine olması ya da durumunu ağırlaştırması koşullarını aramaksızın, doğrudan hukuka, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı hükümleri kesin geçersiz saymaktadır. Bu nedenle, kanaatimizce ikinci görüş isabetli olup, genel işlem koşullarına TBK. m. 25'ten önce geniş anlamda içerik denetimi uygulanması makuldür.

### 3.2.2.1. İçerik denetiminin ölçütleri

TBK. m. 25 hükmü ile içerik denetimi öngörülmüş, maddede denetime ilişkin getirilen ölçütler belirlenmiştir. Hükmün lafzından, içerik denetiminde göz önüne alınacak hususlardan

<sup>166</sup> Eren. (2017). 227.; Görgeç. (2013). 427-428.; Karagöz. (2004). 599.; Odabaşı. (2019). 81.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 74.; Tunçsiper. (2018). 65.

<sup>167</sup> Civan. a.g.e. (2014). 270-271.

<sup>168</sup> Ayan. (2016). 31.; Aydoğdu. (2014). 136.; Eren. (2017). 227, 233.; Odabaşı. (2019). 82.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 465-466.; Tunçsiper. (2018). 65.; Yelmen. a.g.e. (2013). 90.

ilkinin, genel işlem koşullarının karşı tarafın (işçinin) aleyhine olma veya durumunu ağırlaştırma; ikincisinin ise dürüstlük kurallarına aykırılık olduğu anlaşılmaktadır; ancak hangi durumların dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceği ya da hangi durumlarda karşı taraf aleyhine veya bu tarafın durumunu ağırlaştıran hallerin söz konusu olacağı hükümde açıklanmamış olup bu husus hakimnin takdir yetkisine bırakılmıştır<sup>169</sup>. Nitekim Yargıtay da bir genel işlem koşulunun içerik denetimini gerçekleştiren mahkeme tarafından diğer tarafın durumunu ağırlaştıran nitelikte ve dürüstlük kuralına aykırı hüküm bulunup bulunmadığının her somut olay bazında tartışılması ve değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>170</sup>.

Bununla birlikte, Avrupa Birliği ilgili direktifi ile Alman ve İsviçre hukuklarındaki benzer nitelikteki düzenleme incelendiğinde, önemli ölçüde dengesizliğin bulunması kriterine de yer verildiği görülmektedir<sup>171</sup>. İçerik denetiminin amacı ile de bağdaşan bu kriter kanun hükmünde açıkça yer almamaktadır, ancak bazı yazarlarca içerik denetiminin üçüncü bir ölçütü olarak, bazı yazarlarca da hükümdeki “dürüstlük kurallarına aykırılık” ölçütünün kapsamı içinde önemli ölçüde dengesizliğin bulunması kriterinin de arandığı belirtilmektedir<sup>172</sup>. Buna karşılık, kanun koyucunun TTK. m. 55 f. 1’deki haksız rekabetle ilgili hükümde bu kriteri öngörmesi karşısında TBK.’da öngörmemesini baz alarak, önemli ölçüde dengesizliğin bulunmasına ilişkin kriterin göz önünde bulundurulmasına gerek olmadığına ilişkin doktrin görüşü de mevcuttur<sup>173</sup>. Çalışmamızda, önemli ölçüde dengesizliğin bulunmasına ilişkin kriteri dürüstlük kuralının yorumlanması ile ulaşılması sebebiyle, aşağıda “Dürüstlük kurallarına aykırılık” başlığı altında söz konusu husus incelenecektir.

<sup>169</sup> Antalya. (2016). 435-436.; Ertürk. (2013). 89.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 84.; Odabaşı. (2019). 86.; Ünal, A., Köroğlu, E. (2019). “Genel İşlem Şartlarının İçerik Denetiminin Sonuçları”. *Uyumsuzluk Mahkemesi Dergisi*. (13). 526.; Uygun. (2013). 42.; Yelmen. a.g.e. (2013). 88-89.; Yeniocak. (2013). 94.

<sup>170</sup> İnternet: Yargıtay 11. HD, E. 2016/13461, K. 2018/4893, T. 27.06.2018. Web: <http://karararama.yargitay.gov.tr>. 27.01.2020’de alınmıştır.

<sup>171</sup> Antalya. (2016). 438.; Aydoğdu. (2014). 124.; Eren. (2017). 229.; Ertürk. (2013). 102.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 247.; Odabaşı. (2019). 82 vd.

<sup>172</sup> Civan. a.g.e. (2014). 294.; Ertürk. (2013). 100.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 243.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 468.

<sup>173</sup> Aydoğdu. (2014). 124; Eren. (2017). 229.

Kanun koyucunun kriter bağlamında dürüstlük kuralını yeterli gördüğü, bu nedenle “ölçüsüz mağduriyet” kavramından kanunda düzenleme gereği duymadığına ilişkin görüş için bkz. Antalya. (2016). 438.

### 3.2.2.1.1. İşçinin aleyhine olması veya işçinin durumunu ağırlaştırması

Genel iş koşulu niteliğini haiz işyeri iç yönetmelik hükmünün işçinin aleyhine olup olmadığı ya da işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı hususunun belirlenmesinde, işçinin menfaatlerinin ihlal edilip edilmediği, işçinin mağdur olup olmadığı ya da taraflar arasındaki menfaat dengesinin bozulup bozulmadığı hususları kıstas alınır<sup>174</sup>. Bu kapsamda, söz konusu işyeri iç yönetmelik hükmünün olduğu durum ile olmadığı durum karşılaştırılacak, genel iş koşulunun mevcut olduğu durumda işçi daha kötü veya daha ağır bir konumda ise aleyhe hüküm ya da işçinin durumunu ağırlaştıran hükümden söz edilebilecektir<sup>175</sup>. Böyle bir hükmün tespiti halinde, içerik denetiminin bir diğer ölçütü olan dürüstlük kurallarına aykırılık hususu incelemeye tabi tutulacaktır.

### 3.2.2.1.2. Dürüstlük kurallarına aykırılık

Dürüstlük kuralı TMK. m. 2’de yer almakta olup, buna göre “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*”

Özel hukukun temelini oluşturan dürüstlük kuralı gereğince, dürüst, makul, orta zekalı bir insan model alınarak bu modelin davranışları objektif ve genel bir kriter niteliğinde değerlendirilmektedir<sup>176</sup>. Bu modelin davranışları hukuk kurallarına, ahlaka, örf ve adete, dürüstlük ve doğruluk ilkelerine uygunluğunun yanı sıra hak sahipleri ya da borç ilişkisinin diğer tarafları bakımından güven duygusunu temin etme ve sürdürmeye yönelik olmalıdır<sup>177</sup>. Dürüstlük kuralı, etik kaynaklı ve objektif nitelikli olup, hukuk kurallarını yorumlama ve tamamlama amaçlarına hizmet etmektedir<sup>178</sup>.

Dürüstlük kuralının bir başka yüzü olan hakkın kötüye kullanılması yasağı ise TMK. m. 2 f. 2’de öngörülmüştür. Buna göre kişiler, haklarını dürüstlük kuralına aykırı kullanmak

<sup>174</sup> Antalya. (2016). 437.; Civan. a.g.e. (2014). 296.; Uygun. (2013). 42.; Yelmen. a.g.e. (2013). 89, 95.

<sup>175</sup> Civan. a.g.e. (2014). 296-297.; Ertürk. (2013). 102.; Görgeç. (2013). 427.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 248.; Odabaşı. (2019). 82.

<sup>176</sup> Aydoğdu. (2014). 129.; Civan. a.g.e. (2014). 301.; Eren. (2017). 230.; Tunçsiper. (2018). 66.; Yelmen. a.g.e. (2013). 91-92.

<sup>177</sup> Civan. a.g.e. (2014). 301.; Görgeç. (2013). 428.; Tunçsiper. (2018). 67.

<sup>178</sup> Tunçsiper. (2018). 66-67.; Yelmen. a.g.e. (2013). 93-94.



suretiyle bir başkasına zarar verir ya da zarar verme tehlikesi yaratırsa hakkın kötüye kullanıldığından bahisle ilgili hak kesintiye uğrayacaktır<sup>179</sup>.

Herkesi kapsamına alan dürüstlük kuralı, iş hukuku bağlamında da geçerli olup, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin başlangıcından sona ermesine kadar uygulanmaktadır<sup>180</sup>. Bu bağlamda; dürüst, makul ve orta zekalı bir işverenden beklenecek davranışları işçiye karşı sergilemeyerek işçi ile arasında kurulması gerekli güven ilişkisini zedeleyen hüküm ve davranışları dürüstlük kuralına aykırı kabul etmek mümkündür.

İşyeri iç yönetmelik hükmünün içerik denetimi kapsamında dürüstlük kurallarına aykırı olup olmadığını belirleme aşamasında, genel ve soyut bir değerlendirme yapılması gerekmektedir<sup>181</sup>. Bu ifadeden kasıt, iş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işverenin bireysel bazda düşünülmemesidir. İşyeri iç yönetmelik hükmünün genel iş koşulu olması ve bundan ötürü genel ve soyut niteliği haiz olması sebebiyle içerik denetiminde de genel ve soyut bir değerlendirme yapılması makul olacaktır<sup>182</sup>. Bununla birlikte, tüm işçilerin ve işverenlerin tek bir kapsamda değerlendirileceği sonucuna varılmamalıdır. İşçi grupları, ifa edilen iş, çalışılan sektör, iş sözleşmesi türü ya da işçinin işyerindeki konumu gibi belirli olgulara dayanılmak suretiyle denetim gerçekleştirilebilecektir<sup>183</sup>.

Dürüstlük kuralı kavramı gerek genel hükümler gerekse TBK. m. 25'teki ifadesi bakımından soyut niteliktedir. İçerik denetiminin daha sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, dürüstlük kurallarına aykırılığın belli başlı hangi durumlarda ortaya çıkabileceğini ifade etmekte fayda vardır.

Yasal düzenlemeler ile öngörülmuş hukuk kurallarının<sup>184</sup> ana fikri ile bağdaşmayan hükümlerin dürüstlük kurallarına aykırı olduğu söylenebilecektir<sup>185</sup>. Kuralın ana fikrinden

<sup>179</sup> Ataoğlu. (2017). 100.; Aydoğdu. (2014). 129.; Civan. a.g.e. (2014). 302.; Odabaşı. (2019). 87.

<sup>180</sup> Odabaşı. (2019). 85.

<sup>181</sup> Civan. a.g.e. (2014). 304.

<sup>182</sup> Civan. a.g.e. (2014). 304.; Odabaşı. (2019). 84.

<sup>183</sup> Antalya. (2016). 436.; Aydoğdu. (2014). 127-128.; Civan. a.g.e. (2014). 305.; Eren. (2017). 231.; Odabaşı. (2019). 84.

<sup>184</sup> Emredici hukuk kurallarına aykırılık TBK. m. 27 bağlamında kesin geçersizlik yaptırımına tabi olsa da, emredici hukuk kurallarını doğrudan ihlal etmese dahi o kuralın yasal düzenleme ile getirdiği ana fikri bertaraf edecek ve taraflar arasındaki dengeyi işçi aleyhine bozacak işyeri iç yönetmelik hükümleri de dürüstlük kurallarına aykırı addedilecektir (Civan. a.g.e. (2014). 312-313.).

<sup>185</sup> Antalya. (2016). 434.; Ayan. (2016). 27.; Civan. a.g.e. (2014). 311 vd.; Ercan Çitaklayım, C. (2017). "Alman Hukukunda Genel İşlem Koşullarının İçerik Denetimi ve Alman Federal Mahkemesi Kararı (BGH, Az. Iv Zr 422/12 V. 26.3.2014) Işığında Şeffaflık İlkesinin Sigorta Sözleşmelerindeki Sınırları". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. (1).141.; Ertürk. (2013). 102.; Kaya Özgür. (2018). 61.; Odabaşı. (2019). 86.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 75.; Ünal, Köroğlu. (2019). 527.; Tunçsiper. (2018). 70.; Yelmen. a.g.e. (2013). 96.

kasıt, düzenlemenin yapılma amacı ile kanun koyucunun taraflar arasında kurduğu menfaat dengesidir<sup>186</sup>. Yasal düzenleme kapsamına, geniş anlamda yorum yapıldığında, yasal düzenlemelerin temelini teşkil eden ve yazılı olmayan hukuki ilkeler, içtihatlar, örf ve adet hukuku vb.nin de girdiği doktrinde belirtilmektedir<sup>187</sup>.

İkinci bir kıstas ise, sözleşme amacının gerçekleşmesinin tehlikeye düşmesine ilişkindir. Sözleşmenin doğasına aykırılık olarak da ifade edilen bu kıstas, doğrudan ya da kıyas yöntemiyle uygulanacak bir yasal düzenlemenin bulunmaması durumunda başvurulabilir<sup>188</sup>. Sözleşmenin amacına veya doğasına aykırılık olup olmadığının tespitinde ise, sözleşmenin kurulmasındaki ekonomik amaç, işçi ve işverenin sözleşmeden ve iş ilişkisinden haklı beklentileri, sözleşmenin türü gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır<sup>189</sup>.

İşveren, işçiye karşı yerine getirmesi gereken temel yükümlülüklerini iş sözleşmesinin amacına ve doğasına aykırı bir şekilde işyeri iç yönetmelik hükümleri ile sınırlandırdığı takdirde, dürüstlük kurallarına aykırılık söz konusu olacaktır<sup>190</sup>. Bu kapsamda, işverenin işletme bazında sahip olduğu ekonomik risklerin işçiye yüklenmesi ya da işçinin ücretinin bağlayıcı olmama, geri alma kayıtlarına tabi kılınması sözleşmenin doğasına aykırı kabul edilerek içerik denetiminden geçemeyecektir<sup>191</sup>.

Dürüstlük kurallarına aykırılık bağlamında bir başka kriter ise, genel iş koşulunun açık ve anlaşılır olmasına ilişkindir<sup>192</sup>. Doktrinde şeffaflık ilkesi olarak da tanımlanan bu kriter uyarınca, ortalama bir işçi tarafından anlaşılmayan, hüküm ve sonuçları kesin ve net bir şekilde belirlenmemiş olan ya da yanıltıcı niteliği haiz işyeri iç yönetmelik hükümleri dürüstlük kurallarına aykırılık uyarınca yaptırıma tabi olacaktır<sup>193</sup>.

<sup>186</sup> Civan. a.g.e. (2014). 314.; Süzek. (2016). "Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi". 468.

<sup>187</sup> Civan. a.g.e. (2014). 312-313.

<sup>188</sup> Antalya. (2016). 440.; Civan. a.g.e. (2014). 324.

<sup>189</sup> Civan. a.g.e. (2014). 326-327.; Ertürk. (2013). 102.; Ünal, Köroğlu. (2019). 527.

<sup>190</sup> Antalya. (2016). 434.; Ayan. (2016). 27.; Civan. a.g.e. (2014). 325.; Ercan Çitaklayım. (2017). 141.; Eren. (2017). 232.; Kaya Özgür. (2018). 61.; Odabaşı. (2019). 86.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 75.; Tunçsiper. (2018). 70.; Yelmen. a.g.e. (2013). 96.

<sup>191</sup> Civan. a.g.e. (2014). 329.; Odabaşı. (2019). 86.

<sup>192</sup> Ercan Çitaklayım. (2017). 139.; Ertürk. (2013). 89.; Kaya Özgür. (2018). 61.; Kocayusufpaşaoğlu. (2008). 249.; Odabaşı. (2019). 86.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 75.; Tunçsiper. (2018). 70.; Yelmen. a.g.e. (2013). 96.

<sup>193</sup> Civan. a.g.e. (2014). 332 vd.; Ercan Çitaklayım. (2017). 139.; Kaşak, F. E. (2019). 213.; Kutluay. (2017). 1409.

Bu noktada, içerik denetimi ile yorum denetiminin birbirinden farklı olduğunu belirtmekte fayda vardır. Yorum denetiminde, birden fazla anlama gelebilecek nitelikteki genel işlem koşullarının değerlendirilmesi ve şüphe durumunda karşı tarafın lehine bir yorum faaliyeti gerçekleştirilmesi söz konusudur. Öte yandan, içerik denetimi kapsamında açık ve anlaşılır olmama halinde, genel işlem koşullarına herhangi bir anlam yüklenmesi mümkün

Dürüstlük kuralı paralelinde, işçi ile işveren arasında önemli ölçüde dengesizliğe yol açacak nitelikteki hükümler, dürüstlük kuralına aykırı niteliği haizdir<sup>194</sup>. İşçi ile işveren arasında kurulması gereken adil nitelikteki menfaat, hak ve yükümlülük dengesini bozan ve yerine makul ölçüde kabul edilebilecek yeni bir menfaat dengesi tesis etmeyen hükümlerin önemli ölçüde dengesizliğe sebep olduğu söylenebilir.<sup>195</sup>

Önemli ölçüde dengesizliğin mevcut olup olmadığına ilişkin tespit yapılırken ölçülülük ilkesinden faydalanılır<sup>196</sup>. Buna göre, işyeri iç yönetmelik hükümleri işverenin amacını gerçekleştirmesine yönelik olmalıdır, bu hükümler işçiye en az zarar verecek şekilde düzenlenmelidir ve işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesinin bozulmamasına özen gösterilmelidir. Bu koşulların sağlanmaması durumunda, önemli ölçüde dengesizlikten söz edilecektir.

Buna karşılık, işveren işçinin menfaatinin ihlal edilmesinde hakkaniyete uygun kendi menfaati olduğunu beyan ederek ispatlarsa ya da işçinin ihlal edilen menfaatinin işçiye başka bir menfaat sağlamak suretiyle dengelerse, önemli derecede dengesizliğin oluşmadığını söylemek mümkündür<sup>197</sup>. Bu nedenle, işyeri iç yönetmelik hükmünün içerik denetimi yönünden tek başına değerlendirilmesinden ziyade, işyeri iç yönetmeliğinin bir bütün halinde, hatta tip iş sözleşmesi, işyeri uygulamaları vb. diğer genel iş koşulları ve çalışma koşulları ile birlikte değerlendirilmesinde fayda vardır.

### 3.2.2.2. İçerik denetiminin yaptırımı

İçerik denetimine tabi olan hükmün işçinin aleyhine olduğu ya da işçinin durumunu ağırlaştırdığı, taraflar arasında önemli ölçüde dengesizliğe yol açtığı ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğunun tespiti halinde hangi yaptırımın uygulanacağı TBK.'da açıkça düzenlenmemiştir. Onun yerine, TBK. m. 25'in gerekçesinde,

*“Bu tür hükümlerin yaptırımı, Tasarının 27 nci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesi anlamında kesin hükümsüzlük olacaktır. Başka bir ifadeyle burada, aynı*

---

olmayıp, gerekli yorum kuralları uygulansa dahi ilgili hüküm anlamsız kalmakta ya da herhangi bir anlamı karşı taraf için daha lehte olduğu değerlendirilemeyecek şekilde birden fazla anlam taşımaktadır (Ercan Çitaklayım. (2017). 146 vd.; Kaşak, F. E. (2019). 213.).

<sup>194</sup> Civan. a.g.e. (2014). 300.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 468.

<sup>195</sup> Civan. a.g.e. (2014). 304.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 74.

<sup>196</sup> Civan. a.g.e. (2014). 297.; Odabaşı. (2019). 83.

<sup>197</sup> Ayan. (2016). 29.; Civan. a.g.e. (2014). 298.; Odabaşı. (2019). 83.

*fıkranın ikinci cümlesinin uygulanması söz konusu değildir. Bu sebeple, sözleşmenin kapsamına dahil edilen hükümlerden genel işlem koşullarına konulması yasak olanlar dışındakiler, geçerliliklerini koruyacaktır. Tasarının 21 inci maddesinde genel işlem koşullarının bağlayıcılığı, bu maddede ise, söz konusu koşulların içerik denetimi düzenlenmektedir.”*

ifade olunmuştur.

Kanun koyucu, içerik denetiminin yaptırımını -madde gerekçesinde de ifade etmiş olsa-kesin hükümsüzlük olarak belirlemiştir<sup>198</sup>. İçerik denetimi sonucunda genel işlem koşullarının tamamı kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olabileceği gibi bazı genel işlem koşulları geçerliliğini koruyabilir ya da sözleşme ilişkisi genel işlem koşulu niteliğinde olmayan hükümler ile de devam edebilir. İkinci durumda, kısmi kesin hükümsüzlükten söz edilecektir. Yürürlük denetiminde belirtilen “yazılmamış sayılma” yaptırımından farklı olarak, (kısmi) kesin geçersizlik yaptırımı hukukumuzda mevcut bir yaptırım türü olup, yürürlük denetiminin yaptırımına ilişkin doktrin tartışmaları içerik denetimine yönelik olarak yapılmayacaktır; bu da isabetli bulunmuştur<sup>199</sup>.

Madde gerekçesinde atıf yapılan TBK. m. 27 f. 2 ilk cümlesi uyarınca, sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması (kısmi kesin geçersizlik) diğerlerinin geçerliliğini etkilememektedir. Aynı fıkranın ikinci cümlesinde ise, geçersiz kabul edilen hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağına açıkça anlaşılması durumunda, sözleşmenin tamamının kesin olarak hükümsüz olacağı belirtilmiştir.

TBK m. 25 hükmüne aykırı nitelikte işyeri iç yönetmeliğine hüküm konulması durumunda, aykırı hükümler kısmi kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır<sup>200</sup>. Bir başka deyişle, kesin hükümsüz haline gelen işyeri iç yönetmelik hükümlerinin taraflar arasındaki

<sup>198</sup> Akçaal. (2014). 62.; Akipek Öcal. (2015). 197.; Antalya. (2016). 401.; Ataoğlu. (2017). 101.; Ayan. (2016). 32.; Aydoğdu. (2014). 133.; Ceylan. (2014). 182.; Eren. (2017). 234.; Girgin. (2019). 149.; Kaya Özgür. (2018). 67.; Kutluay. (2017). 1407.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 84.; Odabaşı. (2019). 94.; Süzek. (2016). “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”. 468.; Ünal, Köroğlu. (2019). 529-530.; Tunçsiper. (2018). 82.

Nitekim Yargıtay da TBK. m. 25’e aykırılığın yaptırımının emredici hükme açıkça aykırılık sebebiyle kesin hükümsüzlük olduğunu ifade etmiştir (İnternet: Yargıtay 11. HD, E. 2016/13461, K. 2018/4893, T. 27.06.2018. Web: <http://karararama.yargitay.gov.tr>. 27.01.2020’de alınmıştır.).

<sup>199</sup> Civan. a.g.e. (2014). 369-370.

Söz konusu yaptırıma madde gerekçesinde yer verilmesinin isabetli olmadığı, zira madde gerekçelerinin bağlayıcı niteliği haiz olmadığına ilişkin görüş için bkz. Yelmen. a.g.e. (2013). 130.; Yeniocak. (2013). 94.

Benzer şekilde, madde gerekçesinde bu yaptırıma yer vermektense madde metninde yer verilmesinin daha isabetli olacağına ilişkin görüş için bkz. Aydoğdu. (2014). 133-134.; Eren. (2017). 234.; Odabaşı. (2019). 95.; Ünal, Köroğlu. (2019). 528.; Tunçsiper. (2018). 82.

<sup>200</sup> Civan. a.g.e. (2014). 369.; Eren. (2017). 232-233.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 84.; Yelmen. a.g.e. (2013). 130.

hukuki ilişki yönünden uygulanması mümkün olmayacaktır. Bu hükümlerin geçersizliği, işyeri iç yönetmeliğinin diğer hükümlerini etkilemeyecek ve ayrıca madde gerekçesinde de vurgulandığı üzere, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı, buna bağlı olarak da sözleşmenin veya yönetmeliğin tamamının hükümsüzlüğü yönünde bir iddia söz konusu olmayacaktır. Nitekim bu doğrultudaki düzenleme de, işçinin iş ilişkisinin devam etmesine yönündeki menfaatini korumaktadır.



#### 4. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİK HÜKÜMLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASI

İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin yürürlük denetiminden geçerek iş ilişkisinin kapsamına dahil olması ve içerik denetiminden geçmek suretiyle geçerli ve uygulanabilir hale gelmesinden sonra, dönemin ekonomik koşulları, teknolojik gelişmeler, işletmenin ticari gereksinimleri vb. sebeplerden ötürü değiştirilme ya da yürürlükten kaldırılma ihtiyacı doğabilmektedir. Her ne kadar sözleşme hukukunda ahde vefa ilkesi geçerli olsa da, koşulların değişmesi ile ortaya çıkan çalışma koşullarının değiştirilmesi ihtiyacı iş hukuku ve iş ilişkilerinin doğası ile de daha çok örtüşmekte, bu kapsamda çalışma koşullarının uyarlanması gündeme gelmektedir. Sürekli borç ilişkisi tesis eden iş ilişkisinde bu durumun kabul edilmemesi halinde, her değişim ihtiyacında işveren iş ilişkisini sonlandırmak durumunda kalacak olup, bu ihtimalde işçi işsiz kalarak ücretinden mahrum kalacaktır. İşveren için de bu durum her zaman kolay değildir, işi en baştan öğrenmesi ve işyerine uyum sağlaması gereken işçiden ziyade işi halihazırda bilen ve yapan, işine ve işyerine çoktan uyum sağlamış işçiyi tercih etmesi doğaldır. Bu nedenle, işçinin de menfaatini gözetmek suretiyle iş sözleşmesinin, bununla paralel olarak işyeri iç yönetmelik hükümlerinin değişen koşullara uyarlanması doktrinde kabul görmektedir.

Nitekim, belirli şartları sağlamak ve usule uymak kaydıyla, çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceği hususu kanunda da öngörülmektedir<sup>201</sup>. “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı İK. m. 22 f. 1

*“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.”*

hükmünü haizdir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere, işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirmek istemesi halinde izlenmesi gereken usul öngörülmektedir.

<sup>201</sup> Nitekim ilgili madde gerekçesinde de, “Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.” denilmektedir.

Aynı madde f. 2 ise, *“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”* hükmünü amirdir. Bu fıkrada ise, işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmak suretiyle çalışma koşullarında değişiklik yapabileceği belirtilmektedir.

Bu iki seçeneğin yanı sıra, işverenin iş sözleşmesine ya da işyeri iç yönetmeliğine koyduğu değişiklik kaydına dayanarak işçinin çalışma koşullarında değişime gitmesi seçeneği de bulunmaktadır. Değişiklik kayıtları, yapısı ve niteliği gereği çalışma koşullarına işverenin tek tarafı olarak müdahalesini mümkün kılmaktadır. İK. m. 22 f. 1 kapsamında öngörülen sistemin değişiklik kayıtlarından farklı olması ve TBK. m. 24 ile belirlenen değiştirme yasağı kapsamında değerlendirme yapmanın önemi sebebiyle değişiklik kayıtları ayrı bir başlık altında incelenecektir.

İşyeri iç yönetmelik hükümleri işyerindeki çalışma koşullarını düzenleyen kurallar bütünü olup, hükümlerde herhangi bir değişiklik yapılması ve bir hükmün ya da işyeri iç yönetmeliğinin tamamının yürürlükten kaldırılması, esasında çalışma koşullarının değişmesi anlamına geldiğinden, işbu çalışmada zaman zaman işyeri iç yönetmelik hükmünün değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması, zaman zaman çalışma koşullarında değişiklik yapılması ifadeleri kullanılmıştır.

Benzer şekilde, iş ilişkisi kurulduğu esnada işyerinde halihazırda bir işyeri iç yönetmeliği uygulanmıyor olabilir ve işçi iç yönetmelik hükümleri olmaksızın işe başlayabilir. Bu durumda, işverenin iş ilişkisi devam ederken yeni bir işyeri iç yönetmeliğini işyerinde uygulamaya koyması çalışma koşullarının değişmesi anlamına gelmektedir. Aşağıda “Karşılıklı Anlaşma ile İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması” ve “İşverence Tek Tarafı Olarak İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması” başlıklarında belirtilen hususlar ve koşullar, iş ilişkisinin devamı sırasında yeni bir işyeri iç yönetmeliğinin yürürlüğe koymak isteyen işveren bakımından da geçerli olacaktır.

#### 4.1. Karşılıklı Anlaşma ile İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması

İK. m. 22 f. 2 ile de öngörüldüğü üzere, işçi ile işverenin karşılıklı anlaşarak çalışma koşullarının değiştirilmesini öngörmeleri mümkündür. Bu karşılıklı anlaşma, doktrinde “değişiklik sözleşmesi” olarak adlandırılmaktadır<sup>202</sup>.

Değişiklik sözleşmesinin konusunu esaslı olup olmadığı fark etmeksizin her türlü çalışma koşulu oluşturmaktadır<sup>203</sup>. Değişiklik sözleşmesi bakımından sözleşme hukukunun temel prensiplerinden biri olan sözleşme özgürlüğü geçerlidir<sup>204</sup>. Dikkat edilmesi gereken nokta, sözleşme özgürlüğünün de bir sınırı olduğu ve değişiklik sözleşmesinin de tıpkı iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde olduğu gibi normlar hiyerarşisine tabi olduğu ve emredici hukuk kurallara aykırı düzenlemeleri barındıramayacağıdır<sup>205</sup>.

Kural olarak değişiklik sözleşmesinin, iş sözleşmesi ile aynı usule tabi olduğu kabul edilmektedir<sup>206</sup>. Bununla birlikte, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapmak isteyen işverenin işçiye sözlü olarak değişiklik önerisinde bulunması ya da herhangi bir yazılı ya da sözlü bildirim yapmaksızın davranışları ile değişikliği gerçekleştirmesi ve işçinin de bu durum karşısında herhangi bir itirazda bulunmaksızın çalışmaya devam etmesi mümkündür<sup>207</sup>. Böyle bir ihtimalde işçinin zımnî kabulü ile değişiklik sözleşmesi ve dolayısıyla çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik gerçekleşmiş olacaktır. Bu yöntemle İK. m. 22 f. 1 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması hususunda işçiyi korumaya yönelik getirilmiş olan düzenlemenin işveren tarafından dolanılmasının yolu açılacaktır. Bu nedenle doktrinde, iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde tabi olup olmadığına

<sup>202</sup> Civan. a.g.e. (2014). 106.; Doğan Yenisey. (2010). 99.; Engin, M. (2011). “Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasıllı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi”. *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 883.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 398.; Tulukcu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1123.; Uzun, A. (2016). *Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep. 102.

<sup>203</sup> Civan. a.g.e. (2014). 106.; Tulukcu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1124.; Uzun, A. (2016). 102.

<sup>204</sup> Civan. a.g.e. (2014). 106.; Doğan Yenisey, K. (2010). “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 95.; Tulukcu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1124.

<sup>205</sup> Civan. a.g.e. (2014). 106.; Doğan Yenisey. (2010). 108.; Uzun, A. (2016). 102.

<sup>206</sup> Civan. a.g.e. (2014). 106.; Doğan Yenisey. (2010). 95.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 399.; Uzun, A. (2016). 103.; Yargıtay 9. HD, E. 2010/5223, K. 2012/12368, T. 11.04.2012 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 645).

<sup>207</sup> Civan. a.g.e. (2014). 107.; Doğan Yenisey. (2010). 99.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”. 189.; Uzun, A. (2016). 113.; YHGK, E. 2014/9-1567, K. 2014/936, T. 19.11.2014 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 637.).



bakılmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana getiren ve işçinin aleyhine olduğu değerlendirilen değişiklikler bakımından değişiklik sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği savunulmaktadır<sup>208</sup>. Bu kapsam dışında kalan değişiklikler yönünden ise (esaslı olmayan değişiklikler ile esaslı olmakla birlikte işçinin lehine öngörülen değişiklikler) değişiklik sözleşmesinin şekil zorunluluğu bulunmadığı belirtilmektedir. Çalışma koşullarındaki değişikliğin esaslı olup olmadığı ya da esaslı olduğu tespit edilmekle birlikte işçinin aleyhine olup olmadığının belirlenemediği durumlar bakımından ise şüphe sebebiyle değişiklik sözleşmesinin yazılı usulle yapılması isabetli olacaktır<sup>209</sup>.

Yukarıda belirtilen şekil zorunluluğu, işverenden gelen teklifler bakımından geçerli olup, işçinin yaptığı değişiklik önerileri yönünden İK. m. 22 f. 1 ile öngörülen şekil koşuluna başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>210</sup>.

İşçi ile işverenin uzlaşması prensibi ile kurulması sebebiyle, değişiklik sözleşmesi genel iş koşullarının değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması yönünden etkili bir yöntem olarak değerlendirilmemektedir<sup>211</sup>. İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin her bir işçi ile görüşmek suretiyle değiştirilmesi veya kaldırılması zaman kaybına sebep olacaktır. Ayrıca, bazı işçiler söz konusu değişikliği kabul etmeyebilir, bu nedenle işyerinde genel iş koşulları uygulamasının getirdiği yeknesak ve genel çalışma sisteminin bozulması gündeme gelebilir. Bu sebeplerden ötürü, genel işlem koşullarının işverene kazandırdığı zaman ve pratiklik de göz önünde bulundurulduğunda karşılıklı anlaşma yolu ile işyeri iç yönetmelik hükümlerinin değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması sıklıkla tercih edilen bir yol olmayacaktır.

#### **4.2. İşverence Tek Taraflı Olarak İşyeri İç Yönetmelik Hükümlerinin Değiştirilmesi veya Yürürlükten Kaldırılması**

İK. m. 22 f. 1 hükmü uyarınca, işverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapması için işçiye bu değişikliği yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. İşçinin bu bildirimini

---

<sup>208</sup> Akın, L. (2013). “İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(2), 47.; Civan. a.g.e. (2014). 108.; Doğan Yenisey. (2010). 99.; Engin. (2011). 884-885.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 711.; Uşan, F. (2007). “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 257.; Uzun, A. (2016). 103.

Aksi yöndeki görüş için bkz. Tulucu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1125.

<sup>209</sup> Civan. a.g.e. (2014). 108.

<sup>210</sup> Civan. a.g.e. (2014). 109.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 711.

<sup>211</sup> Civan. a.g.m. (2016). 790.

tebliğ almasından itibaren altı iş günü içinde değişikliği yazılı olarak kabul etmesi durumunda söz konusu değişiklik yürürlüğe girecektir. İşverenin ya da işçinin bildirim yazılı şekilde olmaz veyahut da kanunda öngörülen süre içinde işçi değişikliği yazılı olarak kabul etmez ise çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik meydana gelmeyecek, işçi mevcut çalışma koşulları kapsamında iş görme edimini ifaya devam edecektir<sup>212</sup>.

İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi ihtimalinde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı ya da başka bir geçerli neden bulunduğu iddiası ile iş akdini yazılı olarak feshedebilir. Bu durumda işçinin iş güvencesi hükümlerinden kaynaklanan hakları saklı tutulmuştur.

Kanun maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere, hükmün konulma amacı iş ilişkisinin devamını sağlamaktır. Bu kapsamda, çeşitli ekonomik, teknik, idari vb. sebeplerden ötürü işçinin doğrudan iş akdini feshetmek yerine çalışma koşullarında birtakım değişikliklerin yapılması mümkün kılınmıştır.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olması planlanıyor ise yukarıda belirtilen yöntemle başvurulması gerektiğidir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarını etkileyen, işçi ile işveren arasındaki dengeyi bozucu, işçinin durumunu ağırlaştırıcı nitelikteki değişiklik olarak nitelendirilebilir<sup>213</sup>. Bu bağlamda, işçinin ücreti, işyerinde ifa ettiği işin niteliği ve işyerindeki konumu, sahip olduğu sorumluluğun kapsamı, işyerinin konumu, sosyal ve aile hayatı gibi hususları esaslı olarak etkileyebilecek nitelikteki her türlü değişikliği esaslı nitelikte değişiklik

<sup>212</sup> İşçi tarafından yazılı kabul olmadığı halde işçinin işveren tarafından önerilen (ücret haricindeki) değişiklik karşısında işçinin uzunca bir süre fiilen çalışmak suretiyle değişikliği zımnen kabulü halinde, daha sonrasında değişiklik kabulünün yazılı olmadığı iddia edilmesinin dürüstlük kuralları ile bağdaşmayacağı, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirileceği yönündeki görüş için bkz. Engin. (2011). 885.; Ertuğrul, M. (2018). “İş Hukukunda Değişiklik Feshi”. *İzmir Barosu Dergisi*, 83(2), 147.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 710.; Uşan. (2007). 256.; Uzun, B. (2006). 57-58.; Yücel. (2017). 63.

Aksi yöndeki görüş için bkz. Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 32.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 434.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 90.; Odabaşı. (2019). 42.; Süzek. (2011). “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”. 9.

<sup>213</sup> Aydın, U. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5), 62.; Civan. a.g.e. (2014). 112-113.; Doğan Yenisey. (2010). 95.; Ertuğrul. (2018). 137.; Ertürk. (2013). 109.; Manav, E. (2012). “İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 140.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 389.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 703.; Uşan. (2007). 220.; Uzun, A. (2016). 32.; Uzun, B. (2006). “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (2), 53-54.; Yücel, R. (2017). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (3)1, 52.

addetmek mümkündür<sup>214</sup>. İş ilişkisindeki menfaat dengesi işçi aleyhine bozulacağından kanun koyucu çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmasını özel bir usule tabi kılmıştır.

Hangi durumlarda çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerçekleştiği hususu somut olayın koşullarına göre hakim tarafından belirlenecektir.

Esaslı nitelikte olmayan değişiklikler de işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmekte olup doktrince İK. m. 22 f. 1 hükmünün uygulanmayacağı kabul edilmektedir<sup>215</sup>.

Çalışma koşullarındaki değişiklik esaslı nitelikte olmakla birlikte işçinin lehine bir değişiklik söz konusu ise İK. m. 22 f. 1 hükmü uygulama alanı bulmaz<sup>216</sup>. İşçinin kendi lehine olan bir değişikliği kabul etmemesi iyiniyet kurallarına aykırı olarak addedilmektedir<sup>217</sup>. İşçinin lehine gözükmekle birlikte işçiye daha fazla risk ya da sorumluluk yüklemesi yönünden işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırır nitelikte bir değişiklik söz konusuysa, bir başka deyişle değişikliğin işçi lehine mi aleyhine mi olduğu hususunda tereddüt ediliyorsa İK. m. 22 f. 1 hükmünün uygulanmasında fayda vardır.

Görünürde işçinin aleyhine esaslı değişiklik olmakla birlikte bu değişiklik ile işçiye birtakım ek (ikame) menfaatler sağlanarak işveren ile arasındaki menfaat dengesi yeniden tesis edilmişse, aleyhe esaslı değişiklikten söz edilemeyecektir<sup>218</sup>.

<sup>214</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 433-434.; Manav. (2012). 140.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 389.; Uşan. (2007). 220.

<sup>215</sup> Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 61.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 432.; Demir, F. (2009). “Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), 96.; Doğan Yenisey. (2010). 104.; Ertürk. (2013). 109.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 390.; Narmanlıoğlu, Ü. (2006). “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 11.; Tulukcu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1107.; Uşan. (2007). 217-218.; Uzun, A. (2016). 32.; Uzun, B. (2006). 53.; Yücel. (2017). 53.

<sup>216</sup> Aydın, U. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (23), 24.; Ertuğrul. (2018). 138.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2006). 33.; Süzek. (1995). “İş Hukukunda İş Yönetmelikler”. 189.; Uzun, B. (2006). 53.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, davacı işçinin işyerine servis ile gidip geldiğini ve yolun yaklaşık 45 dakika olduğunu, işyerinin taşınması sonucunda bu sürenin 10 dakikaya indiğini, işverence yapılan işyeri naklinin işçinin lehine bir değişiklik olduğunu belirterek yeni işyerinde çalışmayı kabul etmeyerek işe gitmeyen işçinin iş akdinin işverence haklı nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir (Yargıtay 9. HD, E. 2004/20985, K. 2004/24189, T. 26.10.2004. Web: <http://www.legalbank.net>. 19.03.2020’de alınmıştır.).

İşçinin lehine dahi olsa esaslı değişikliklerde İK. m. 22 f. 1 hükmünün uygulanacağına ilişkin aksi yöndeki görüş için bkz. Tulukcu. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1111.

<sup>217</sup> Civan. a.g.e. (2014). 108.; Ertürk. (2013). 109.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 82.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 703.; Uşan. (2007). 224.

<sup>218</sup> Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 24.; Civan. a.g.e. (2014). 113.; Ertuğrul. (2018). 139.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 703.; Yücel. (2017). 53-54.

İşverenin tek taraflı olarak işyeri iç yönetmelik hükmünde ya da tamamında değişiklik yapması, iç yönetmeliği yürürlükten kaldırması ya da yeni bir iç yönetmeliği devreye alması çalışma koşullarında değişiklik niteliğini taşımakta olup, esaslı olmayan değişiklikler ya da esaslı olmakla birlikte işçinin lehine olan değişiklikler yönünden, yukarıda da belirttiğimiz üzere İK. m. 22 f. 1 uyarınca işçinin yazılı kabulüne ihtiyaç bulunmamaktadır. Öte yandan, işyeri iç yönetmeliklerinin işçinin çalışma koşullarına ilişkin aleyhe esaslı değişiklikleri ihtiva edebileceği göz önünde bulundurulduğunda, bu tür değişiklikler bakımından işverenin tek taraflı olarak işyeri iç yönetmelik hükmünü değiştirme, iç yönetmeliği yürürlükten kaldırma ya da yeni bir iç yönetmeliği devreye alabilmesi için işçinin belirtilen süre içerisinde yazılı kabulü zorunludur. İşverenin salt bildirim bu hususta yeterli kabul edilmemekte olup, işverenin bu yöndeki tasarrufları işçinin yazılı kabulü olmadıkça işçi için bağlayıcı nitelikte değildir. Nitekim Yargıtay 9. HD vermiş olduğu karar ile işyerinde uygulanan personel yönetmeliğindeki işçinin aleyhine olan değişikliğin işçinin muvafakati alınmaksızın hüküm ifade etmeyeceğini, bu nedenle yönetmeliğin değişiklik öncesi halinin işçiye uygulanacağını belirtmiştir<sup>219</sup>. İşverenin ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebepleri öne sürerek işyeri iç yönetmelikleri yönünden tek taraflı olarak değişiklik yapması mümkün değildir, değişiklik yapmak istediği takdirde İK. m. 22 f. 1 uyarınca işçiye yapacağı yazılı bildirim sonrasında işçinin yazılı kabulünü alması gerekmektedir ya da bu değişikliği kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerini geçerli bir nedene dayanarak feshedecektir. Değişiklik teklifini kabul etmeyen işçiler ile iş ilişkisini sürdürme arzusunda olan işverenin söz konusu değişikliği yapmaksızın iş ilişkisini devam ettirmesi gerekecektir.

İşverenin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliğe ilişkin teklifini işçinin kabul etmemesi durumunda geçerli bir nedenin varlığı halinde iş akdini feshedebileceğini belirtmiştik. Bu fesih, doktrindeki bazı yazarlar tarafından “değişiklik feshi” olarak adlandırılmaktadır<sup>220</sup>. İK. m. 22 f. 1 ile öngörülen sistemin kaynağı Alman Feshe Karşı

---

<sup>219</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2010/15275, K. 2012/19957, T. 07.06.2012. Web: <http://www.legalbank.net>. 05.05.2020’de alınmıştır. Benzer şekilde, işyeri iç yönetmeliği uyarınca öngörülen yol yardımı uygulamasını tek taraflı olarak sona erdirmesinin İK. m. 22 f. 1’de öngörülen usule aykırı olduğu, işçinin yol yardımını talep edebileceğine ilişkin karar için bkz. İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2012/959, K. 2014/4721, T. 17.02.2014. Web: <http://www.legalbank.net>. 05.05.2020’de alınmıştır.

İşverenin işyeri iç yönetmeliğinde yaptığı değişikliği işçinin yazılı olarak kabul etmesi durumunda değişikliğin uygulanacağına ilişkin karar için bkz. İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2010/30973, K. 2010/37847, T. 14.12.2010. Web: <http://www.legalbank.net>. 05.05.2020’de alınmıştır.

<sup>220</sup> Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 64.; Civan. a.g.e. (2014). 110 vd.; Doğan Yenisey. (2010). 94.; Ertuğrul. (2018). 132.; Engin. (2011). 881.; Eyrenci, Taşkent,

Koruma Kanunu olmakla birlikte Alman hukukunda öngörülen değişiklik feshi ile İK. m. 22 f. 1 hükmünün öngördüğü sistem arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Alman hukukundaki değişiklik feshi sistemi uyarınca, işveren işçinin çalışma koşullarında meydana getirmek istediği esaslı değişiklik teklifi ile fesih bildirimini bir arada sunmaktadır<sup>221</sup>. Bu nedenle, değişiklik teklifi ile fesih bildiriminin tek bir hukuki işlem niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür<sup>222</sup>. Türk hukukunda ise iki farklı hukuki işlem söz konusudur, öncelikle sadece değişiklik teklifi yapılmakta ve Alman hukukundaki sistemin aksine, bu teklifte işçi iş akdinin feshedilme korkusuyla bir anlamda değişikliğe zorlanmamaktadır<sup>223</sup>. Türk hukukunda, işçinin işverenin önerisini kabul etmemesi halinde işverenin iş akdini feshetmesi ihtimali her zaman mevcuttur; ancak böyle bir durumda işverenin her zaman fesih yoluna başvuracağını söylemek de mümkün olmayacaktır. İşveren, değişiklik önerisi kabul edilmese dahi iş ilişkisini devam ettirmek isteyebilir. Bir başka deyişle, böyle bir durumda fesih işveren açısından bir zorunluluk değil, seçenektir.

Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu uyarınca değişiklik feshinin geçerli nedene dayanması gerekmektedir<sup>224</sup>. Bir başka deyişle, değişiklik feshinin konusunu oluşturan değişikliğin geçerli bir fesih nedeni bulunmalıdır. Öte yandan, Türk hukukunda işverenin sunacağı değişiklik önerisi bakımından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçinin işverenin teklifini reddetmesi sonrasında işveren iş akdini feshederse geçerli neden kavramı gündeme gelecektir. Burada da işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı iddiasında bulunabileceği gibi feshin başka bir geçerli nedene dayandığını da ileri sürebilecektir.

Son olarak, Alman hukuku uyarınca işçinin fesih ile birlikte tebliğ edilen değişiklik bildirimine karşı başvurabileceği üç yol mevcuttur<sup>225</sup>: Birinci yol, işçinin değişiklik teklifini kabul etmemesi ve feshin gerçekleşmesidir. Fesih sonrasında işçinin işverene karşı dava hakkı saklıdır. İkinci yol, işçinin değişiklik teklifini mahkemenin incelemesi koşuluna tabi kılmak suretiyle kabul etmesidir. Mahkemenin değişiklik önerisini inceleme sürecinde, söz konusu değişiklik yürürlüğe girmiş farz edilerek işçi değişiklik doğrultusunda iş görme edimini ifa

---

Ulucan. (2006). 180.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 699 vd.; Tulucan. (2011). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”. 1115.; Uşan. (2007). 214.; Uzun, A. (2016). 107.; Yücel. (2017). 63 vd.

<sup>221</sup> Civan. a.g.e. (2014). 111.; Doğan Yenisey. (2010). 99.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 709.; Uzun, A. (2016). 107.

<sup>222</sup> Civan. a.g.e. (2014). 111.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 709.

<sup>223</sup> Doğan Yenisey. (2010). 100.; Engin. (2011). 883.; Uzun, A. (2016). 108.

<sup>224</sup> Doğan Yenisey. (2010). 101.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 394.; Uzun, A. (2016). 108.

<sup>225</sup> Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 35.; Civan. a.g.e. (2014). 111.; Doğan Yenisey. (2010). 105-106.

eder. Mahkeme, incelemesi neticesinde işverenin teklifini makul bulursa değişiklik yürürlüğe girer ve işçi bu değişiklik doğrultusunda çalışmaya devam eder. Teklifin mahkemece uygun bulunmaması halinde ise işçi değiştirilmemiş çalışma koşulları kapsamında çalışmasını sürdürür. Üçüncü yol ise, işçinin söz konusu değişiklik önerisini kabul etmesi ve bu doğrultuda işini ifa etmesidir. Türk hukukunda birinci ve üçüncü yollara başvurmak mümkün olsa da ikinci yol olarak belirtilen değişiklik önerisinin mahkeme incelemesine tabi tutulması seçeneği mevcut değildir.

Her ne kadar kaynağı Alman hukuku olarak belirtile ve Yargıtay kararlarında bu kavram değişiklik feshi olarak açıklansa da, İK. m. 22 f. 1 ile öngörülen değişiklik önerisi ve fesih sistemi Alman hukukundaki değişiklik feshinden farklı özelliklere sahiptir ve kanımızca İK. m. 22 f. 1 hükmünde öngörülen durum değişiklik feshi olarak nitelendirilemez<sup>226</sup>.

İşverenin İK. m. 22 f. 1 hükmünü devreye sokmak suretiyle tek taraflı olarak işyeri iç yönetmelik hükümlerini değiştirmesi veya yürürlükten kaldırması, değişiklik sözleşmesine ilişkin başlık altında da belirttiğimiz üzere, genel iş koşullarının sağladığı zaman ve pratikliğe ters düşer nitelikte bir uygulama halini alacaktır. İşçiye yazılı bildirim yapılması ilan vb. bir genel duyuru şeklinde mümkün olmadığından ve her bir işçiye ayrı ayrı bildirimde bulunulması gerektiğinden<sup>227</sup>, bu yöntem de genel iş koşullarının değiştirilmesi yönünden etkili bir yöntem olarak kabul edilmemektedir<sup>228</sup>.

---

<sup>226</sup> Aynı yöndeki görüş için bkz. Doğan Yenisey. (2010). 100 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 394-395.

İK.'da öngörülen usulün Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda öngörülen değişiklik feshinden farklı nitelikte olduğunu bilmekte birlikte iki kurumun benzerliği sebebiyle hukukumuzda öngörülen fesih şeklini de değişiklik feshi olarak nitelendirmeyi uygun bulan görüş için bkz. Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 699.

Alman hukukundaki değişiklik feshine ilişkin usulün anlatıldığı Yargıtay kararlarında feshin kural olarak şarta bağlanamayacağı, bu kuralın istisnasını da iradi şartın oluşturduğu, bu şartın da geciktirici veya bozucu şart şeklinde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir: “Geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren, fesih bildiriminin, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişikliği önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar. ... İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağını açıkladığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır.” (Yargıtay 9. HD, E. 2009/37886, K. 2012/812, T. 18.01.2012 (Akn. (2013). 38 vd.). Benzer Yargıtay kararları için bkz. İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/20988, K. 2019/6513, T. 25.03.2019.; Yargıtay 22. HD, E. 2016/15101, K. 2019/12624, T. 11.06.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020’de alınmıştır.; Yargıtay 9. HD, E. 2010/5223, K. 2012/12368, T. 11.04.2012 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 648 vd.). Yargıtay 9. HD, E. 2013/14194, K. 2015/8783, T. 03.03.2015 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 631 vd.).

<sup>227</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 436.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 708.

<sup>228</sup> Civan. a.g.e. (2014). 116.; Manav. (2012). 150.

### 4.3. Değişiklik Kayıtları

#### 4.3.1. Türk Borçlar Kanunu ile Öngörülen Değişirme Yasağı

Sözleşmesel ilişki çerçevesinde taraflardan birine sözleşme koşullarını tek taraflı olarak değiştirme yetkisi veren kayıtlar, değişiklik kayıtları olarak anılmaktadır<sup>229</sup>. Değişiklik kayıtları, değişikliği saklı tutma kayıtları olarak da adlandırılmaktadır<sup>230</sup>.

Değişiklik kayıtlarına TBK. yürürlüğe girmeden önceki dönemde doktrinde ve yargı kararlarında zaman zaman değinilmiş, 2012 yılında yürürlüğe giren TBK.'da ise genel işlem koşullarına ilişkin hükümler arasında yerini almıştır. Değişirme yasağı başlıklı TBK. m. 24, “Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.” hükmünü haizdir.

Buna göre kanun koyucu, genel işlem koşulunu belirleyen tarafın karşı taraf aleyhine olmak üzere değişiklik veya yeni düzenleme yapabilmesini öngören kayıtları yasaklamış bulunmaktadır. Ancak, madde hükmünden de anlaşılacağı üzere her değişiklik kaydı bu yasağa tabi değildir, karşı taraf lehine bir değişiklik veya yeni düzenleme söz konusu ise bu yöndeki kayıtlar geçerliliğini koruyacaktır<sup>231</sup>.

Yürürlük denetiminde öngörülen yaptırım ile paralel olarak, maddede belirtilen özellikleri haiz değişiklik kayıtlarının yazılmamış sayılacağı öngörülmüştür. Doktrinde bu yaptırımın yürürlük denetiminde de olduğu gibi yokluk olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunanların yanı sıra<sup>232</sup>, bu maddenin esasında içerik denetiminin özel bir türü olduğundan

<sup>229</sup> Alp, M. (2006). “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 37.; Anlama, A. (2017). “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”. *İş ve Hayat*, 3(5), 257.; Aydoğdu. (2014). 142.; Elbir. a.g.m. (2011). 273.; Ertuğrul. (2018). 155.; Manav. (2012). 142.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 391.

<sup>230</sup> Anlama. (2017). 257.; Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 60.; Narmanlıoğlu. (2006). 13.; Odabaşı. (2019). 39.; Uzun, A. (2016). 59.

<sup>231</sup> Akçaal. (2014). 61.; Antalya. (2016). 442.; Eren. (2017). 222.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2017). 20.; Kutluay. (2017). 1410-1411.; Tunçsiper. (2018). 76.; Yelmen, A. (2015). “Değişirme Yasağı”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 376.

<sup>232</sup> Akçaal. (2014). 60-61.; Eren. (2017). 222.; Girgin. (2019). 147-148.; Görgeç. (2013). 426.; Kutluay. (2017). 1411-1412.; Uzun, A. (2016). 85.

Yazılmamış sayılma yaptırımının yokluk yaptırımına benzer nitelikte olmakla birlikte kendine özgü bir yaptırım türü olduğunu, bu nedenle değişiklik kayıtlarının da bu yaptırım kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüş için bkz. Yeniocak. (2013). 93.

bahisle içerik denetimine ilişkin kesin hükümsüzlük yaptırımının öngörülmesinin çok daha isabetli olacağını belirtenler<sup>233</sup> de bulunmaktadır.

Doktrindeki bazı yazarlarca hükmün keskin ifadesi eleştirilse de<sup>234</sup> borçlar hukuku çerçevesinde olan hukuk ve olması gereken hukuka ilişkin tartışma dışında uygulamada herhangi bir tereddüt olmayacağı, belirtilen nitelikteki değişiklik kayıtlarının geçerli bir şekilde hukuki ilişkiye dahil edilemeyeceği ya da uygulanamayacağı açıktır.

#### 4.3.2. İş Hukukunda Değişiklik Kayıtları

İşyeri iç yönetmeliklerinde yer alan değişiklik kayıtları ile işveren, iş ilişkisinin kurulmasından sonraki aşamalarda işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma ve yaptığı değişiklikleri iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelik hükmü haline getirme imkanını elde etmektedir<sup>235</sup>.

Değişiklik kayıtları esasında sözleşme hükmü niteliğinde olup, işçi işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirebileceğini sözleşme serbestisi kapsamında kabul etmektedir. Bu durumun işçinin yapılacak olan değişikliğe en başta rıza göstermiş olması sebebiyle öne alınmış sözleşme değişikliği olarak nitelendirilmesi mümkündür<sup>236</sup>. Yargıtay da

<sup>233</sup> Akçaal. (2014). 61.; Ataoğlu. (2017). 98-99.; Aydoğdu. (2014). 113.; Tunçsiper. (2018). 75-76.; Yelmen. a.g.m. (2015). 373. Yazarlar, maddedeki “yazılmamış sayılır” ifadesi sebebiyle değişiklik kayıtlarına uygulanacak yaptırımın yürürlük denetiminden geçemeyen koşullar bakımından uygulanacak yaptırım ile aynı olduğunu belirtmektedir. Her ne kadar madde hükmünü eleştirse de, kanun koyucunun açık ifadesi gereği TBK. m. 24’e aykırılığın yaptırımının yazılmamış sayılma olduğunu da kabul etmektedir. Eleştirisi, olması gereken hukuk (de lege ferenda) yönündendir.

Değişiklik kayıtlarının içerik denetimine tabi tutulmaksızın doğrudan yasaklandığından bahisle değiştirme yasağının içerik denetimine ilişkin özel bir durum olduğunu belirtmekle birlikte bu hükme aykırılığın yaptırımının yazılmamış sayılma olduğuna ilişkin görüş için bkz. Antalya. (2016). 441.

Değişiklik kayıtlarının yürürlük denetiminden geçerek sözleşme kapsamına dahil edildiği; ancak içerik denetiminden geçememesi sebebiyle kesin hükümsüz sayılması gerektiğine dair görüş için bkz. Odabaşı. (2019). 53.

Yazılmamış sayılmama yaptırımının her somut olaya göre farklı değerlendirilmesi gerektiği, buna göre değişiklik kayıtlarındaki yazılmamış sayılma ifadesinin de kısmi kesin hükümsüzlük olarak yorumlanacağına ilişkin görüş için bkz. Aydoğdu. (2014). 77.

Yazılmamış sayılmama ifadesinin kısmi kesin hükümsüzlüğü ifade etmesi sebebiyle değişiklik kayıtlarının da kesin hükümsüz sayıldığına ilişkin görüş için bkz. Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 76.

<sup>234</sup> Aydoğdu. (2014). 113.; Uygun. (2013). 46-47.; Yelmen. a.g.m. (2015). 372-373.

Düzenlemeyi isabetli bulan görüş için bkz. Ceylan. (2014). 181.

<sup>235</sup> Civan. a.g.e. (2014). 116.; Elbir. a.g.m. (2011). 272-273.; Tulukcu, N. B. (2008). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(2), 295.

<sup>236</sup> Civan. a.g.m. (2016). 782.; Odabaşı. (2019). 39-40.; Tulukcu. (2008). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi”. 295.; Uzun, A. (2016). 59.



bazı kararlarında işverenin genişletilmiş yönetim hakkından bahsederek değişiklik kayıtları vasıtasıyla işverenin işçinin çalışma koşullarında birtakım değişiklikler yapabileceğini belirtmiştir<sup>237</sup>.

Her ne kadar değişiklik kayıtları ile öngörülen çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi uygulamada genellikle işverenlere bahşedilse de, bazı durumlarda işçiye de böyle bir yetkinin tanınması söz konusu olabilir. Örneğin; işyeri iç yönetmelik hükmü ile işyerindeki çalışma saatleri kural olarak belirlenebilir, bu hükmün yanı sıra başka iç yönetmelikteki başka bir hüküm ile işçinin haftalık toplam çalışma süresi aynı kalmak kaydıyla işe giriş ve çıkış saatlerini serbestçe belirleyebileceği öngörülebilir<sup>238</sup>. Böyle bir olasılıkta işçi, işyeri iç yönetmeliği uyarınca öngörülen işyeri çalışma saatlerinde tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkını haiz olacaktır.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve niteliği itibariyle iş ilişkisinin esaslı unsurlarına etki eder mahiyetteki değişiklik kayıtları; işçinin ücretine, işin niteliğine, işyerine ve çalışma sürelerine ilişkin olup, çalışmamızda da bu tür değişiklik kayıtları üzerinde durularak konu incelenecektir.

#### 4.3.2.1. Ücrete ilişkin değişiklik kayıtları

Kural olarak, ücretin iş ilişkisinin esaslı unsurlarından biri olduğu ve ücretteki her türlü aleyhe değişikliğin esaslı bir değişiklik niteliği taşıyacağından bahisle, işyeri iç yönetmeliklerine işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma yetkisi verilmesi yönünde kayıtların konulması hukukumuzda kabul edilmemektedir<sup>239</sup>. Yapılacak değişikliğin ücret

<sup>237</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2008/33731, K. 2010/21274, T. 01.07.2010. Web: <http://www.legalbank.net>. 05.03.2020'de alınmıştır.; İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/20988, K. 2019/6513, T. 25.03.2019.; Yargıtay 22. HD, E. 2016/15101, K. 2019/12624, T. 11.06.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020'de alınmıştır.; Yargıtay 9. HD, E. 2007/24548, K. 2008/19209, T. 07.07.2008 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 628.); Yargıtay 9. HD, E. 2009/37886, K. 2012/812, T. 18.01.2012 (Akın. (2013). 41 vd.); Yargıtay 9. HD, E. 2010/5223, K. 2012/12368, T. 11.04.2012 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 645); Yargıtay 9. HD, E. 2010/29128, K. 2012/37213, T. 12.11.2012 (Civan. a.g.e. (2014). 118.).

<sup>238</sup> Civan. a.g.m. (2016). 783.

<sup>239</sup> Anlama. (2017). 268.; Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 25.; Civan. a.g.e. (2014). 119.; Demir. (2009). 95.; Engin. (2011). 888.; Ertuğrul. (2018). 139.; Ertürk. (2013). 107.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal. (2014). 391.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 704.; Uşan. (2007). 225.; Uzun, A. (2016). 41.; Yücel. (2017). 54.

İşverenin tek taraflı olarak ücrette indirimde gitmesinin işçi ücretlerinde indirim yapılmasını kati surette yasaklayan İK. m. 62 hükmüne aykırı olduğunu, emredici hükme aykırılık sebebiyle TBK. m. 27 uyarınca işçinin ücretinde indirim yapılabileceğine ilişkin değişiklik kaydının kesin hükümsüz olduğu yönündeki görüş için bkz. Civan. a.g.m. (2016). 793.; Ertürk. (2013). 106.; Odabaşı. (2019). 40. Yargıtay da aynı gerekçeyle ücrette tek taraflı olarak indirim yapılmasının mümkün olmadığını belirtmiştir (İnternet: Yargıtay 22. HD, E.

üzerinde az miktarda düşüş yapıp yapmaması da önem arz etmemektedir, burada önemli olan husus, aleyhe ücret değişikliklerinin esaslı niteliği haiz olması sebebiyle işverene tek taraflı bir yetki verilmemesi gerekliliğidir. Nitekim bu kabul, iş hukukunun amaçlarından biri olan işçinin korunması düşüncesi ile de bağdaşmaktadır.

Yargıtay kararları da bu görüşü destekler niteliktedir. 2005 tarihli bir kararda, “iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş sözleşmesinin esaslı bir unsurunda aleyhe değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır.” denilerek işçinin ücretinin azaltılması sonucunu doğuran işverenin tek taraflı tasarruflarının işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğini taşıdığı belirtilmiştir<sup>240</sup>. Bu kapsamda, ücrette indirimle gitmek isteyen işverenin İK. m. 22 hükmü doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir<sup>241</sup>.

Değişiklik kayıtları kapsamında, Alman hukukunda ücretin esnekleştirilmesine yönelik benimsenmiş olan “bağlayıcı olmama kayıtları” ile “geri alma kayıtları” bulunmaktadır. Bu kayıtların kapsamına, işçinin iş görme ediminin doğrudan karşılığı olarak nitelendirilen temel ücret girmemektedir<sup>242</sup>. Temel ücretin bu kayıtlara tabi olması, iş ilişkisi içerisinde işçi ve

---

2017/34849, K. 2017/13914, T. 12.06.2017.; İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/21718, K. 2019/10729, T. 15.05.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020’de alınmıştır.).

<sup>240</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2004/27850, K. 2005/18819, T. 17.5.2005. Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020’de alınmıştır.

Buna karşılık, işçinin ücretini herhangi bir bildirimde bulunmaksızın indirimli olarak ödeyen işverenin bu eylemi karşısında işçinin çalışmaya devam etmesinin örtülü bir kabul niteliğinde olduğu, ücrette indirimin böylelikle iş şartı haline geldiğine ilişkin aksi yöndeki karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2007/10429, K. 2008/1593, T. 21.2.2008. Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020’de alınmıştır. Söz konusu kararın ve bu doğrultudaki görüşün isabetli olduğuna ilişkin görüş için bkz. Demir. (2009). 94 vd.

Yakın tarihlerde verilen bir başka Yargıtay kararında ise, “Personel Yönetmeliğinin değiştiği ve bu değişikliğin işçiye bildirildiği konusunda herhangi bir bilgi dosya içeriğinde bulunmamaktadır. Ücret zammının 2 yıllık süreç içerisinde ödenmemesi adı geçen yönetmelik dikkate alındığında iş şartı haline gelmez.” denilmektedir (İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2007/9794, K. 2008/1303, T. 20.02.2008. Web: <http://www.legalbank.net>. 25.03.2020’de alınmıştır). Daha sonrasında verilen Yargıtay kararları da bu doğrultuda olup, İK. m. 22 f. 1 ile öngörülen usule uymaksızın işverence yapılmaya çalışan değişikliklerin iş şartı haline gelmediğine hükmedilmektedir (İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/34849, K. 2017/13914, T. 12.06.2017. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020’de alınmıştır.; YHGK, E. 2014/9-1567, K. 2014/936, T. 19.11.2014 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 640-641.; Yargıtay 9. HD, E. 2014/241, K. 2015/13438, T. 07.04.2015 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 660-661.).

Ücret ekleri olarak belirtilen yemek yardımı, yol yardımı, ikramiye vb. uygulamaların işverence tek taraflı kaldırıldığının bildirilmesi üzerine işçinin karşı çıkmayarak çalışmaya devam etmesinin işyeri uygulaması oluşturduğuna ilişkin Yargıtay kararlarının isabetli olmadığına ilişkin görüş için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 435.; Uşan. (2007). 228-229. Ayrıca, işçinin ücret bordrosunu herhangi bir ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin imzalamasının ücrette yapılan indirimi kabul ettiği anlamına gelmeyeceği belirtilmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 435-436.; Ertuğrul. (2018). 147.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 710.; Uşan. (2007). 256.; Uzun, B. (2006). 58.; YHGK, E. 2014/9-1567, K. 2014/936, T. 19.11.2014 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 642.).

<sup>241</sup> Civan. a.g.m. (2016). 794.; Odabaşı. (2019). 40.

<sup>242</sup> Civan. a.g.e. (2014). 124.; Odabaşı. (2019). 42.; Uzun, A. (2016). 94.; Yücel. (2017). 57.

işveren arasındaki edim – karşı edim dengesinin bozulmasına sebep olacaktır, bu nedenle temel ücretin bu kayıtların konusunu teşkil etmediği kabul edilmektedir<sup>243</sup>. Bu kayıtlar Alman hukuku uygulamasında daha çok sosyal yardım amaçlı yapılan ödemeler veya ikramiye, prim vb. ek ödemelere ilişkin görülmektedir. Karşılaştırmalı hukuk kapsamında bu kayıtlara değinilerek Türk hukukunda uygulamasının mümkün olup olmadığı değerlendirilecektir.

#### 4.3.2.1.1. Bağlayıcı olmama kayıtları

Bağlayıcı olmama kayıtları söz konusu olduğu takdirde, işveren işçilere belirli bir süre bir ödemede bulunmakta, ancak bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmaktadır<sup>244</sup>. Bir başka deyişle, işveren işçilere sağlamış olduğu bu maddi menfaati gelecekte periyodik olarak sağlayıp sağlamama konusunda serbest olmaktadır. Bağlayıcı olmama kaydı, hak doğurmama kaydı olarak da anılmaktadır<sup>245</sup>.

İşyeri iç yönetmeliği ile bağlayıcı olmama kaydı öngörüldüğü takdirde, kayıtta belirtilen sürenin sona ermesi ya da yapılacağı vaat edilen ödemenin tamamlanması ile işçilerin talep hakları sona ermekte, ayrıca söz konusu menfaate ilişkin geleceğe yönelik olarak herhangi bir talep hakları da kalmamaktadır<sup>246</sup>. Bir başka deyişle, bağlayıcı olmama kaydının varlığı halinde işçi açısından söz konusu ücret ekinin uygulanmasına devam edileceğine dair haklı bir beklenti oluşmamaktadır, bu da işveren açısından ileriye dönük olarak bağlayıcı nitelik kazanmamaktadır<sup>247</sup>. Nitekim Yargıtay tarafından verilen 2007 tarihli bir kararda, işyeri iç yönetmeliğinde bulunan, işverenin takdirine dayalı olarak ödenmesi öngörülen ikramiyenin ödenmemesi durumunda işçilerin bu yönde bir talep yöneltemeyeceklerine hükmetmiştir<sup>248</sup>.

Bağlayıcı olmama kayıtları, iş görme ediminin karşılığı olan ücrete ilişkin öngörülememektedir. Temel ücret olarak nitelendirdiğimiz bu tutarın dışında kalan, işçiye işveren tarafından sağlanan nakdi ve ayni her türlü ek menfaat bağlayıcı olmama kayıtlarının konusunu oluşturabilir. Örneğin; işveren işyeri iç yönetmeliğine bir hüküm koyarak işçilere her yılbaşında zam yapılıp yapılmayacağı, zam yapılacak ise zam oranlarının ne olacağı

<sup>243</sup> Civan. a.g.m. (2016). 798.

<sup>244</sup> Anlama. (2017). 257.; Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 64.; Civan. a.g.e. (2014). 125.; Dönmez. (2017). 63.; Uzun, A. (2016). 66.

<sup>245</sup> Anlama. (2017). 257.

<sup>246</sup> Alp. (2006). 38.; Civan. a.g.e. (2014). 125.; Dönmez. (2017). 63.

<sup>247</sup> Civan. a.g.m. (2016). 796.; Odabaşı. (2019). 42.; Dönmez. (2017). 63.

<sup>248</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2007/4292, K. 2007/27658, T. 24.09.2007 (Civan. a.g.e. (2014). 124.).

hususlarını yönetim kurulunun belirleyeceğini öngörebilir. Böylelikle işveren, zam yapılıp yapılmayacağı ve yapılacak ise zam oranlarının ne olacağına ilişkin olarak bağlayıcı olmama kaydı öngörmek suretiyle bir önceki sene ya da daha önceki senelerde işçiye zam yapılmış olması ya da zam oranı ile bağlı olmadığını belirtmektedir. Zamma ilişkin yönetim kurulu kararı uyarınca hareket eden işverene karşı işçinin bağlayıcı olmama kaydı sebebiyle haklı bir beklentisi oluşmamaktadır. Bağlayıcı olmama kaydı ile yönetim kurulunun o sene için zam öngörmeme ya da bir önceki seneye oranla daha düşük bir oranda zam öngörme olasılığı maddeden açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Bağlayıcı olmama kayıtlarının genel iş koşulu niteliği taşıyıp taşımadığı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş uyarınca, işverenin bağlayıcı olmama kaydı vasıtasıyla işçiye sağladığı menfaat ile bağlı olmak istemediğini zaten beyan ettiği, bu nedenle söz konusu kaydın esasında bir sözleşme hükmü olmadığı savunulsa da<sup>249</sup> kanımızca bu gerekçeler bağlayıcı olmama kayıtlarının genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere tabi olmaması yönündeki görüşü ispatlamaya yeter nitelikte değildir. Kanaatimizce bağlayıcı olmama kayıtlarının genel işlem koşullarına ilişkin denetim mekanizmalarından geçmemesi ihtimalinde, bu kayıtlar işverenin keyfi davranışına sebep olabilecek, işçinin görünürdeki menfaatlerini genel iş koşulları kapsamında bir kayıt düzenlemek suretiyle bertaraf edebilecek niteliktedir. İş hukukunda emredici hükümlerin diğer özel hukuk alanlarına göre çokluğundan da anlaşılacağı üzere, ekonomik ve hukuki anlamda bağımlılığı olan işçi karşısında işverenin çok geniş bir serbestisi olmaması gerekmektedir. Bu nedenle, bağlayıcı olmama kayıtlarının genel işlem koşulu niteliğini haiz olduğundan bahisle yürürlük, yorum ve özellikle içerik denetiminden geçmesi gerektiği kanaatindeyiz<sup>250</sup>. Yukarıda verilen zamma dair bağlayıcı olmama kaydına ilişkin örnek üzerinden gidecek olursak, öncelikle işyeri iç yönetmeliğinin veya kaydın yürürlük denetiminden geçmesi gerekmektedir. Buna göre, işveren genel iş koşullarının kullanıldığını belirtecek, işçiye içeriğini öğrenme imkanı sağlayacaktır. İşverenin bu koşulları yerine getirmesinin ardından işçinin kabulü halinde söz konusu kayıt yürürlüğe girecektir. Açık ve anlaşılır bir kayıt olması sebebiyle yorum denetimi yapılmayacaktır. İçerik

<sup>249</sup> Bu yöndeki görüşlerin açıklaması için bkz. Civan. a.g.e. (2014). 126.; Uzun, A. (2016). 94.

<sup>250</sup> Aynı yönde görüş için bkz. Civan. a.g.e. (2014). 124 vd.; Uzun, A. (2016). 94.

Burada vurgulanması gereken husus, değişiklik kaydının yapısı ve niteliği itibarıyla bir genel işlem koşulu olması sebebiyle genel işlem koşullarına ilişkin olarak öngörülen denetim yollarına başvurma olanağının bulunmasıdır. Aksi düşünüldüğü takdirde, yani genel işlem koşullarının bulunmadığı, bireysel bir sözleşmenin bulunduğu durumda değişiklik kaydının söz konusu denetimlere tabi tutulmayacağı, bu denetimlerin yalnızca genel işlem koşulları bakımından öngörüldüğüne ilişkin görüş için bkz. Ertürk. (2013). 102 vd.

denetimi yönünden ise öncelikle bu kaydın işçinin aleyhine olup olmadığı ya da durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı incelenecektir. Zam, işçinin ücret artışına ilişkin bir husustur ve bu hususta işverenlere getirilmiş yasal bir zorunluluk da bulunmamakta olup işverenler takdir yetkisi çerçevesinde zam politikası uygulamaktadır. Söz konusu örnekte, işçiye bir sene hiç zam verilmemesi ya da bir önceki seneye oranla daha az zam oranı öngörülmesi ihtimalinde dahi işçinin ücretinde herhangi bir azalma olmayacağından işçi aleyhine ya da işçinin durumunu ağırlaştıran bir kayıt olduğu söylenemeyecektir. Bu doğrultuda, örnekte belirtilen bağlayıcı olmama kaydı tabii olduğu denetimlerden geçerek uygulanabilecektir.

#### 4.3.2.1.2. Geri alma kayıtları

Geri alma kayıtları, işverenin işçiye sağladığı bir edimden belli koşullar gerçekleştiği takdirde cayma imkanı vermektedir<sup>251</sup>. Bağlayıcı olmama kayıtlarının aksine, menfaat geri alma kaydı devreye sokulana kadar işçi tarafından talep edilebilir niteliktedir ve işveren de bu talep karşısında işçiye sağlamayı taahhüt ettiği menfaati yerine getirmekle yükümlüdür; ancak işveren geri alma kaydına dayandığı takdirde artık işçinin geleceğe yönelik olarak söz konusu menfaati talep etme imkanı ve işverenin de bu menfaati ifa yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Bu yapısı bakımından geri alma kayıtlarını bozucu yenilik doğuran bir hak olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır<sup>252</sup>.

Bağlayıcı olmama kayıtları ile paralel olarak geri alma kayıtları, işçinin bilgisi dahilinde olup ücret ekinin ödenmesine dair işçide haklı bir beklenti oluşmayacaktır<sup>253</sup>.

Geri alma kaydı işverence kullanıldığı takdirde, geleceğe etkili olarak hüküm ve sonuç doğurur<sup>254</sup>. İşveren geri alma kaydını ileri sürerek daha önceden işçiye sağlamış olduğu menfaatlerin iadesini talep edemez. Benzer şekilde, geri alma kaydının geçmişe etkili olarak hüküm ve sonuç doğuracağı yönünde konulacak kayıtlar geçerlilik kazanmayacaktır<sup>255</sup>.

---

<sup>251</sup> Alp. (2006). 38.; Anlama. (2017). 257-258.; Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 64.; Civan. a.g.e. (2014). 128.; Uzun, A. (2016). 66, 94. Anlama, bozucu bir şartın gerçekleşmesi sebebiyle ödeme yapılmayacağına ilişkin bu kayıtları şarta bağlama kaydı olarak nitelendirmektedir.

Şarta bağlama kaydını, geri alma ve bağlayıcı olmama kaydından farklı değerlendiren görüş için bkz. Alp. (2006). 38.

<sup>252</sup> Civan. a.g.e. (2014). 128.

<sup>253</sup> Odabaşı. (2019). 42.

<sup>254</sup> Civan. a.g.e. (2014). 129.; Uzun, A. (2016). 68.

<sup>255</sup> Civan. a.g.e. (2014). 129.

Bağlayıcı olmama kayıtlarından farklı olarak, geri alma kayıtlarının genel iş koşulu niteliği doktrinde tartışmalı değildir<sup>256</sup>. Bir değişiklik kaydı türü olan geri alma kayıtlarına, TBK. kapsamında genel işlem koşullarının tabi olduğu hükümler uygulanacak, bu kayıtlar yürürlük, yorum ve içerik denetiminden geçmek suretiyle geçerlilik kazanabilecektir.

#### 4.3.2.2. İşin niteliğine ilişkin değişiklik kayıtları

İşçinin ifa edeceği işin niteliği, öncelikli olarak iş hukuku kaynakları ile, bunlarda hüküm bulunmadığı alanlarda ise işverenin TBK. m. 399 uyarınca öngörülen yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar ile belirlenir<sup>257</sup>. Bir başka deyişle, iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ile işin niteliği ne kadar detaylı tanımlanırsa, işverenin yönetim hakkı kapsamında emir ve talimat verme yetkisi de o kadar kısıtlanır.

Yönetim hakkı kapsamında işverence verilen emir ve talimatlardaki değişikliklerde İK. m. 22 hükmü uygulama alanı bulmaz. Buna karşılık, işyeri iç yönetmelik veya iş sözleşmesi hükümleri ile işçinin ifa edeceği işin niteliği somut olarak belirlenmiş ise bu kapsamda yapılacak değişikliklerde işverenin hareket alanı sınırlandırılmış durumdadır.

İşin niteliğinde yapılan esaslı değişiklik ile işçinin çalışma süreleri ve/veya sorumluluğu artabilir, benzer şekilde işçiye terfi verilebilir<sup>258</sup>. Bu tip değişiklikler ikame değerler ile dengelenmediği takdirde işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak nitelendirilecek, işyeri iç yönetmeliğinde ya da iş sözleşmesinde herhangi bir değişiklik kaydı bulunmadığı takdirde İK. m. 22 f. 1 hükmünün işletilmesi gerekecektir.

İşin niteliğinde işverence tek taraflı olarak değişiklik yapmaya olanak veren değişiklik kayıtlarının varlığı halinde ne olacağı hususu TBK. öncesi ve sonrası dönem bakımından incelemek gerekir. TBK.'daki genel işlem koşulları hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde işyeri iç yönetmeliklerine ya da iş sözleşmelerine dahil edilen değişiklik kayıtlarının geçerli olduğu kabul edilmekte idi; bu bağlamda, ilgili kayıtların dar tutulması, yapılacak değişikliğin ise işçinin yaptığı işe, mesleki ve kişisel itibarına uygun ve işçiden ifası

<sup>256</sup> Civan. a.g.e. (2014). 129.; Uzun, A. (2016). 94.

<sup>257</sup> Civan. a.g.m. (2016). 800.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 199-200.; Odabaşı. (2019). 42-43.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 705.; Uşan. (2007). 233.; Uzun, A. (2016). 34.; Uzun, B. (2006). 51.

<sup>258</sup> Aydın. (2011). "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi". 24.; Civan. a.g.m. (2016). 805.; Ertürk. (2013). 109.; Uzun, B. (2006). 53.; Yücel. (2017). 53-54.

beklenebilir işlere yönelik ve dürüstlük kuralına uygun olması gerektiği vurgulanmaktaydı<sup>259</sup>. Bu kapsamda, vasıflı bir işte çalışan işçiye vasıfsız bir iş verilmesi, işçinin mesleğini icra ederken işin niteliğini değiştirerek mesleği dışında bir göreve atanması ya da birden fazla işçinin yaptığı bir işin tek bir işçi tarafından ifasının beklenmesi mümkün gözükmemekte, bu nitelikte değişiklikler için İK. m. 22 hükmüne başvurulması gerekmektedir<sup>260</sup>. TBK.'nın yürürlüğe girdiği süreç itibarıyla bu kayıtların akıbeti doktrinde tartışmalıdır<sup>261</sup>. Değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olduğunun kabul edilmesi durumunda, bu kayıtlar her genel iş koşulunda olduğu gibi yürürlük, yorum ve içerik denetimlerine tabi olacaktır. Değişiklik kayıtlarının geçersizliği kabul edildiği takdirde ise işin niteliğinde yapılacak değişikliğin esaslı olup olmamasına göre işverenin izlemesi gereken hukuki yol belirlenecektir.

#### 4.3.2.3. İşyerine ilişkin değişiklik kayıtları

İşyerinin kapatılması, devredilmesi, işyerinde teknolojik veya ekonomik sebeplerden ötürü personel fazlalığı oluşması gibi gerekçelerle işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilmesi ihtiyacı doğabilir. Bunun haricinde, inşaat, turizm, otelcilik, pazarlama gibi işlerde işin niteliği ve ihtiyaçlarından kaynaklı işyeri değişikliği söz konusu olabilir<sup>262</sup>.

İşyeri değişikliği yapılmasının işverenin yönetim hakkı kapsamında mı değerlendirileceği, yoksa çalışma koşullarında esaslı nitelikte değişiklik olarak mı addedileceği hususunun netleştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu noktada doktrince belirlenen en önemli kriter, işyeri değişikliğinin aynı il sınırları içinde gerçekleşip gerçekleşmediğidir<sup>263</sup>. Aynı il sınırı içindeki değişiklikler kural olarak işverenin yönetim hakkı

<sup>259</sup> Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 62.; Civan. a.g.e. (2014). 130.; Ertuğrul. (2018). 141.; Uşan. (2007). 237.; Uzun, A. (2016). 72.

TBK.'nin yürürlüğe girmesinden sonraki süreç bakımından da işin niteliğinde yapılacak değişikliğin esaslı olup olmadığına ilişkin kriterler için bkz. Odabaşı. (2019). 43-44.

<sup>260</sup> Civan. a.g.m. (2016). 801.; Demir. (2009). 96.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 705.; Uşan. (2007). 233 vd.; Uzun, B. (2006). 52.; Yücel. (2017). 55. Belediyede şoför olarak çalışan işçinin daha sonra park ve bahçeler müdürlüğüne düz işçi olarak verilmesinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı nitelikte değişiklik olduğuna ilişkin karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2006/37016, K. 2007/1180, T. 29.01.2007 (Uşan. (2007). 233.).

6 adet işçinin yaptığı işin tek bir işçiye yüklenmesinin o işçi bakımından çalışma koşullarının ağırlaştırıldığından (aleyhe esaslı nitelikte değişiklik) bahisle işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğine ilişkin karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2005/28843, K. 2006/8026, T. 30.03.2006 (Uşan. (2007). 235.).

<sup>261</sup> 4.3.3.'te konu detaylı olarak ele alınmıştır.

<sup>262</sup> Civan. a.g.e. (2014). 131.; Odabaşı. (2019). 44.; Uzun, A. (2016). 77.

<sup>263</sup> Aynı il sınırları içinde olup olmadığına bakmaksızın işyeri naklinin işçiler bakımından esaslı değişiklik sayılmayacağına ilişkin görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2017). 24.

kapsamında değerlendirilmekte olup, esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez<sup>264</sup>. Bununla birlikte, yapılan değişiklik dolayısıyla işçinin yolda çok fazla zaman harcaması ve dinlenme saatlerini kısıtlaması bakımından işçinin aleyhine esaslı değişiklik gerçekleştiğinden söz edilebilir<sup>265</sup>. İşverenin bu kapsamda gidiş geliş masraflarını karşılaması aleyhe esaslı nitelikte değişiklik gerçekleştiği olgusunu değiştiren bir faktör olmayacaktır. Öte yandan, aynı il sınırları içinde olmakla birlikte işçinin daha uzak bir mesafeye gönderilmesi, işçiye yol yardımı da sağlanmaması durumunda ücrette düşüşe sebep olacağından, Yargıtay tarafından kabul edilmemektedir<sup>266</sup>.

İşyerinde yapılan değişiklik ile işçinin başka bir işyerine gitmesi gerektiği durumlar ise genellikle aleyhe esaslı değişiklik şeklinde değerlendirilmektedir<sup>267</sup>.

Esaslı bir değişikliğin olup olmadığının tespiti önem taşımaktadır; zira esaslı nitelikte olmayan, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilen değişiklikler bakımından işyeri iç yönetmeliği ya da diğer genel iş koşullarında değişiklik kaydı aranmayacak ve İK. m. 22 hükmüne başvurulmadan söz konusu değişiklik işveren tarafından gerçekleştirilebilecektir. Öte yandan, işverence gerçekleştirilmek istenen işyeri değişikliği esaslı nitelik arz ediyorsa, İK. m. 22 hükmü uyarınca öngörülen usule ya da işyeri iç yönetmeliğinde mevcut bir değişiklik kaydına başvurulacaktır. Esasında, değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmadığı hususunu TBK. öncesi ve sonrası dönem bakımından incelemek gerekir. TBK.'daki genel işlem koşulları hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde işyeri iç yönetmeliklerine ya da iş sözleşmelerine dahil edilen işyerine ilişkin değişiklik kayıtlarının geçerli olduğu kabul edilmekte idi. TBK.'nın yürürlüğe girdiği süreç itibarıyla bu kayıtların akıbeti doktrinde tartışmalıdır<sup>268</sup>. Değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olduğunun kabul edilmesi durumunda, bu kayıtlar her genel iş koşulunda olduğu gibi yürürlük, yorum ve içerik denetimlerine tabi olacaktır. Değişiklik kayıtları geçersizliği kabul edildiği takdirde ise

<sup>264</sup> Aydın. (2011). "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi". 25.; Civan. a.g.e. (2014). 132.; Ertürlü. (2018). 142.; Ertürk. (2013). 110.; Manav. (2012). 141.; Odabaşı. (2019). 45.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uşan. (2007). 239-240.; Uzun, A. (2016). 40.; Yücel. (2017). 55.

<sup>265</sup> Aydın. (2011). "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi". 25.; Civan. a.g.e. (2014). 132.; Ertürk. (2013). 110.; Manav. (2012). 141.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uzun, A. (2016). 40.

<sup>266</sup> İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2004/27850, K. 2005/18819, T. 17.05.2005 Web: <http://www.legalbank.net>. 19.03.2020'de alınmıştır.

<sup>267</sup> Civan. a.g.e. (2014). 132.; Ertürk. (2013). 110.; Manav. (2012). 141.; Odabaşı. (2019). 45.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uzun, A. (2016). 40.; Yücel. (2017). 55.

<sup>268</sup> 4.3.3.'te konu detaylı olarak ele alınmıştır.



işyeri bakımından esaslı değişiklikler yönünden başvurulabilecek tek yöntem İK. m. 22 hükmü olacaktır.

#### 4.3.2.4. Çalışma sürelerine ilişkin değişiklik kayıtları

Çalışma saatlerinin, bu doğrultuda işe giriş çıkış ve ara dinlenme saatlerinin belirlenmesi kural olarak doktrinde işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir<sup>269</sup>. Bu nedenle işverenin çalışma saatlerini serbestçe belirleme yetkisi bulunduğu, çalışma saatlerinde değişiklik yapmak istediği takdirde herhangi bir değişiklik kaydına veyahut İK. m. 22 ile belirlenen esaslara uyma zorunluluğu olmadığı belirtilmektedir.

Buna karşılık bu yöndeki doktrin görüşü uyarınca işveren, haftanın 5 günü çalışan işçinin haftalık çalışma süresini sabit tutmak kaydıyla haftanın 6 günü çalışması yönünde değişiklik yapar ya da gündüz çalışan işçinin çalışmasını çalışma süresinde değişiklik yapmamak kaydıyla gece vaktine kaydırır ise bu husus işverenin yönetim hakkı kapsamında çıkmakta, işçi aleyhine esaslı nitelikte değişiklik kavramı devreye girmektedir<sup>270</sup>. Böyle bir durumda işveren, İK. m. 22'ye başvurmak suretiyle her bir işçi ile değişiklik sözleşmesi gerçekleştirebilir ya da işçinin bu değişikliğe ilişkin yazılı rızasını alabilir. Bir başka seçenek ise, doktrinde tartışmalı olmakla birlikte, işverenin işyeri iç yönetmeliğinde veya iş sözleşmesinde mevcut değişiklik kaydına dayanmasıdır.

Kanaatimizce, doktrindeki çoğunluk görüşünün aksine işverenin çalışma saatlerini serbestçe belirleme yetkisi bulunmamalıdır. Çalışma saatlerindeki esaslı değişiklik kavramı somut olay bazında değişebilir, örneğin; bir işyerinde çalışma saatlerinin yarım saat dahi olsa ileri alınması işçiler bakımından bir sürü olumsuzluğa yol açabilir. Çalışma saatlerinin yarım saat ileri alınması örneği üzerinden gidecek olursak; işçinin yoğun trafiğe kalması sebebiyle yolda geçirdiği süre eskisine oranla önemli ölçüde artabilir, işçinin toplu taşımayı kullanması durumunda eski çalışma saatiyle on beş dakika otobüs beklerken yarım saatlik kaydırma

<sup>269</sup> Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 62.; Civan. a.g.e. (2014). 133.; Ertuğrul. (2018). 143.; Ertürk. (2013). 110.; Odabaşı. (2019). 47-48.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uşan. (2007). 241.; Uzun, A. (2016). 46.; Uzun, B. (2006). 52.; Yücel. (2017). 55.

<sup>270</sup> Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 25.; Civan. a.g.e. (2014). 133.; Ertürk. (2013). 110.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uşan. (2007). 242.; Uzun, A. (2016). 46.; Uzun, B. (2006). 52.; Yücel. (2017). 56.

Hafta içi gündüz vakti çalışan işçinin çalışmasının geceye kaydırılması ve hafta sonlarında çalışmak zorunda kalmasının çalışma koşullarının ağırlaştırıldığı anlamına geldiğine ilişkin karar için bkz. Yargıtay 9. HD, E. 1996/3709, K. 1996/15314, T. 3.7.1996 (Uşan. (2007). 236.). Benzer karar için bkz. İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/20988, K. 2019/6513, T. 25.03.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020’de alınmıştır.

sebebiyle iki saat boyunca otobüs beklemesi gerekebilir veyahut da başlangıçta belirlenen çalışma saatlerine göre kendini ayarlayan işçinin çocuğunu okuldan alma saati büyük ölçüde aksayabilir. Örneklerde de görüldüğü üzere, işveren nezdinde ufak görülen çalışma saati değişiklikleri işçilerin sosyal ve ailevi hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir. İşçinin korunması ilkesini de göz önünde bulundurarak iş ilişkisinin başında belirlenmiş olan çalışma saatlerinde işverenin serbestçe değişiklik yapabileceğini söylemek hakkaniyetli olmayacaktır. Bu kapsamda, belirlenmiş olan çalışma saatlerinin değiştirilmesi hususunun esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

İşçinin çalışma sürelerinin belirlenmesi bakımından da işverenin bir serbestiye sahip olduğu söylenemez. Çalışma sürelerinin İK. ile öngörülen yasal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılması, çalışma sürelerinin ücrette herhangi bir artış olmadan artırılması ya da ücrette indirimde yol açacak şekilde çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkin kayıtlar kabul edilmemektedir<sup>271</sup>. Yasal çalışma sürelerinin üstünde çalışma süresinin öngörülmesi ya da işyeri iç yönetmeliğine veya iş sözleşmesine konulan bir değişiklik kaydı ile işverenin bu sürelerin üstünde çalışma süresi belirlemesi, İK. ile öngörülen emredici hukuk kurallarına aykırılık teşkil etmektedir.

Ücrette indirim yapmak suretiyle çalışma sürelerinin azaltılmasında ise, bağlayıcı olmama ve geri alma kayıtlarının aksine, temel ücrette bir müdahale söz konusudur. Temel ücrette ilişkin öngörülen değişiklik kayıtlarının geçerli olmayacağını yukarıda belirtmiştik. Bu kapsamda, bu yöndeki çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin değişiklik kayıtlarına işyeri iç yönetmelikleri de dahil olmak üzere iş hukukunun herhangi bir kaynağında yer verilmesi mümkün değildir<sup>272</sup>. Bu durumun en tipik örneği ise, tam süreli iş ilişkisi kapsamında çalışmakta olan işçinin kısmi süreli çalışmaya döndürülmesidir. Böyle bir değişiklik yapmak isteyen işveren, İK. m. 22 hükmüne başvurmak suretiyle çalışma süresini değiştirmeye çalışmalıdır. Bu yöntemin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda ise işverenin iş ilişkisini kısmi süreli çalışmaya çevirmesi hukuken mümkün olmayacaktır.

---

<sup>271</sup> Anlama. (2017). 268.; Civan. a.g.e. (2014). 132.; Demir. (2009). 95.; Ertuğrul. (2018). 143.; Ertürk. (2013). 107.; Odabaşı. (2019). 47-48.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 706.; Uşan. (2007). 241.; Uzun, B. (2006). 52.; Yücel. (2017). 53.

<sup>272</sup> Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 25.; Civan. a.g.e. (2014). 134.; Ertürk. (2013). 107.; Odabaşı. (2019). 47.; Uzun, A. (2016). 42.

Öte yandan, işçinin ücretinin sabit kalması kaydıyla çalışma sürelerinde azaltma yapılması durumu işçinin lehine bir değişiklik olduğundan bu yöndeki kayıtların geçerli olduğu kabul edilmektedir<sup>273</sup>.

Çalışma sürelerinin ücrette herhangi bir artış olmadan artırılmasına ilişkin değişiklik de bir anlamda ücrette indirim demektir, bu nedenle aynı kapsamda değerlendirilmelidir ve bu yöndeki değişiklik kayıtlarının geçerli olduğunu belirtmek mümkün değildir<sup>274</sup>. Çalışma süresinin artırımı ile orantılı olarak ücrette artışa gidilmesine ilişkin işverene tek taraflı değiştirme yetkisi veren kayıtlar bakımından ise işçinin çalışma hayatı ve çalışması dışındaki sosyal hayatında doğacak sonuçları değerlendirmekte fayda vardır. Örneğin; kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışması yönündeki değişiklik, başka işlerde kısmi süreli olarak çalışıyor ise işçinin bu işlerde çalışma imkanının ve elde edeceği kazancın kaybedilmesine sebep olabilecektir<sup>275</sup>. Bunun haricinde, ekonomik yönden değerlendirmenin yanı sıra kişinin çalışma sürelerinin artırılmasının sosyal ve ailevi yaşamını olumsuz etkileme ihtimali mevcuttur<sup>276</sup>. İşveren işçinin korunması ilkesi çerçevesinde işçinin yalnızca ekonomik değil, sosyal durumunu da göz önünde bulundurmalıdır. Yine de bu hususta kesin bir yargıya varmak mümkün değildir, her bir somut olayda koşullar ayrı ayrı değerlendirilerek böyle bir kaydın geçerli olup olmayacağı tartışılmalıdır.

#### 4.3.3. Değiştirme Yasağının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi

TBK. öncesi dönemde, işverenin işyeri iç yönetmelikte mevcut bir hüküm ile çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını saklı tutabilmesi mümkün görülmekteydi; İK.'da bu türden değişiklik kayıtlarının işyeri iç yönetmeliklerinde veya iş sözleşmelerinde düzenlenmesini engelleyen bir düzenleme yer almadığından sözleşme özgürlüğü prensibini de göz önünde bulundurmak suretiyle değişiklik kayıtlarının geçerli olarak konulabileceği öngörülmekteydi<sup>277</sup>. Yargıtay kararları da bu doğrultuydu<sup>278</sup>. Yargıtay, bu süreçte vermiş

<sup>273</sup> Civan. a.g.e. (2014). 135.; Odabaşı. (2019). 48.; Uzun, A. (2016). 74.

<sup>274</sup> Anlama. (2017). 268.; Aydın. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. 25.; Civan. a.g.e. (2014). 135.; Odabaşı. (2019). 45, 48.

<sup>275</sup> Civan. a.g.e. (2014). 135.; Uzun, A. (2016). 74.

<sup>276</sup> Ertuğrul. (2018). 143.

<sup>277</sup> Alp. (2006). 39.; Antalya. (2016). 442.; Aydın. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları”. 61.; Civan. a.g.e. (2014). 137-138.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 437-438.; Doğan Yenisey. (2010). 105 vd.; Elbir. a.g.m. (2011). 272-273.; Ertuğrul. (2018). 157.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2006). 181.; Manav. (2012). 148.; Odabaşı. (2019). 51 vd.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 75.; Tulukcu. (2008). “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin

olduğu kararlarda her bir somut olay bazında değişiklik kayıtlarının ve bu kayıtlar doğrultusunda işverenin uygulamasının dürüstlük kurallarına ve hakkaniyete uygun olup olmadığını irdeleyerek bu kayıtların geçerli olup olmayacağı yönünde hükme varmıştır. Hakkaniyet denetimi veya kullanım denetimi olarak da anılan bu denetim ile, menfaatler dengesi gözetilerek işverenin keyfi değişikliklerinin ve işçinin durumunu ağırlaştırma önüne geçilebilmektedir<sup>279</sup>.

Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere TBK. m. 24 hükmü ile değiştirme yasağı düzenlenmiştir. Esasında, genel kanun – özel kanun ilişkisi bazında değerlendirme yapıldığında, değişiklik kayıtlarına ilişkin olarak özel kanun niteliğindeki İK.'da hüküm bulunmadığından genel kanun niteliğini haiz TBK.'nın bu konuya ilişkin hükmünün göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca, önceki kanun – sonraki kanun ilişkisinde TBK. yürürlük tarihi itibarıyla sonraki kanun niteliğini taşımaktadır, bu bağlamda TBK. m. 24'ün işverenlerin işyeri iç yönetmeliklerine koydukları, işverene çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren kayıtlar yönünden de dikkate alınması gerekmektedir. Böyle bir durumda, borçlar hukuku için öngörülmüş bir ilke, iş hukukunun yapısına uyduğu

---

Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi". 295.; Uşan. (2007). 216.; Uzun, A. (2016). 60-61.; Uzun, B. (2006). 55.; Yelmen. a.g.m. (2015). 371-372.; Yücel. (2017). 57.

İK. taslağında değişiklik kayıtlarının geçerli olarak öngörülebileceği yönündeki cümlenin TBMM görüşmeleri esnasında madde metninden çıkarılmasının kanun koyucu nezdinde açık ve net olarak değişiklik kayıtlarına kanunda yer verilmediği, işverenin tek taraflı tasarruflarından işçiyi koruma maksadıyla işçi aleyhine olan değişiklik kayıtlarına değer verilmemesi yönündeki aksi görüş için bkz. Anlama. (2017). 258.

Değişikliği saklı tutma kayıtlarına geçerlilik tanınmasının İK. m. 22 f. 1 hükmünün özü ile bağdaşmadığı gerekçesiyle bu kayıtların geçerli olmadığı yönündeki görüş için bkz. Narmanlıoğlu. (2006). 15-16.

Her ne kadar değişiklik kayıtlarının TBK.'nin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde geçerli olduğunu belirtse de, değiştirme yasağının içerik denetimi kapsamında olması ve içerik denetimine ilişkin hükmün kamu düzeni ve genel ahlaka ilişkin olması sebebiyle Uygulama Kanunu m. 2 gereğince tüm işlemlere uygulanacağına ilişkin görüş için bkz. Yelmen. a.g.m. (2015). 377 vd.

<sup>278</sup> YHGK E. 2006/3-613, K. 2006/644, T. 11.10.2006 (Aydın. (2007). "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları". 57 vd.); İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2005/9605, K. 2005/11820, T. 04.04.2005. Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020'de alınmıştır.

<sup>279</sup> Alp. (2006). 39-40.; Aydın. (2007). "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları". 64 vd.; Civan. a.g.m. (2016). 790.; Elbir. a.g.m. (2011). 273.; Ertuğrul. (2018). 162 vd.; Manav. (2012). 150 vd.; Tulukcu. (2008). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi". 295.; Uşan. (2007). 246 vd.

Ayrıca bkz. İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/20988, K. 2019/6513, T. 25.03.2019.; Yargıtay 22. HD, E. 2016/15101, K. 2019/12624, T. 11.06.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020'de alınmıştır.; İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2008/33731, K. 2010/21274, T. 01.07.2010. Web: <http://www.legalbank.net>. 13.03.2020'de alınmıştır.; Yargıtay 9. HD, E. 2009/37886, K. 2012/812, T. 18.01.2012 (Akn. (2013). 43 vd.); YHGK, E. 2014/9-1567, K. 2014/936, T. 19.11.2014 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 638 vd.).

ölçüde ve şekilde iş hukukuna uygulanmalıdır<sup>280</sup>. İş hukukunun yapısına uygun düşmeyen düzenlemeler bakımından ise hükmün iş hukukuna uyarlanması söz konusu olacaktır.

TBK. m. 24 hükmünün iş hukukunda uygulanıp uygulanmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Söz konusu hüküm ile öngörülen mutlak nitelikteki bu yasa, iş hukuku bakımından değişen koşullara uyarlama imkanını sınırlandırmakta ve İK. ile öngörülmüş esneklik esası ile bağdaşmamaktadır, bu nedenle söz konusu yasağın iş ilişkilerine (işyeri iç yönetmeliklerine) uygulanmayacağı görüşünü doktrinde savunan yazarlar mevcuttur<sup>281</sup>. Bu görüş uyarınca, özel hukuk alanında öngörülmüş olan bir genel hükmün neden iş hukukuna uygulanmayacağı, bir başka deyişle iş hukukunun diğer özel hukuk alanlarından ayırt edici özelliklerinin ne olduğunun öncelikli olarak tespiti gerekir. Ayırt edici özelliklerden ilki, uzun seneler sürmesi planlanan ve umut edilen iş ilişkisinin zaman içinde ortaya çıkan koşullara uyarlanması ihtiyacıdır<sup>282</sup>. Bu uyarlama ihtiyacı esasında iş ilişkilerinde esnekliğin uygulanması gerektiğine işaret etmektedir. Zaman içinde gelişen ve değişen koşullar sebebiyle iş ilişkisinin sona erme ihtimali diğer özel hukuk ilişkilerine oranla daha yüksek olacaktır. Bu nedenle, iş ilişkisini doğrudan sona erdirmek yerine organizasyonel bazı değişikliklere gitmek suretiyle iş ilişkisini devam ettirmek iş hukukunda esnekliğe olan gereksinimi ortaya koymaktadır.

<sup>280</sup> Manav. (2012). 149.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 42-43.

<sup>281</sup> Akın. (2013). 50.; Civan. a.g.e. (2014). 155 vd.; Ertürk. (2013). 104 vd.; Manav. (2012). 149 vd.

TBK. m. 24 değiştirme yasağına değinmeksizin değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olarak uygulanabileceğine ilişkin görüş için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat. (2017). 437-438.

Yine, TBK. m. 24 ile öngörülen değiştirme yasağına ya da genel işlem koşullarına ilişkin hükümlere değinmeksizin iş hukukunda değişiklik kayıtlarının içerik ve kullanım denetimine tabi olmak koşuluyla geçerli olduğuna dair görüş için bkz. Yücel. (2017). 57 vd. Yazarın içerik denetiminden kastettiği, TBK. m. 25 ile öngörülen genel işlem koşullarına ilişkin içerik denetimi değil, TMK. m. 2 ile öngörülen dürüstlük kuralı uyarınca yapılacak olan denetimdir. Nitekim, TBK.'nın yürürlüğe girmesinden önceki dönemde değişiklik kayıtlarının geçerli olduğunu kabul eden yazarlarca bu kayıtların içerik ve kullanım denetiminden geçmesi gerektiği belirtilmektedir (Alp. (2006). 40 vd.; Aydın. (2007). "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları". 64 vd.; Manav. (2012). 148.); Tulucu. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". 1131.).

<sup>282</sup> Alp. (2006). 37-38.; Aydın. (2007). "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları". 60.; Civan. a.g.e. (2014). 151.; Manav. (2012). 149.; Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal. (2014). 388.; Senyen Kaplan. (2015). 8-9.; Tulucu. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". 1105-1106.; Uşan. (2007). 219.; Uzun, A. (2016). 30.; Uzun, B. (2006). 54.; Yücel. (2017). 56.

Bu özellik ile paralel nitelikte, iş güvencesi hükümlerine göre işverenin sözleşme özgürlüğü prensibi çerçevesinde fesih hakkının sınırlandırılması karşısında iş ilişkisinde (çalışma koşullarında) değişiklik ihtiyacının doğduğuna veya arttığına ilişkin görüş için bkz. Uzun, A. (2016). 31-32.

İş hukukunu diğer özel hukuk disiplinlerinden ayıran ikinci özellik ise işçinin feshe karşı korunması gerekliliğidir<sup>283</sup>. İşçinin işverene olan bağımlılığı sadece teknik veya ekonomik anlamda değildir, işçinin iş ilişkisi çerçevesinde kişisel bağımlılığı da söz konusudur. İşverenin yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarına tek taraflı müdahale edebilmesi ya da iş hukukundaki esneklik ihtiyacı kapsamında iş ilişkisinde bazı değişiklikleri gerçekleştirebilmesi karşısında işçinin korunması gerekliliği artmaktadır. Bu doğrultuda, işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesi iş hukuku ile tesis edilebilmektedir ve bu durum da iş hukukunu diğer özel hukuk alanlarından farklı kılmaktadır. Belirtilen bu iki ayırt edici özellik ile bağdaşmayan genel hükümlerin iş hukukunun özel karakterine uygun düşmediğini belirtmek isabetli olacaktır.

Özel hukuk genel hükümlerinin iş hukukunun yapısı ile örtüşmemesi durumunda bu hükümlerin ne şekilde uygulanacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Genel hükümlerin iş ilişkilerine aynen uygulanmayacağı, iş hukukunun niteliği ve yapısı göz önünde bulundurularak uyarlanacağı belirtilmektedir<sup>284</sup>.

Uyarlama esasında gerçek olmayan yasa boşluğunun tespiti akabinde bu boşluğun doldurulması işlemidir<sup>285</sup>. Gerçek olmayan yasa boşluğu, mevzuat kapsamında somut olaya uygulanabilecek bir kanun hükmü bulunmasına karşın hükmün uygulanmasının menfaat dengesine aykırı düşeceği durumlarda ortaya çıkmaktadır<sup>286</sup>. Bir başka deyişle, öngörülen hükmün somut olaya uygulanmasının uygun görülmemesi ve hükmün sunduğu çözümün beğenilmemesi söz konusudur.

Bu açıklamalar ışığında, TBK. m. 24 ile öngörülen değiştirme yasağının iş hukukunun ayırt edici özelliklerinden biri olarak nitelendirilen iş ilişkilerindeki esnekliğin uygulanmasının engelleyeceği, bu nedenle iş hukukunun özel karakterine uygun düşmediği belirtilmektedir<sup>287</sup>. Değişiklik kayıtlarına ilişkin İK.'da herhangi bir hüküm bulunmamasına karşılık bu konuda düzenlenmiş olan, genel hüküm niteliğindeki TBK. m. 24'ün getirmiş olduğu çözüm önerisinin uygun görülmemesi sebebiyle gerçek olmayan yasa boşluğu oluşmaktadır. Oluşan boşluk neticesinde uyarlama yapılmak suretiyle değişiklik kayıtlarının

<sup>283</sup> Civan. a.g.e. (2014). 152.; Senyen Kaplan. (2015). 8-9.; Tulukcu. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". 1116-1117.; Uşan. (2007). 219.

<sup>284</sup> Civan. a.g.e. (2014). 156.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 79.

<sup>285</sup> Civan. a.g.e. (2014). 156.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 42-43.

<sup>286</sup> Civan. a.g.e. (2014). 157.; Oğuzman, M. K., Barlas, N. (2016). *Medeni Hukuk – Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*. (22. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık. 104-105.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 43-45, 79.

<sup>287</sup> Civan. a.g.e. (2014). 158.; Manav. (2012). 149-150.

işyeri iç yönetmeliklerinde veya iş sözleşmelerinde geçerli olarak yer alabileceğinin ve iş ilişkileri kapsamında uygulanabileceğinin kabulü gerekmektedir.

Nitekim, işin özensiz yapılması ya da işyerinde öngörülmüş olan belli kurallara uyulmaması durumunda işverenin işyeri iç yönetmelikleri ve iş sözleşmelerinde disiplin cezası düzenleme yetkisi bulunmaktadır. Çalışma koşullarının uygulanmasına ilişkin işverene yaptırım düzenleme ve uygulama yetkisi verilmesi, çalışma koşullarında değişiklik yapma imkanının da işverene evleviyetle tanınmasını gerektirmektedir<sup>288</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin kötüniyetli uygulamalarını engellemek maksadıyla, değişiklik kayıtlarının da genel işlem koşullarının tabi olduğu denetimlerden geçmesi, ayrıca Yargıtay'ın TBK. öncesinde değişiklik kayıtlarına ilişkin öngördüğü denetimlerin uygulamaya devam edilmesi önem arz etmektedir<sup>289</sup>.

Bir başka görüş<sup>290</sup>, değişiklik kayıtlarının işyeri iç yönetmeliği veya iş sözleşmesine işçi ve işverenin karşılıklı anlaşması ile eklendiğini, bu kaydın bir sözleşme hükmü niteliğini haiz olduğunu, değişiklik kaydına dayanılarak çalışma koşullarında yapılan değişikliğin fiili bir değişiklik olduğunu, sözleşmedeki herhangi bir hükmü değiştirmedeği ya da sözleşmeye hüküm eklemediği müddetçe sözleşme koşullarının değiştirilmesinden söz edilemeyeceğini savunmaktadır. Değişiklik kayıtlarını geçerli olarak kabul etmekle birlikte bu kayıtlar TBK. m. 21 uyarınca yürürlük denetimden geçebilmelidir, aksi halde yazılmamış sayılacaktır<sup>291</sup>.

Doktrindeki aksi görüş<sup>292</sup> uyarınca ise, konuya ilişkin olarak İK.'daki boşluğun TBK. m. 24 hükmünün açık lafzı ve amacı ile doldurulması gerekmektedir. TBK. m. 24 hükmünün

---

<sup>288</sup> Civan. a.g.e. (2014). 159.

<sup>289</sup> Akın. (2013). 50.; Civan. a.g.e. (2014). 158.

<sup>290</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal. (2014). 390 vd.; Uzun, A. (2016). 61 vd.

TBK.'nin yürürlüğe girmesinden önceki dönem bakımından bu görüşü savunan için bkz. Alp. (2006). 39.; Aydın. (2007). "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları". 63.; Tulucucu. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". 1130-1131.

<sup>291</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal. (2014). 392.

<sup>292</sup> Anlama. (2017). 262 vd.; Ertugrul. (2018). 158.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan. (2017). 227.; Odabaşı. (2019). 52 vd.; Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 78 vd.; Uzun, A. (2013). 101.

TBK. m. 24 hükmü ile öngörülen yasağa değinmeksizin değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olmaması gerektiğini savunan görüş için bkz. Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan. (2013). 206.; Senyen Kaplan. (2015). 230-231. İşverenin işçiyi ekonomik yönden baskı altına alması, işsiz kalmak istemeyen ya da işe girmek isteyen işçinin değişiklik kayıtlarının işyeri iç yönetmeliğine ya da iş sözleşmesine konulmamasına ilişkin olarak talepte bulunamayacağı görüşüne karşılık Civan, bu durumun hukukumuzda akdi sistemin benimsenmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bu şekilde bir yasaklayıcı hüküm yerine genel iş koşullarında kurumsal (düzenleyici) sistemin benimsenmesinin, konu sınırlandırılması ya da idarenin onayına tabi tutulması gibi modellerin uygulanmasının daha makul olduğunu savunmaktadır (Civan. a.g.m. (2016). 790-791.). Nitekim Süzek de iş hukuku bakımından olması gereken sistemin katılımcı modeller olduğunu, buna göre idarenin onayına ek olarak durumun gerekliliklerine göre işyeri kurulları veya temsilciliklerinin de görüş ve onayının

amacı güçsüz durumda olanları korumaktır, bu amaç da göz önünde bulundurulduğunda hükümün iş hukukunun niteliğine uygun düştüğünü söylemek mümkündür, hüküm iş hukukunun da temel prensiplerinden olan zayıf taraf konumundaki işçiyi korumaya yöneliktir. Bu kapsamda, genelde iş bulma endişesi içindeki işçi karşısında ekonomik koşullar sebebiyle genel işlem koşullarını dayatma imkanına sahip işveren bulunmaktadır. Sözleşmenin kurulmasının ardından işverene tek taraflı olarak işçi aleyhine değişiklik yapma hakkının verilmesi ile, pazarlık yapma imkanı tanınmaksızın genel iş koşullarını kabul etmek zorunda kalan işçinin ikinci kez mağdur edileceği, sık sık yer değiştirmeler ile psikolojik baskı yapılabileceği, işçinin istifaya zorlanacağı savunulmaktadır. İş hukukuna ve İK.'ya hakim temel ilkenin esneklikten ziyade işçinin korunması olduğu açıktır, bu nedenle esneklikten ziyade işçinin korunmasına öncelik verilerek değiştirme yasağına riayet edilmelidir. Ayrıca, TBK. m. 24 değiştirme yasağı tarafların eşit konumda olarak kabul edildiği borçlar hukuku ve ticaret hukuku alanında uygulandığına göre taraflardan biri olan işçinin daha zayıf konumda olduğu iş ilişkilerinde bu yasağın evleviyetle (a fortiori) uygulanması gerekmektedir. Değişen ve gelişen şartlar gereği sözleşmede bir değişiklik yapma ihtiyacı hissedildiğinde ise, değişikliğin esaslı olup olmadığına göre, işveren ya yönetim hakkına dayanarak değişikliği gerçekleştirmeli ya da İK. m. 22 ile öngörülen prosedürü izlemelidir.

TBK.'nin yürürlüğe girmesinin ardından verilen Yargıtay kararları incelendiğinde ise, farklı dairelerin farklı yönde ve aynı dairenin de farklı tarihlerde farklı yönde kararlar verdiği görülmektedir. Yargıtay 9. HD tarafından verilen 2015 tarihli bir kararda<sup>293</sup>,

*“İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.”*

---

alınması gerektiğini, öte yandan ülkemizde benimsenmiş olan akdi sistemin işçiyi korumak için yeterli mekanizmaya sahip olmadığını belirtmektedir (Süzek. (2017). *İş Hukuku*. 81 vd.).

<sup>293</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2013/14194, K. 2015/8783, T. 03.03.2015 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 626-633). Benzer yöndeki kararları için bkz. İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2018/5051, K. 2019/117, T. 07.01.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020'de alınmıştır.; İnternet: Yargıtay 9. HD, E. 2012/10473, K. 2014/15663, T. 14.05.2014. Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020'de alınmıştır.



demek suretiyle, TBK.'daki genel işlem koşullarına değinmeksizin eski uygulamasına devam ettiğini göstermiştir.

Ancak Yargıtay 9. HD'nin yakın tarihte verdiği başka bir kararda ise<sup>294</sup>, *“Taraflar arasında geçerli olan iş sözleşmesinde ülke dahilinde başka illerde dahi çalışmanın kabul edildiğine dair hüküm bulunmakta ise de, bu hüküm Borçlar Kanunu'nun 20 ve devamı maddeleri uyarınca genel işlem koşulları ile ilgili hükümlere göre geçersizdir.”* demek suretiyle, işçinin ülke içindeki başka bir ile naklini öngören sözleşme kaydını TBK. genel işlem koşullarına ilişkin hükümler uyarınca geçersiz kabul etmiştir.

Öte yandan, Yargıtay 22. HD tarafından verilen 2013 tarihli bir kararda<sup>295</sup>,

*“Dava tarihinde henüz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun da yürürlüğe girmemiş olduğu dikkate alındığında, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapmak yetkisi veren söz konusu kayıtlar geçerli olup bu kayıtlar neticesinde işverenin yönetim hakkı kapsamı genişlemektedir. Bu durumda işverence işçi tarafından verilen değişiklik yapma yetkisine dayanılarak iş sözleşmesinde değişiklik yapılması 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine aykırı olacak şekilde çalışma koşullarının değiştirildiği şeklinde değerlendirilemez.”*

belirtmiştir.

Yargıtay 22. HD tarafından daha sonraki bir tarihte verilen kararda ise<sup>296</sup>, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmasını öngören değişiklik kayıtlarının genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında olduğundan bahisle işveren nakil yetkisini kötüye kullanmadığı müddetçe değişiklik kaydına dayanarak işçiyi başka bir işyerine nakledebileceği belirtilmektedir.

Aynı Dairenin bir başka kararında ise, *“...boşluk doldurmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiğinden bu şartların yazılmamış*

<sup>294</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2013/13487, K. 2015/8617, T. 02.03.2015 (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada. (2015). 657).

<sup>295</sup> İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2012/10473, K. 2014/15663, T. 14.5.2014 Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020'de alınmıştır.

<sup>296</sup> İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/34981, K. 2017/13817, T. 12.06.2017. Web: <http://www.legalbank.net>. 06.03.2020'de alınmıştır. *“Dosya içeriğinden taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde yer alan davacının aynı il içerisinde veya Türkiye dahilinde başka bir bölgeye veya başka bir ile atanabileceğine dair düzenleme ile opsiyonlu program mağaza yöneticisi yetiştirme formunun 3.maddesindeki çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin kabul edileceğine ilişkin davacının imzasını taşıyan sözleşme metinlerinden kaynaklanan nakil yetkisine dayanarak işletmesel sebeplerle davalının davacıyı ...'deki işyerinden ...'a ihtiyaç nedeni ile benzer unvanla nakletmek istediği, davacının nakil isteğini kabul etmemesi üzerine sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı da ispat edilmiş değildir. Dairemiz uygulamasına göre de, nakil yetkisi kötüye kullanılmamışsa nakle rıza göstermemek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir.”*

Benzer yönde kararlar için bkz. İnternet: Yargıtay 22. HD, E. 2017/20988, K. 2019/6513, T. 25.03.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020'de alınmıştır.

*sayılacağı kabul edilmelidir.*” ifadesi yer almaktadır<sup>297</sup>. Bu ifadeye yer verilmekle birlikte, ifadenin öncesinde TBK.’nın yürürlüğe girmesinden önce ve sonra Yargıtay kararlarında belirtilen “genişletilmiş yönetim hakkı”ndan bahsedilmiş, bu kapsamda işverenlerin işyeri iç yönetmeliklerine ya da iş sözleşmelerine değişiklik kayıtları ekleyebileceği ve bu kayıtların geçerli olacağı ifade edilmiştir. Bu esnada TBK. uyarınca genel işlem koşullarına hiçbir surette değinilmemiştir. Kararın tüm metni ile birlikte değerlendirildiğinde, Özel Dairenin TBK. m. 24 uyarınca değişiklik kayıtlarına yazılmamış sayılma yaptırımını uyguladığını söylemek mümkün değildir, zira söz konusu değişiklik kayıtlarını geçerli kabul etmiş, somut olaydaki kaydın boşluk doldurmalı olması ve geniş bir kapsamı ihtiva etmesi sebebiyle geçersiz addetmiştir.

Sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişim ve gelişmeler neticesinde zaman zaman uyarılma ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; bir fabrikada işçilerin yaptığı bir işi yapabilen bir makinenin satın alınması durumunda, iş güvencesi ve bu kapsamdaki feshin son çare olması ilkesi gereğince, söz konusu işçilerin iş akitlerinin devam edebilmesi iş görme ediminin niteliğinin değiştirilmesi ile mümkün olacaktır. Kanımızca, yukarıda belirtilen ilk görüş doğrultusunda, işyeri iç yönetmeliklerine bu yönde hüküm konulmak suretiyle işverene çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisinin verilmesi, hem iş ilişkisinde esneklik ihtiyacını karşılamaya yönelik bir uygulama olacak hem de işyeri iç yönetmeliklerinin kitlesel ve yeknesak yapısıyla uyumlu olarak işverenin işyeri iç yönetmeliği düzenlemesinin amacı ile paralellik gösterecektir. Aksi takdirde, her bir işçi yönünden İK. m. 22 hükmündeki prosedüre başvurulması, işveren açısından mali ve zamansal açıdan kayba neden olacaktır. Öte yandan, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunması bağlamında<sup>298</sup>, değişiklik kayıtlarının TBK. m. 24 uyarınca

<sup>297</sup> “Dosya içeriğine göre davacı ile yapılan iş sözleşmesinde yapılacak işin; Bingöl İli Merkez, merkez-köy ve bağlıları arıza bakım onarım işi olduğu için de bu yerde yapılacağı düzenlenmiş, sözleşme taahhütnamesi 2. maddede ise işçi işverenin kendisinden talep etmesi halinde işverenin Türkiye’nin herhangi bir işyerinde açacağı, herhangi bir konu ile ilgili işletmelerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder, işçinin bu sözleşmenin özelliikle 2 nolu bendine uymaması durumunda işverenin tazminat isteme hakkı doğacaktır. şekilde düzenleme mevcuttur. Bu sözleşmeler boşluk doldurmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiğinden bu şartların yazılmamış sayılacağı kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin sözleşmenin esaslı unsurlarında değişiklik yaptığı ve aleyhe değişikliği kabul etmeyen davacının iş akdini haksız şekilde feshettiği anlaşılmaktadır.” (Yargıtay 22. HD, E. 2016/15101, K. 2019/12624, T. 11.06.2019. Web: <http://www.calismatoplum.org>. 12.03.2020’de alınmıştır).

<sup>298</sup> Her ne kadar Anlama karşılıklı menfaat dengesinin tesisi ve bu doğrultuda iş ilişkisinin sürdürülebilirliğini sağlamak maksadıyla birtakım çözüm önerileri getirmek yerine işçinin korunması ilkesinin göz önünde bulundurulması ve buna bağlı olarak değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmaması gerektiği görüşünü savunmakta ise de (Anlama. (2017). 262-263.), işçi için iş ilişkisinin devamı ve işçinin hayatını idame ettirmesini sağlayan ücretten mahrum kalmaması için değişiklik kayıtlarına yer verilebileceğini, aksi durumda

yazılmamış sayılması yerine geçerli olarak addedilmesi, bununla birlikte yürürlük, yorum ve özellikle içerik denetimine tutulması, hem işçinin genel işlem koşulları hükümleriyle korunmasını sağlaması hem de işverenin işyeri iç yönetmelik hükümleri ile elde etmek istediği zaman kazancı ve pratikliğin devam ettirilebilmesi yönünden kanaatimizce isabetli olacaktır.



---

değişiklik kaydını yok sayarak değişen koşullar karşısında işvereni iş ahdini feshetmeye yönlendirmenin işçinin menfaatlerine birçok durumda ters düşeceğini belirtmek gerekir.

## 5. SONUÇ

Sanayileşmenin bir sonucu olan kitlesel sözleşme yapma ve hukuki ilişkileri yeknesaklaştırma ihtiyacından doğan genel iş koşulları, borçlar hukuku kapsamındaki genel işlem koşullarının iş hukukundaki yansıması olarak nitelendirilmektedir. Genel iş koşulları başlığı altında incelenen ve çalışmamızın ana konusunu oluşturan genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri ise, işveren tarafından önceden ve tek taraflı olarak belirlenmiş olan, çalışma koşullarını standardize etmeyi amaçlayan genel ve soyut kurallar bütünü olarak tanımlanabilir. İşyeri iç yönetmelikleri, personel yönetmeliği, disiplin yönetmeliği, dahili talimatname gibi farklı isimlerde anılmaktadır.

İşyeri iç yönetmeliklerinin pozitif hukuktaki yansıması İK. m. 22 f. 1'de olup, bunlar hukukumuzda çalışma koşullarının belirlenmesinde yardımcı kaynaklardan biridir ve kanun koyucu tarafından iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilmektedir. Bu kapsamda, işyeri iç yönetmelikleri iş sözleşmesi ile aynı etkide hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu durumun doğal bir sonucu olarak işyeri iç yönetmelikleri, normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesi ile de eşdeğer bir konuma sahiptir. Normlar hiyerarşisi uyarınca işyeri iç yönetmelikleri, Anayasaya, mevzuatta öngörülen emredici ve nispi emredici hukuk kurallarına uygun olmak zorundadır; öte yandan işyeri iç yönetmelik hükümleri yedek (tamamlayıcı) hukuk kurallarının aksini öngörebilir. Nispi emredici hukuk kurallarının yapısı gereği bu kurallar işçi lehine değiştirilebilir.

İşyeri iç yönetmelikleri, yapısı ve özellikleri gereği genel işlem koşullarının unsurları ile paralellik göstermekte olup, genel iş koşulu olarak nitelendirilmesinin şartlarından bir kısmı genel işlem koşullarını tanımlayan TBK. m. 20 hükmün öngörülmesi, bir kısmı ise genel işlem koşullarının tarihsel gelişimi, amacı ve özellikleri dikkate alınarak belirlenmiştir. Buna göre ilk koşul, işyeri iç yönetmeliklerinin önceden ve tek taraflı olarak belirlenmesidir. Önceden belirlemeden kasıt, işverenin işyeri iç yönetmelik hükümlerini yürürlüğe koymasından önceki bir zamanda işyeri iç yönetmelik hükümlerine karar vermiş olmasıdır. Tek başına belirlemekten kasıt ise, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin belirlenmesinde kimseden yardım alınmaması değil, işçinin herhangi bir katkı sağlamaması ve işverence tek taraflı olarak hazırlanmış olmasıdır. Aksi takdirde, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin karşılıklı müzakere ile kaleme alındığından bahisle genel iş koşullarından söz etmek mümkün olmayacaktır. Böyle bir durumda, tarafların sözleşme hükümleri üzerinde müzakere ve pazarlık hakkı

bulduğundan genel iş koşulundan ziyade bireysel iş sözleşmesinin varlığından söz etmek gerekecek, bu kapsamda da işçinin genel işlem koşulları hükümleri ile korunmasına gerek kalmayacaktır.

İkinci koşul, işyeri iç yönetmeliklerinin genel ve soyut niteliğe sahip olmasıdır. Genel niteliği, objektif ve somut olarak belirli bir işçi ya da işçi grubunun dikkate alınmadığını, kimliği önceden belli olmayan sözleşme tarafları için kaleme alındığını ifade etmektedir. Soyut niteliği ise, her bir somut hukuki ilişki için ayrı ayrı düzenleme yapılmadığını, ileride kurulması planlanan aynı veya benzer türdeki ve belirsiz sayıdaki hukuki ilişkiler için hazırlandığını belirtmektedir.

Üçüncü koşul, işyeri iç yönetmeliklerinin çok sayıda benzer ilişkide kullanma amacına hizmet etmesine ilişkindir. İşyeri iç yönetmeliğinin kaç tane somut olayda uygulandığı ya da uygulanmasının amaçlandığı herhangi bir önem teşkil etmemektedir. İşverenin gelecekte kurmayı planladığı iş ilişkileri bakımından da işyeri iç yönetmeliğini kullanma amacını taşıması bu koşulu sağlamaya yetecektir.

Dördüncü koşul, işyeri iç yönetmeliğinin işveren tarafından işçinin kabulüne sunulmasıdır. İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin işveren tarafından belirlenmesi, işçinin bu belirleme esnasında herhangi bir katkısının olmaması büyük önem taşımaktadır. İşveren, işyeri iç yönetmelik hükümlerini işçi ile tartışmak amacıyla ortaya koymamaktadır, aksine işçi tarafından pazarlıksız bir şekilde kabulü amacıyla bu koşulları işçiye sunmaktadır.

Beşinci ve son koşul ise, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin bireysel sözleşme konusu yapılmamış olmasıdır. İşçi ile bireysel iş sözleşmesi akdedilmesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak işçiye pazarlık hakkı tanındığı ve işverenin iş ilişkisinin hükümlerini belirleme bakımından işçi üzerinde tam anlamıyla bir hakimiyet kurmadığı anlamına gelmektedir. Bu kapsamda işçinin genel işlem koşulları ile öngörülen korumadan yararlanmasına gerek kalmayacak olup, sözleşme özgürlüğü ilkesi sayesinde işçi kendi menfaatleri koruyabilecek bir konuma sahip olacaktır.

Bütün bu zorunlu unsurlara karşılık, genel işlem koşullarının varlığını etkilemeyen, tespit aşamasında kriter olarak ele alınmayan hususlar mevcuttur. Buna göre, işyeri iç yönetmelik hükümlerinin sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem arz etmemektedir.

İşyeri iç yönetmeliklerinde işveren, yönetim hakkını kullanmak ve normlar hiyerarşisine riayet etmek suretiyle çalışma koşullarına dair akla gelebilecek her türlü hususu düzenleyebilir. Bu hususlara örnek olarak, sözlü uyarı, yazılı uyarı, kınama, ücret kesme cezası, işin ve işyerinin değiştirilmesi, terfiinin geciktirilmesi, geçici olarak işten uzaklaştırma ve iş akdi feshi gibi disiplin cezaları, işyerinde uygulanması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kuralları, işçilerin yıllık izinlerinin düzenlenmesi, çalışma saatleri, ücretin ödenme zamanı, prim, ikramiye, yemek, servis, yakacak, konaklama yardımları vb. ek maddi menfaatler, işçiye karşı uygulanacak cezai şart hükümleri, işyerinin belirli bölümlerinde uygulanması öngörülen sigara kullanma yasakları verilebilir.

Çalışmanın ikinci kısmında genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinin yürürlüğe girmesi (yürürlük denetimi), yorum denetimi ve içerik denetimi açıklanmıştır. Yürürlük denetimi TBK. m. 21 hükmü ile düzenlenmiştir. İşyeri iç yönetmeliğinin yürürlük denetiminden geçebilmesinin ilk koşulu, işverenin hükümler hakkında açıkça bilgi vermesi ve işçiye içeriğini öğrenme imkanını sağlamasıdır. Açıkça bilgi verme kavramından ne anlaşılması gerektiği doktrinde tartışmalıdır. Kanımızca anlaşılması gereken, işverenin işçiye genel iş koşullarının kullanıldığı yönünde uyarıda bulunması ve işyeri iç yönetmeliğinin içeriğini öğrenme imkanını işçiye sunmasının yeterli olacağıdır. İşyeri iç yönetmeliğinin içeriğinin öğrenme imkanının sağlanması ise, bu yönetmelik hükümlerinin yazılı, görsel, işitsel vb. yollar ile işçinin hakimiyet alanına girmesi yoluyla mümkündür.

Yürürlük denetiminin ikinci koşulu, işyeri iç yönetmeliğinin işçi tarafından pazarlıksız kabul edilmesidir. İşçi tarafından kabul üç şekilde olabilmektedir: Tam (bilinçli) kabul, örtülü (zımnî) kabul, global kabul. Tam kabul söz konusu olduğunda işçi, genel iş koşullarının varlığını bilmekte, aynı zamanda bu koşulların içeriğini tam anlamıyla bilinçli bir şekilde idrak ederek koşulların sözleşmeye dahil olmasını istemektedir. Örtülü kabul, kabulü ifade eden bir aktif bir davranış ya da pasif davranış niteliğindeki susma eylemi ile gerçekleştirilebilir; ancak iş ilişkileri bakımından istisnai durumlarda kabul edilmektedir. Global kabul ise, işçinin genel işlem koşullarına ilişkin bilgi sahibi olmaksızın, okumaksızın, araştırmaksızın ve düşünmeksizin kabul etmesidir.

Bu iki koşulun yanı sıra, TBK. m. 22 uyarınca sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan hükümler yürürlük denetiminden geçemez. Bu yabancılığın tespitinde objektif ve sübjektif unsurdan yararlanılmaktadır. Objektif unsur, bir hükmün sözleşmenin niteliğine

ve işin özelliğine yabancı olması, yani hüküm sözleşmenin türü, yapısı veya özünüyle bağdaşmamasıdır. Sübjektif unsur ise, işçinin alışılmamış ve şaşırtıcı bu koşulları hesaba katmasının beklenemez olmasıdır.

Yürürlük denetiminden geçemeyen hükümlere ilişkin yaptırım kanunun ilgili maddelerinde “yazılmamış sayılma” olarak adlandırılmıştır. Bu yaptırımın, hukukumuzdaki yokluk, kesin hükümsüzlük ya da kendine özgü bir yaptırım türü olduğu savunanlar mevcuttur. Kanımızca, geçersizlik ve yokluk yaptırımları genel işlem koşullarının yürürlük denetimine ilişkin yaptırımı ile nitelik itibarıyla tam olarak örtüşmemektedir, yaptırım kendine özgür bir yaptırım türüdür.

İşyeri iç yönetmeliklerinin yürürlük denetiminden geçmek suretiyle sözleşme içeriğine dahil olmasını müteakip karşımıza yorum denetimi çıkmaktadır. Bir hükümde, birden çok anlama gelebilecek, belirsiz ya da çelişkili ifadeler var olduğu takdirde o hükmün yorumlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Genel iş koşullarında yorum yaparak hükmün anlamının netleştirilmesinin zorunlu olduğu hallerde, öncelikle sözleşmelerin yorumlanmasına dair genel ilkeler uygulanmalıdır. Buna göre, TMK. m. 2 ile öngörülen dürüstlük kuralı ve bu kural kapsamındaki güven teorisi esas alınmalıdır.

Özel yorum kuralı niteliğini haiz TBK. m. 23 gereğince, yoruma ihtiyaç duyulduğu takdirde hüküm, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır. Bu kural, açık olmama kuralı ya da beyanı kaleme alan aleyhine yorum ilkesi olarak da anılmaktadır. Bu durumda, farklı anlama gelebilecek, belirsiz ya da çelişkili anlama sahip işyeri iç yönetmelik hükmü işveren aleyhine, işçi lehine yorumlanacaktır.

İşyeri iç yönetmeliklerinin yürürlük denetimini geçmesinin ardından ihtiyaç halinde yorum denetimine başvurulur ve bu kapsamda hükmün veya hükümlerin anlamı açıklığa kavuşturulur. Daha sonrasında işyeri iç yönetmeliklerinin tabi olacağı denetim içerik denetimidir. Doktrinde içerik denetimi, geniş anlamda içerik denetimi ve dar anlamda içerik denetimi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geniş anlamda içerik denetimi, TBK. m. 27 uyarınca genel iş koşullarının hukuka, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olup olmadığı yönündeki denetimi ifade etmektedir. Dar anlamda içerik denetimi ise TBK. m. 25 ile öngörülmüştür. Bu hükme göre, karşı tarafın aleyhine olan veya durumunu ağırlaştıran hükümlerin aynı zamanda dürüstlük kurallarına da aykırı olması durumunda işyeri iç yönetmelik hükümlerinin içerik denetiminden geçmesi mümkün olmayacaktır.

Genel iş koşulu niteliğini haiz işyeri iç yönetmelik hükmünün işçinin aleyhine olup olmadığı ya da işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı hususu belirlenirken, taraflar arasındaki menfaat dengesinin bozulup bozulmadığı hususları kıstas alınır. Bir başka deyişle, işyeri iç yönetmelik hükmünün olduğu durum ile olmadığı durum karşılaştırılır, genel iş koşulunun mevcut olduğu durumda işçi daha kötü veya ağır bir konumda ise işçinin aleyhine ya da işçinin durumunu ağırlaştırıran hükümden söz edilir.

Dürüstlük kuralları temelini TMK. m. 2'den almaktadır. Dürüstlük kuralı ifadesinin soyut olması sebebiyle bu kurala aykırılığın belli başlı durumlarda ortaya çıktığını ifade etmek uygun olacaktır. Yasal düzenlemeler ile öngörülmüş hukuk kurallarının ana fikri ile bağdaşmayan, sözleşme amacının gerçekleşmesini tehlikeye düşüren, şeffaflık ilkesine aykırı bir şekilde kaleme alınmış olan, işçi ile işveren arasında önemli ölçüde dengesizliğe yol açan hükümler dürüstlük kuralına aykırı olarak kabul edilmektedir.

İçerik denetiminden geçemeyen işyeri iç yönetmeliklerinin akıbeti madde hükmünde belirtilmese de, gerekçede ifade edilmiştir. Buna göre, içerik denetiminin yaptırımını kısmi kesin geçersizliktir.

Çalışmanın üçüncü kısmında genel iş koşulu niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinin değiştirilmesi ve yürürlükten kaldırılması, bir başka deyişle çalışma koşullarında değişiklik yapılması konusu ele alınmıştır. İşyeri iç yönetmelik hükümlerinin dönemin ekonomik koşulları, teknolojik gelişmeler, işletmenin ticari gereksinimleri vb. sebeplerden ötürü değiştirilme ya da yürürlükten kaldırılma ihtiyacı doğabilmektedir. Buna göre işverenin üç seçeneği mevcuttur: Karşılıklı anlaşma ile çalışma koşullarının değiştirilmesi, işverence tek taraflı olarak çalışma koşullarının değiştirilmesi, işyeri iç yönetmelik hükümlerine değişiklik kaydı eklenmesi.

Bunun haricinde, iş ilişkisi kurulduğu esnada işyerinde herhangi bir iç yönetmelik uygulanmaması karşısında iş ilişkisinin devamında işverenin yeni bir işyeri iç yönetmeliğini yürürlüğe koymak istemesi ihtimal dahilindedir. Bu durum da yukarıdaki husus ile paralel olarak çalışma koşullarının değiştirilmesi anlamına gelmektedir ve işverenin karşılıklı anlaşma yolu ile ya da tek taraflı olarak işyerinde yeni bir işyeri iç yönetmeliğini devreye sokması mümkün olacaktır.

İK. m. 22 f. 2 ile düzenlendiği üzere, taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Buna değişiklik sözleşmesi denilmektedir. İşyeri iç yönetmelik



hükümlerinin işverene kazandırdığı zaman ve pratikliğin yanı sıra, bazı işçilerin söz konusu değişikliği kabul etmemesi işyerinde genel iş koşulları uygulamasının getirdiği yeknesak ve genel çalışma sistemin bozulmasını gündeme getirecektir. Bu sebeplerden ötürü, değişiklik sözleşmesi genel iş koşullarının değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması yönünden etkili bir yöntem olarak değerlendirilmemektedir.

İK. m. 22 f. 1 hükmü, işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirmesine ilişkindir. Hüküm, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istemesi durumunda işçiye bu değişikliği yazılı olarak bildirmesi gerekliliğini öngörmektedir. İşçinin bu bildirimini tebliğ almasından itibaren altı iş günü içinde değişikliği yazılı olarak kabul etmesi durumunda değişiklik yürürlüğe girecektir. İşverenin ya da işçinin bildirimini yazılı şekilde olmaz ya da kanunda öngörülen süre içinde işçi değişikliği kabul etmez ise çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik meydana gelmeyecek, işçi mevcut çalışma koşulları kapsamında iş görme edimini ifaya devam edecektir. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi ihtimalinde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı ya da başka bir geçerli neden bulunduğu iddiası ile iş ahdini yazılı olarak feshedebilir. Bu durumda işçinin iş güvencesi hükümlerinden kaynaklanan hakları saklı tutulmuştur.

Kanunda esaslı değişiklikten bahsedilmesi sebebiyle, esaslı nitelikte olmayan değişikliklerde İK. m. 22 f. 1 ile öngörülen usulün izlenmesi gerekli değildir. Esaslı değişiklik, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarını etkileyen, işçi ile işveren arasındaki dengeyi bozucu, işçinin durumunu ağırlaştırıcı nitelikteki değişikliklerdir. İşçinin ücreti, işyerinde ifa ettiği işin niteliği ve işyerindeki konumu, sahip olduğu sorumluluğun kapsamı, işyerinin konumu, sosyal ve aile hayatı gibi hususları esaslı olarak etkileyebilecek nitelikteki her türlü değişikliğin esaslı nitelikte değişiklik olarak kabulü mümkündür.

İK. m. 22 f. 1'in uygulanması için esaslı nitelikte değişikliğin işçinin aleyhine olması gerekmektedir. İşçinin lehine bir değişiklik söz konusu ise İK. m. 22 f. 1 hükmü uygulama alanı bulmaz zira işçinin kendi lehine olan bir değişikliği kabul etmemesi iyiniyet kurallarına aykırı olarak addedilmektedir.

İşverenin İK. m. 22 f. 1 hükmünü devreye sokmak suretiyle tek taraflı olarak işyeri iç yönetmelik hükümlerini değiştirmesi veya yürürlükten kaldırması, değişiklik sözleşmesinde olduğu gibi genel iş koşullarının sağladığı zaman ve pratikliğe ters düşecektir. Bu nedenle, bu

yöntem de genel iş koşullarının değiştirilmesi yönünden etkili bir yöntem olarak kabul edilmemektedir.

Çalışma koşullarının değiştirilmesine ilişkin olarak işverenin sahip olduğu üçüncü seçenek, işyeri iç yönetmeliğine (veya iş sözleşmesine) değişiklik kaydı konulmasıdır. Taraflardan birine sözleşme koşullarını tek taraflı olarak değiştirme yetkisi veren kayıtlar, değişiklik kayıtları olarak anılmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren TBK.'nın m. 24 hükmü değiştirme yasağını düzenlemekte olup, bu hüküm uyarınca düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır. Buna göre, değişiklik kayıtları borçlar hukuku sisteminde yasak kapsamına alınmıştır.

İşyeri iç yönetmeliklerinde yer alan değişiklik kayıtları ile işveren, iş ilişkisinin kurulmasından sonraki aşamalarda işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma ve yaptığı değişiklikleri iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelik hükmü haline getirme imkanını elde etmektedir. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve niteliği itibarıyla iş ilişkisinin esaslı unsurlarına etki eder mahiyetteki değişiklik kayıtları; işçinin ücretine, işin niteliğine, işyerine ve çalışma sürelerine ilişkindir.

Kural olarak, ücretin iş ilişkisinin esaslı unsurlarından biri olduğu ve ücretteki her türlü aleyhe değişikliğin esaslı bir değişiklik niteliği taşıyacağından bahisle, işyeri iç yönetmeliklerine değişiklik kaydı konulması hukukumuzda kabul edilmemektedir. Bu kural, iş görme ediminin karşılığı olan temel ücret için geçerli olup, ek menfaatlere ilişkin olarak bağlayıcı olmama kayıtları ya da geri alma kayıtları öngörülmesi mümkündür.

Bağlayıcı olmama kayıtlarının mevcudiyetinde, işveren işçilere belirli bir süre bir ödemede bulunmakta, ancak bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmaktadır. Buna göre, işçi açısından söz konusu ücret ekinin uygulanmasına devam edileceğine dair haklı bir beklenti oluşmamaktadır ve ilgili kayıt da işveren açısından ileriye dönük olarak bağlayıcı nitelik kazanmamaktadır.

Geri alma kayıtları, işverenin işçiye sağladığı bir edimden belli koşullar gerçekleştiği takdirde cayma imkanı vermektedir. İlgili menfaat geri alma kaydı devreye sokulana kadar işçi tarafından talep edilebilir niteliktedir; ancak işveren geri alma kaydını devreye aldığı

takdirde artık işçinin geleceğe yönelik olarak söz konusu menfaati talep etme imkanı ve işverenin de bu menfaati ifa yükümlülüğü kalmamaktadır.

İşçinin ifa ettiği işin niteliği öncelikli olarak iş hukuku kaynakları ile, bunlarda hüküm bulunmadığı alanlarda ise işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlar ile belirlenir. Yönetim hakkı kapsamında işverence verilen emir ve talimatlardaki değişikliklerde İK. m. 22 hükmü uygulama alanı bulmaz.

TBK.'daki genel işlem koşulları hükümlerinin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde işyeri iç yönetmeliklerine dahil edilen değişiklik kayıtlarının geçerli olduğu kabul edilmekte idi; bu bağlamda, ilgili kayıtların dar tutulması, yapılacak değişikliğin ise işçinin yaptığı işe, mesleki ve kişisel itibarına uygun ve işçiden ifası beklenebilir işlere yönelik ve dürüstlük kuralına uygun olması gerektiği belirtilmekteydi. TBK.'nın yürürlüğe girdiği süreç itibarıyla bu kayıtların akıbeti doktrinde tartışmalıdır. Değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olduğunun kabul edilmesi durumunda, bu kayıtlar her genel iş koşulunda olduğu gibi yürürlük, yorum ve içerik denetimlerine tabi olacaktır.

İşyerinin kapatılması, devredilmesi, işyerinde teknolojik veya ekonomik sebeplerden ötürü personel fazlalığı oluşması gibi gerekçelerle işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilmesi ihtiyacı doğabilir. Bu noktada, işyeri değişikliğinin aynı il sınırları içinde gerçekleşip gerçekleşmediği önem taşımaktadır. Kural olarak, aynı il sınırı içindeki değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmekte olup, esaslı olmayan nitelikte değişiklik olarak nitelendirilirken işçinin başka bir ile gitmesi gerektiği durumlar aleyhe esaslı değişiklik olarak değerlendirilmektedir. Aynı il sınırları içinde olmakla birlikte işçinin yolda çok zaman harcaması, dinlenme sürelerinin kısıtlanması ya da gidiş geliş masraflarını karşılaması sebebiyle ücretinde düşüş yaşanması durumlarında aleyhe esaslı değişiklikten söz edilebilecektir. Aleyhe esaslı değişiklikler için işverenin izleyebileceği yöntemler bakımından, işin niteliğine ilişkin açıklamalar aynen geçerlidir.

Doktrinde çalışma saatlerinin, bu doğrultuda işe giriş çıkış ve ara dinlenme saatlerinin belirlenmesi kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu, işverenin çalışma saatlerini serbestçe belirleme yetkisi bulunduğu savunulmaktadır. Kanaatimizce, belirlenmiş olan çalışma saatlerinin değiştirilmesi işçinin ailevi ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkileyebileceğinden işverenin bu hususta serbestçe takdir yetkisi bulunmamalıdır.

Çalışma sürelerinin İK. ile öngörülen yasal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılması, çalışma sürelerinin ücrette herhangi bir artış olmadan artırılması ya da ücrette indirimle yol açacak şekilde çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkin kayıtlar kabul edilmemektedir.

TBK.'nın yürürlüğe girmesinden önce doktrindeki çoğu yazar ve Yargıtay tarafından değişiklik kayıtlarının geçerli olarak işyeri iç yönetmeliklerine eklenebileceği kabul edilmekteydi. TBK.'nın yürürlüğe girmesi ile, TBK. m. 24 ile öngörülen değiştirme yasağı gündeme gelmiş olup, değişiklik kayıtlarının iş hukukunda geçerli olup olmayacağı hususu tartışma konusu olmuştur.

Doktrindeki bir görüş uyarınca, İK.'da hüküm bulunmayan hallerde genel hüküm niteliğini haiz TBK. hükümleri iş hukukunun yapısına uyduğu ölçüde ve şekilde iş ilişkilerine uygulanacak olup, iş hukukunun yapısına uygun düşmeyen genel hükümler bakımından uyarlama söz konusu olacaktır. Buna göre, TBK. m. 24 hükmü iş hukukunun esneklik gereksinimi ve feshe karşı korunma ilkeleriyle örtüşmemekte olup, söz konusu yasak iş ilişkilerine uygulanmamalıdır. Nitekim, işverene çalışma koşullarının uygulanmasına ilişkin yaptırım düzenleme ve bu bağlamda disiplin cezası uygulama yetkisi verilmesi, çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin de evleviyetle tanınmasını gerektirmektedir.

Bir başka görüş, değişiklik kayıtlarının işyeri iç yönetmeliğine tarafların karşılıklı anlaşması ile eklendiğini, bu kaydın bir sözleşme hükmü niteliğini haiz olduğunu, değişiklik kaydına dayanılarak çalışma koşullarında yapılan değişikliğin ise fiili bir değişiklik olduğunu, sözleşmedeki herhangi bir hüküm değiştirmedeği ya da sözleşmeye hüküm eklemediği müddetçe sözleşme koşullarının değiştirilmesinden söz edilemeyeceğini belirtmektedir.

Bu husustaki aksi görüş uyarınca, konuya ilişkin İK.'daki boşluğun TBK. m. 24 hükmünün açık lafzı ve amacı ile doldurulması gerekmektedir. TBK. m. 24 hükmünün amacı güçsüz durumda olanları korumaktır, bu amaç da göz önünde bulundurulduğunda hükmün iş hukukunun niteliğine uygun düştüğünü söylemek mümkündür. Sözleşmenin kurulmasının ardından işverene tek taraflı olarak işçi aleyhine değişiklik yapma hakkının verilmesi ile, pazarlık yapma imkanı tanınmaksızın genel iş koşullarını kabul etmek zorunda kalan işçinin ikinci kez mağdur edileceği, sık sık yer değiştirmeler ile psikolojik baskı yapılabileceği, işçinin istifaya zorlanacağı savunulmaktadır. Değişen ve gelişen şartlar gereği sözleşmede bir değişiklik yapma ihtiyacı hissedildiğinde, değişikliğin esaslı olup olmadığına göre, işveren ya

yönetim hakkına dayanarak değişikliği gerçekleştirmeli ya da İK. m. 22 ile öngörülen prosedürü izlemelidir.

Yargıtay'ın bu hususta verdiği kararlar ise birbiriyle çelişkilidir. Son zamanlarda verilen kararlar incelendiğinde, Yargıtay'ın genellikle TBK. hükümlerine, özellikle değiştirme yasağına değinmeksizin değişiklik kayıtlarını geçerli kabul ettiği ve TBK.'nın yürürlüğe girmesinden önceki dönemde değişiklik kayıtlarına ilişkin olarak belirttiği esasları tekrarladığı görülmektedir.

Sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişim ve gelişmeler neticesinde zaman zaman uyarılma ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Kanımızca, belirtilen ilk görüş doğrultusunda, işyeri iç yönetmeliklerine bu yönde hüküm konulmak suretiyle işverene çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma (veya değişiklik yapılmasını saklı tutma) yetkisinin verilmesi, hem iş ilişkisinde esneklik ihtiyacını karşılamaya yönelik bir uygulama olacak hem de işyeri iç yönetmeliklerinin kitlesel ve yeknesak yapısına uygun olarak işverenin işyeri iç yönetmeliği düzenlemesinin amacı ile paralellik gösterecektir. Aksi takdirde, her bir işçi yönünden İK. m. 22 hükmündeki usule başvurulması, işveren açısından mali ve zamansal açıdan kayba neden olacaktır. Öte yandan, işçinin korunması bağlamında, değişiklik kayıtlarının yazılmamış sayılması yerine geçerli olarak kabul edilmesi, bununla birlikte yürürlük, yorum ve özellikle içerik denetimine tabi tutulması, hem işçinin genel işlem koşulları hükümleriyle korunmasını sağlaması hem de işverenin işyeri iç yönetmelik hükümleri ile elde etmek istediği zaman kazancı ve pratikliğin devam ettirilebilmesi yönünden kanaatimizce daha isabetli olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akçaal, M. (2014). “Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(1), 49-69.
- Akın, L. (2013). “İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(2), 38-50.
- Akipek Öcal, Ş. (2015). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşulları Hükümlerinin Konu Bakımından Uygulama Alanı”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 187-206.
- Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, E. T. (2013). *Bireysel İş Hukuku*. (Yenilenmiş 6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alp, M. (2006). “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 37-53.
- Anlama, A. (2017). “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”. *İş ve Hayat*, 3(5), 256-271.
- Antalya, O. G. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*. (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ataoğlu, S. (2017). *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Koşulları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ayan, E. (2016). “Genel İşlem Koşullarındaki Sorumsuzluk Kayıtlarının Hukuken Değerlendirilmesi”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(3), 3-36.
- Aydın, U. (2007). “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5), 57-68.
- Aydın, U. (2011). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (23), 22-36.
- Aydoğdu, M. (2014). *Türk Borçlar Hukuku'nda Genel İşlem Koşullarının ve Tüketici Hukuku'nda Haksız Şartların Denetimi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ceylan, E. (2014). “Genel İşlem Koşulları”. *Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansı I*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları. 172-188.
- Civan, O. E. (2014). *Genel İş Koşulları*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Civan, O. E. (2016). “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, 15(1), Özel Sayı, 781-824.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*. (30. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Demir, F. (2009). “Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), 93-100.
- Doğan Yenisey, K. (2010). “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 93-115.
- Dönmez, K. Y. (2017). “Türk İş Hukukunda İşyeri Uygulamaları (İş Şartı)”. *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(131), 60-65.
- Elbir, N. (2010). *Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elbir, N. (2011). “İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı”. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 265-275.

- Engin, M. (2011). “Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasıllı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi”. *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 873-906.
- Ercan Çitaklayım, C. (2017). “Alman Hukukunda Genel İşlem Koşullarının İçerik Denetimi ve Alman Federal Mahkemesi Kararı (BGH, Az. Iv Zr 422/12 V. 26.3.2014) Işığında Şeffaflık İlkesinin Sigorta Sözleşmelerindeki Sınırları”. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 133-166.
- Eren, F. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (22. Baskı). Ankara: Yetkin Basımevi.
- Ertuğrul, M. (2018). “İş Hukukunda Değişiklik Feshi”. *İzmir Barosu Dergisi*, 83(2), 131-173.
- Ertürk, Ş. (2013). “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 81-118.
- Eşmelioğlu, İ. (1988). “İşyerlerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi”. *Çimento İşveren Dergisi*, 2(3), 11-26.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2006). *Bireysel İş Hukuku*. (3. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Girgin, Ö. A. (2019). “Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesinin Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi”. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 135-155.
- Görgeç, B. (2013). “Genel İşlem Koşullarının Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 403-440.
- Havutçu, A. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Şartlarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. *İzmir Barosu Dergisi*, 13(2), 29-46.
- Havutçu, A. (2015). “Genel İşlem Şartlarının Sözleşme ile İlişkilendirilmesinde Düzenleyen (GİŞ Kullanan) İçin Getirilen Külfetler”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 241-288.
- İnternet: Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergileri. Web: <http://www.calismatoplum.org>.
- İnternet: Kazancı Hukuk Otomasyon. Web: <http://www.kazanci.com.tr>
- İnternet: Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. Web: <http://www.legalbank.net>.
- İren, E. (2009). “İşyeri Etik Kuralları”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 73-81.
- Kar, B. (2012). “İş Hukukunda Yorum”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(28), 72-81.
- Karagöz, V. (2004). “Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), 593-606.
- Kaşak, E. (2012). “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 415-430.
- Kaşak, F. E. (2019). “Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması TBK m. 23”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(3), 196-222.
- Kaya Özgür, G. (2018). *Genel İşlem Koşulları ve Benzer Kurumlar*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçoğlu, M., Kılıçoğlu Ada, İ. (2015). *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*. (3. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi.
- Kocayusufpaşaoğlu, N. (2008). *Borçlar Hukukuna Giriş Hukuki İşlem Sözleşme*. (Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Kutluay, E. (2017). "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel İşlem Koşulları". *Prof. Dr. Şeref Ertay'a Armağan II, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19 (Özel Sayı), 1369-1422.
- Manav, E. (2012). "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 136-157.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. (6. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2006). "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 9-19.
- Odabaşı, A. (2019). *İş Sözleşmelerindeki Genel İşlem Koşulları ve Denetimi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Oğuzman, M. K., Barlas, N. (2016). *Medeni Hukuk – Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*. (22. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, H. (2016). "Genel İşlem Şartlarında Şaşırtıcı ve Beklenmedik Şartlar TBK. m. 21/II". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 2349-2360.
- Senyen Kaplan, E. T. (2015). *Bireysel İş Hukuku*. (Yenilenmiş 7. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sirmen, L. (2015). "Genel İşlem Şartları Kavramı". *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 207-224.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. (14. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2015). "İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (34). 9-26.
- Süzek, S. (2011). "İş Hukukunda Disiplin Cezaları". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 9-18.
- Süzek, S. (1995). "İş Hukukunda İç Yönetmelikler". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 44(1), 183-191.
- Süzek, S. (1998). "İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması". *Yiğit Okur'a Armağan*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları. 359-361.
- Süzek, S. (1996). "İş Hukukunda Yorum". *İnan Kırac'a Armağan*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları. 231-238.
- Süzek, S. (2016). "Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi". *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 459-472.
- Süzek, S. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 5-12.
- Tulukcu, N. B. (2008). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(2), 289-297.
- Tulukcu, N. B. (2011). "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik". *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I*. İstanbul: Beta Yayınevi. 1099-1141.
- Tunçsiper, Y. (2018). *Genel İşlem Koşullarının Denetimi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.,
- Uşan, F. (2007). "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 211-271.
- Uygun, H. (2013). "Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) Getirdiği Önemli Bir Yenilik: Genel İşlem Koşullarının Denetimi". *İstanbul Barosu Dergisi*, 87(3), 34-48.
- Uzun, A. (2016). *Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.



- Uzun, B. (2006). “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (2), 48-59.
- Ünal, A., Köroğlu, E. (2019). “Genel İşlem Şartlarının İçerik Denetiminin Sonuçları”. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (13), 523-550.
- Yelmen, A. (2013). *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yelmen, A. (2015). “Değiştirme Yasağı”. *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 368-393.
- Yeniocak, U. (2013). “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 107, 75-96.
- Yücel, R. (2017). “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (3)1, 49-67.



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : TANYEL ÇAKIR, Tuğçe  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 1991, Kırklareli  
Medeni hali : Evli  
e-mail : tugcetanyel@gmail.com

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2020
Lisans	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2013

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012	Sasa&Sasa Hukuk Bürosu	Stajyer Avukat
2013-2014	çınar&çınar Hukuk Bürosu	Stajyer Avukat
2014-2018	Tanyel Hukuk Bürosu	Avukat
2018-Devam ediyor	Ege Profil Tic. ve San. A.Ş.	Avukat & Danışman

### Yabancı Dil

İngilizce (C2), Almanca (C1)





