

GENEL İŞ KOŞULLARININ DENETİMİ

Control of General Labour Terms

Arş. Gör. Tuğçe YABA*

ÖZET

Kanun koyucu genel olarak hukuki işlemlerde zayıf olan tarafı koruma eğiliminde olup genel işlem koşulları söz konusu olduğunda da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 20 ila 25. maddelerinde çeşitli denetimler öngörmüştür. İş hukukunda özel olarak genel iş koşullarına özgü denetim hükümleri öngörülmemiştir. İşbu makalede Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin, genel iş koşullarının denetimi için de uygulanması gerektiği olgusu açıklanmaktadır.

Makalede öncelikle çalışma kapsamını anlamlandırmak amacıyla kısaca genel işlem koşullarının unsurlarına yer verilmiş, akabinde genel iş koşulları kavramı unsurları ile birlikte incelenmiş, genel iş koşullarının türleri değerlendirilmiş, son olarak da genel iş koşullarının Türk Borçlar Kanunu kapsamında yürürlük, yorum ve içerik denetimi doktrin ve yargı kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Genel İş Koşulları, Yürürlük Denetimi, Yorum Denetimi, İçerik Denetimi, Değişiklik Kayıtları.

* **ORCID ID:** 0000-0002-6025-1800, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Yenidoğan Mah. Ahmet El Biruni Cad. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi 38280 Talas / KAYSERİ, 05312929232, tugceyaba@erciyes.edu.tr.

ABSTRACT

The legislator is generally tends to protect the weak side in legal transactions and has legislated for control of standardized terms in Turkish Code of Obligations No. 6098's articles 20 to 25. There aren't specific provisions in labour law for control of general labour terms. This article explains the fact that the relevant provisions of the Turkish Code of Obligations should also be applied for the control of general labour terms.

In order to make sense of the scope of the article, first of all the elements of standardized terms were explained briefly. Subsequently, the concept of general labour terms were examined together with its elements. Then types of general labour terms were evaluated. Finally, control of general labour terms within the scope of the Turkish Code of Obligations was analyzed with doctrine and judicial decisions.

Key Words: General Labour Terms, Binding Control, Legal Conception, Content Control, Amendment Clauses.

GİRİŞ

Özellikle Sanayi Devrimi sonrasında küreselleşme süreci ve seri üretimin yaygınlaşması ile birlikte iş dünyasında hız ve yeknesaklık ön plana çıkmış, bunun sonucunda da işverenler hem zaman tasarrufu hem de işyerinde eşit işlem ve tipikleşmeyi sağlamak amacıyla işçilere genel işlem koşulları içeren hukuki metinler dayatmaya başlamışlardır¹. İşverene karşı güçsüz durumda bulunan işçiler, yüksek işsizlik oranları da düşünüldüğünde, bu sözleşmeleri tartışma imkânı bulunmaksızın kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Genel iş koşulları; tip

¹ **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 60; **SOYER**, M. Polat, Genel İş Koşulları, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1987, s. 19; **CİVAN**, Orhan Ersun, Genel İş Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 7-8; **YILMAZ**, Abdüssamet, Haksız Rekabet Hukukunda Genel İşlem Şartı Kullanımı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s. 45.

iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları ve işverenin genel vaatlerinde sıklıkla kullanılmaktadır.

Genel iş koşullarının kullanılmasını tamamen yasaklayan bir düzenleme bulunmamakta ise de kanun koyucunun zayıf olan işçiyi korumak adına sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine aşırı derecede bozulmasına sebep olan koşulları denetlemesi isabetli olur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda genel iş koşullarının denetimine ilişkin özel hükümler bulunmamaktadır. Genel kanun – özel kanun ilişkisi ve Türk Medeni Kanunu'nun 5. maddesi gözetildiğinde Türk Borçlar Kanunu'nda genel işlem koşullarına ilişkin öngörülen denetim hükümleri kanaatimizce de genel iş koşullarının denetiminde de uygulanmalıdır².

Makalemizde genel işlem koşulları ve genel iş koşullarının unsurları, genel iş koşullarının türleri ve son olarak genel iş koşullarının Türk Borçlar Kanunu madde 20 ila 25 çerçevesinde yürürlük, yorum ve içerik denetimleri yolu ile denetlenmesi incelenmiştir. İçerik denetimi başlığı altında iş hukukunda sıklıkla kullanılan değişiklik kayıtlarının geçerliliği bahsine de yer verilmiştir.

GENEL İŞLEM KOŞULLARI

1. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu³'nün 20. maddesinin 1. fıkrasında genel işlem koşulları; *“bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleri”* olarak tanımlanmıştır. Genel işlem koşulları hukuki meşruiyetini sözleşme özgürlüğü ilkesinden almaktadır, ancak menfaat dengesi gözetilerek çeşitli dene-

² CİVAN, s. 13; YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 20-21.

³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG 04.02.2011, Sayı: 27836.

timlere tabi tutulması kanun koyucu tarafından amaçlanmıştır⁴. Uygulamada genel işlem koşulları ile sözleşmenin esaslı unsurları da yan unsurları da düzenlenmektedir⁵.

Genel işlem koşullarının niteliğine ilişkin doktrinde farklı görüşleri ileri sürülmüştür. Objektif hukuk kuralları olarak kabul eden objektif hukuk normu teorisi, sözleşmeler üstü sosyal gerçeklik ve fiilî normlar olarak kabul eden alternatif normlar teorisi, yasa benzeri sosyolojik normlar olarak kabul eden sosyolojik değerlendirmelere dayanan norm teorisi, tek taraflı yükümlülük yükleyen hukuki işlemler olarak kabul eden teori, örf ve âdet kuralı olarak kabul eden teori, teamüller olarak kabul eden teori ve sözleşme teorisi bu görüşlerden bazılarıdır⁶. Hukukumuzda hâkim görüş olan sözleşme teorisine göre genel işlem koşullarının geçerlilik kazanabilmesi için sözleşme taraflarının irade beyanları karşılıklı olarak birbirine uygun olmalıdır⁷. Türk Borçlar Kanunu madde 20 ile 25 hükümlerinin emredici niteliği 20. maddenin gerekçesinde vurgulandığı gibi, Yargıtay kararlarında da gözetilmektedir⁸.

İş Kanunu'nda⁹ genel iş koşullarının denetimine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır; Türk Borçlar Kanunu ile olan genel - özel kanun ilişkisi ile birlikte Türk Medeni Kanunu'nun 5. maddesi¹⁰ de gözetildiğinde Türk Borçlar Kanunu madde 20 ile 25 hükümleri

⁴ Detaylı bilgi için bkz. **ATAMER**, Yeşim M., Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 26-29.

⁵ **CİVAN**, s. 18; **TUZCUOĞLU**, Tuğçe, Avrupa Birliği Normları ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Işığında Genel İşlem Şartları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 106-107.

⁶ Görüşlere ilişkin detaylı bilgi için bkz. **AYDIN**, Ramazan, "Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar (TKHK m.5)", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt XI, Sayı 1, Yıl 2006, Haziran 2006, s. 95-96; **SOYER**, s. 54-69.

⁷ **EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 21; **SOYER**, s. 70-71; **CİVAN**, s. 21.

⁸ Yargıtay 11. HD. 27.06.2018, 2016/13461 Esas, 2018/4893 Karar; Yargıtay 11. HD. 21.05.2018, 2016/11123 Esas, 2018/3743 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 28.03.2020.

⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, RG 10.06.2003, Sayı: 25134.

¹⁰ "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır."

genel iş koşulları için de uygulanmalıdır¹¹. Yargıtay'ın görüşü de bu doğrultudadır¹².

2. Unsurları

Türk Borçlar Kanunu madde 20'de yapılan tanımdan yola çıkarak genel işlem koşullarının ve buna bağlı olarak genel iş koşullarının unsurları; önceden ve tek yanlı belirlenmesi, genel ve soyut nitelikte olması, çok sayıda benzer sözleşmede kullanılması amacı, hazırlayan tarafından sözleşmenin karşı tarafına sunulması ve genel işlem koşullarının bireysel sözleşme konusu yapılmaması olarak belirlenebilir¹³. Aşağıdaki başlıklar altında bu unsurlar incelenmiştir.

a. Önceden ve Tek Yanlı Belirlenme

Genel işlem koşulları, kullanılması kendi lehine olan tarafça tek yanlı olarak ve sözleşmenin kurulmasından önce hazırlanmalıdır¹⁴. Kullanan taraf bu koşulları kendisi hazırlayabileceği gibi bir hukukçudan yahut özellikle meslek kuruluşlarının hazırladığı metinlerden yardım alabilir; bu durum genel işlem koşulu olma niteliğini değiştirmez¹⁵. Mevzuatta öngörülen hükümlere sözleşmede aynen yer veril-

¹¹ CİVAN, s. 13; YILDIZ, s. 20-21.

¹² YİBK 24.12.1973, 1973/4 Esas, 1973/6 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 28.03.2020.

¹³ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 12; YELMEN, Adem, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 52; KARADAĞ, Özgür, Türk Borçlar Kanununda Genel İşlem Koşulları ve Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 37; AYDOĞDU, Murat, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 13, Sayı: 2, 2011, (Basım Yılı: 2013), s. 13; TUZCUOĞLU, s. 83.

¹⁴ EREN, s. 232; ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 65; YELMEN, s. 53; AYDOĞDU, s. 13.

¹⁵ OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 17. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s. 169; SÜZEK, s. 65; ATAMER, Yeşim M., "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi - TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, BATIHA E Yayını, Ankara 2012, s. 15; KARADAĞ, s. 34; AYDOĞDU, s. 15.

mesi durumunda tek yanlı belirlenme koşulu bulunmadığından genel işlem koşulu niteliği taşıması mümkün değildir¹⁶.

Genel iş koşulları açısından da işçinin düzenlenmesinde herhangi bir müdahalesinin olamadığı sözleşme koşullarının genel iş koşulu teşkil ettiği kabul edilmelidir¹⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 4. fıkrasında genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin "*sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de, niteliklerine bakılmaksızın uygulanacağı*" hüküm altına alınmıştır. İş hukuku açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁸ madde 6/a uyarınca işverenin ortak sağlık ve güvenlik birimi ile kısmen veya tamamen iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alımı için yaptığı sözleşmeler bu kapsamda değerlendirilmeli ve genel iş koşulları denetimine tabi tutulmalıdır¹⁹.

b. Genel ve Soyut Nitelikte Olma

Türk Borçlar Kanunu madde 20 metninde açıkça bu unsura yer verilmemiş olsa da niteliği gereği, ileride çok sayıda kişiye, tartışmaya açık olmaksızın aynı koşulları uygulanması amacı düşünüldüğünde bu unsurun varlığı kabul edilmelidir²⁰.

c. Çok Sayıda, Benzer Sözleşmede Kullanılma Amacı

Seri üretim sonucu ortaya çıkan kitlesel sözleşme yapma amacının somut yansıması genel işlem koşullarının çok sayıda, benzer sözleşmede kullanılması amacıdır²¹. Alman hukukunda sözleşme koşulla-

¹⁶ **KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2020, s. 167; **TUZCUOĞLU**, s. 93.

¹⁷ **SOYER**, s. 33; **CİVAN**, s. 50.

¹⁸ RG 30.06.2012, Sayı: 28339.

¹⁹ **CİVAN**, s. 26.

²⁰ **EREN**, s. 232-233; **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi - TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 14; **YELMEN**, s. 56; **KARADAĞ**, s. 40; **AYDOĞDU**, s. 17; **AK-PINAR**, Fatih, "İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 68, 2021/1, s. 321.

²¹ **ATAMER**, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 66.

rının en az üç kez kullanılmak amacı ile hazırlanması aranmakta²² ise de Türk hukukunda çok sayıda kullanılma bakımından bir sayı sınırı getirilmemiştir. Bu nedenle çok sayıda kullanma amacı bulunmak şartı ile ilk kullanımda dahi, devamında fiilen kullanım olmasa da, genel işlem koşulu oluşması açısından bu şartın gerçekleştiği kabul edilmelidir²³. Tarafların sözleşmeye ön hazırlık amacı ile çeşitli hükümler kaleme almaları bu hükümlere genel işlem koşulu niteliği kazandırmaz, bu hükümler ancak çok sayıda ve benzer sözleşmede kullanılma amacı ile birleştiğinde genel işlem koşulu oluşturabilir²⁴.

Çok sayıda kullanılma amacının aranmasının isabetli olmadığı, diğer unsurları taşıması şartı ile sözleşme taraflarından birinin hazırladığı koşulların da genel işlem koşulu olarak nitelendirilebileceği doktrinde ileri sürülmüştür²⁵. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinde açıkça çok sayıda benzer sözleşmede kullanılma amacını aranması nedeniyle bu görüşün uygulanamayacağı kanaatindeyiz.

Genel iş koşulları açısından işverenler uygulamada matbu iş sözleşmesi örneklerinden yararlanmaktadır. Bu durumda işverenin amacından ziyade ilk hazırlayanın amacına bakılmalıdır; matbu sözleşmelerde genel ve soyut normlara ağırlık verilmesi ile çok sayıda kullanılma amacı gözetildiğinde matbu sözleşmelerin genel iş koşulları içerdikleri kabul edilmelidir²⁶.

d. Hazırlayan Tarafından Sözleşmenin Karşı Tarafına Sunulma

Hazırlayan tarafından, genel işlem koşulları içeren sözleşmenin karşı tarafına müzakere etme imkânı tanınmaksızın sunulması aran-

²² **ATAMER**, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 66; **CİVAN**, s. 28.

²³ **EREN**, s. 232; **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi - TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 16; **YELMEN**, s. 55; **CİVAN**, s. 28; **AYDOĞDU**, s. 18; **TUZCUOĞLU**, s. 96-97.

²⁴ **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi - TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 16.

²⁵ **KILIÇOĞLU**, s. 168.

²⁶ **CİVAN**, s. 53.

malıdır²⁷. Genel işlem koşulları sözleşmenin kurulmasından önce karşı tarafa sunulmalıdır, sözleşme kurulduktan sonra sunulan genel işlem koşulları ancak yeni bir icap olarak nitelendirilebilir ve sözleşmenin bu şartlar olmadan kurulduğu kabul edilir²⁸.

İşverenin de işçiye genel iş koşullarını sözleşme kurulmadan önce sunması gerekir, sözleşme kurulduktan sonra sunulması hâlinde işçi tarafından kabul edilmediği sürece yürürlük denetiminden geçemez²⁹. İş sözleşmesi için İş Kanunu'nda kural olarak³⁰ bir şekil şartı öngörülmemişse de 8. maddenin 3. fıkrası uyarınca iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadı ise *"işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih hâlinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür"*. Yukarıda açıklandığı üzere bu yazılı belgede genel iş koşulları içeren hükümler bulunmakta ise bunların geçerliliği ancak işçinin kabulüne bağlıdır³¹.

e. Bireysel Sözleşme Konusu Yapılmama

Söz konusu unsura müzakere etme imkânı verilmeksizin tek yanlı hazırlanma unsurundan da ulaşmak mümkündür³². Müzakere edilmiş birkaç madde var ise bu maddeler yönünden bireysel sözleşme söz konusu olur iken, kalan maddeler yönünden diğer unsurları da taşımak kaydıyla genel işlem koşulu taşıma özelliği devam eder³³.

²⁷ EREN, s. 232; KILIÇOĞLU, s. 168.

²⁸ YELMEN, s. 59; CİVAN, s. 30-31.

²⁹ SÜZEK, s. 65; CİVAN, s. 54.

³⁰ İş Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin, 11. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmelerinin, 14. maddesi uyarınca çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin ve uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin, 15. maddesi uyarınca deneme süreli iş sözleşmelerinin, 16. maddesi uyarınca takım sözleşmelerinin, 71. maddesi uyarınca çocuk işçilerin çalıştırılmasına ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde kurulması zorunludur.

³¹ CİVAN, s. 54.

³² KARADAĞ, s. 37; CİVAN, s. 32.

³³ AYDOĞDU, s. 19.

Hukukumuzda Alman hukukunda olduğu gibi bireysel anlaşma hükümlerinin genel işlem şartlarına göre önceliğe sahip olması yönünde açık bir hüküm bulunmasa da sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği, Türk hukukunda da önceliğin bireysel sözleşme olacağı söylenebilir³⁴.

Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince sadece genel işlem koşullarının her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar bu şartların genel işlem koşulu olmaktan çıkarıldığı, bireysel sözleşme yapıldığına işaret etmeye yetmez.

Genel iş koşulları bakımından vasıflı işçiler için müzakere imkânı tanınması hâlinde bireysel sözleşmeden söz edilebilir ise de vasıfsız işçiler yönünden, genel iş koşullarını anlayıp sağlıklı bir şekilde müdahale etme hususundan söz edilemeyeceğinden bireysel sözleşme yapıldığı sonucuna ulaşmak oldukça zordur³⁵. Kanaatimizce vasıflı işçilerin söz konusu olması hâlinde dahi işveren karşısında işçinin zayıf konumda bulunması gözetilerek meseleye ihtiyatlı yaklaşmak daha isabetli olur. İş hukuku açısından da bireysel sözleşme yapıldığı takdirde sözleşme özgürlüğü ilkesi öncelik arz etmeli, artık "işçi lehine şart" ilkesi gözetilmemelidir, çünkü işçi bazen sözleşmede bazı şartlardan fedakârlık ederek başkaca kazanımlar elde etmiş olabilir³⁶.

3. Genel İşlem Koşulu Nitelendirmesinde Dikkate Alınması Gereken Hususlar

Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesi uyarınca genel işlem koşullarının "*sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli*" nitelendirme hususunda önem arz etmez. Kanun koyucu bu hüküm ile sözleşmeler arasında göster-

³⁴ **SOYER**, s. 85-86; **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi - TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırılmalı Olarak", s. 38; **AYDIN**, s. 100-101; **ATAMULU**, İsmail, "Genel İşlem Şartlarında Şahsî (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü", ERÜHFD, C. XIII, S. 1, (2018), s. 129; **KAŞAK**, Fahri Erdem, "Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması (TBK m. 23)", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXIII, Y. 2019, Sa. 3, s. 200-201.

³⁵ **CİVAN**, s. 54-55.

³⁶ **CİVAN**, s. 56.

melik farklılıklar yaratılarak kanunun etrafının dolanılmasının önüne geçmeyi amaçlamıştır³⁷.

Yine Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrasında "aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması"nın genel işlem koşulu nitelendirmesi bakımından önem arz etmeyeceği düzenlenmiştir. Bu nedenle hükümlerin benzer nitelik taşıması yeterli olup ufak, önemsiz, yapay farklılıklar ile aynı içeriğin düzenlenmesi genel işlem koşulu olarak kabul edilmesine engel teşkil etmez³⁸.

4. Genel İşlem Koşullarına İlişkin İspat Yükü

Hukukun genel prensibi gereği, Türk Medeni Kanunu³⁹ madde 6 ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁴⁰ madde 190 hükümleri göz önüne alındığında genel işlem koşulu kullanıldığı iddiasında bulunan taraf iddiasını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak özellikle genel iş koşulları söz konusu olduğunda, işçinin ispat etme gücü de gözetilerek ispat yükü hafifletilmeli, yumuşatılmalıdır⁴¹.

Yine hukukun genel prensibi, Türk Medeni Kanunu madde 6, Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 190 hükümleri ve Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun⁴²'un 5. maddesinin 3. fıkrasında⁴³ kanun koyucunun amacı kıyasen gözetilerek bireysel sözleşmenin varlığını

³⁷ **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi – TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 19; **TUZCUOĞLU**, s. 84.

³⁸ **OĞUZMAN / ÖZ**, s. 169-170; **YELMEN**, s. 61; **CİVAN**, s. 39; **AYDOĞDU**, s. 32.

³⁹ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, RG 08.12.2001, Sayı: 24607.

⁴⁰ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, RG 04.02.2011, Sayı: 27836.

⁴¹ **CİVAN**, s. 40.

⁴² 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun, RG 28.11.2013, Sayı: 28835.

⁴³ "Bir sözleşme şartı önceden hazırlanmış ve standart sözleşmede yer alması nedeniyle tüketici içeriğine etki edememişse, o sözleşme şartının tüketiciyle müzakere edilmediği kabul edilir. Sözleşmeyi düzenleyen, bir standart şartın münferiden müzakere edildiğini iddia ediyorsa bunu ispatla yükümlüdür. Sözleşmenin bütün olarak değerlendirilmesinden standart sözleşme olduğu sonucuna varılırsa, bu sözleşmedeki bir şartın belirli unsurlarının veya münferit bir hükmünün müzakere edilmiş olması, sözleşmenin kalan kısmına bu maddenin uygulanmasını engellemez."

iddia eden iddiasını ispat etmelidir⁴⁴. Taraflar arasında yapılan e-mail, faks vb. yazışma kayıtları ispat aracı olarak kullanılabilir⁴⁵.

GENEL İŞ KOŞULLARI

Genel iş koşulları, genel işlem koşullarının iş hukukuna yansımaları olarak tanımlanabilir⁴⁶. Tip iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işverenin genel vaatleri ve işyeri uygulamaları, ikale sözleşmeleri, rekabet yasağı anlaşmaları, ibraname gibi iş hukukuna özgü birçok hukuki işlemde genel iş koşulu içeren hükümler kullanılmaktadır. Bu işlemler iş ilişkisi kurulurken yahut devam ederken veya sona ererken, işverence tek taraflı olarak, önceden, genel ve soyut bir şekilde hazırlandığı ve işçiye müzakere etme imkânı tanınmaksızın sunulduğu için genel iş koşulları olarak nitelenmektedir⁴⁷.

1. Türleri

a. Tip İş Sözleşmeleri

Günümüzde işverenler hem zamandan tasarruf etmek hem de işyerinde yeknesaklık açısından matbu sözleşmeleri yahut sendikalarca hazırlanmış sözleşmeleri kullanmaktadır⁴⁸.

İşverenler tip/standart/seri/kitlesele sözleşmeler ile işçilere hükümleri müzakere etme fırsatı tanınamakta, işsizlik oranının yüksekliği karşısında işçi de direnememekte, bu nedenle sözleşme imzalanırsa

⁴⁴ **ATAMER**, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi – TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 24; **ATAMULU**, s. 118-119.

⁴⁵ **AYDOĞDU**, s. 32.

⁴⁶ **SÜZEK**, s. 61; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin / **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara 2020, s. 16; **ERTÜRK**, Şükran, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel S., 2013, Basım Yılı: 2014, s. 89; **ERDEMİR**, Aymelek, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s. 131.

⁴⁷ Detaylı bilgi için bkz. **CİVAN**, s. 47-49.

⁴⁸ **SOYER**, s. 28-29; **CİVAN**, s. 59.

dahi çoğu kez işçinin gerçek iradesini yansıtmamaktadır⁴⁹. Yukarıda açıklanan genel işlem koşullarını bünyesinde barındıran tip iş sözleşmeleri de işçinin korunması ilkesi de gözetilerek, Türk Borçlar Kanunu 20 ila 25 hükümleri çerçevesinde denetime tabi tutulmalıdır⁵⁰.

b. İşyeri İç Yönetmelikleri

İşyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından tek taraflı hazırlanıp, işyerinde genel kurallar koyan, bu sayede işyerinde yeknesak çalışma düzeni sağlayan yazılı düzenlemelerdir⁵¹. Uygulamada “dahili talimatname”, “personel yönetmeliği” gibi isimlerle de kullanılan iç yönetmelikler 3008 sayılı İş Kanunu döneminde zorunlu tutulmuş iken yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nda zorunlu tutulmamıştır⁵². Ancak İş Kanunu madde 22’de iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilen personel yönetmeliği ibaresi ile Türk Borçlar Kanunu madde 399’da işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği hususundaki hüküm gözetildiğinde isteğe bağlı olarak iç yönetmelik düzenlenebileceği çıkarımı yapılabilir⁵³. İşyeri etik kuralları da iç yönetmelikler gibi işveren tarafından tek yanlı olarak düzenlenebilir, bu kuralların geçerlilik kazanması ve iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanması iç yönetmelik ile

⁴⁹ SÜZEK, s. 60; CİVAN, s. 60-61; YILDIZ, s. 24.

⁵⁰ SÜZEK, s. 61.

⁵¹ SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, 1995, C.44, S. 1-4, Ankara 1996, s. 183; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 269; UŞAN, M. Fatih / ERDOĞAN, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 48; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 12; EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 18.

⁵² SÜZEK, “İç Yönetmelikler”, s. 184; SÜZEK, s. 63; MOLLAMAHMUTOĞLU / AS-TARLI / BAYSAL, s. 15; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 35; SÜMER, s. 14; UŞAN / ERDOĞAN, s. 48; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 21.

⁵³ NARMANLIOĞLU, s. 35-36; TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 26; CİVAN, s. 63-64; YILDIZ, s. 24-25.

aynı usullere tabidir⁵⁴. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrası gereğince iç yönetmelikler sözleşmesel karakter taşımakta olup iş sözleşmesinin eki niteliğindedir⁵⁵.

Yargıtay işyeri iç yönetmeliğinde yer verilen fazla çalışmanın asıl ücrete dahil olduğuna ilişkin hükmün işçiye sadece tebliğ edilmiş olmasını yeterli bulmamış, işçinin yazılı olarak kabulünün de bulunmasını aramıştır⁵⁶. Böyle bir durumun varlığı hâlinde de genel iş koşulları denetimi yapılması gerekmektedir⁵⁷.

İşverenler tarafından bazen toplu iş sözleşmelerinin eki olarak da iç yönetmelik düzenlendiği görülmektedir. Doktrinde bu durumda toplu iş sözleşmelerinin ve sendikaların işlevsizleşeceği nedeniyle eleştiri bulunmakta⁵⁸ ise de kamu düzenine ve ahlâka aykırı olmamak şartı ile düzenlenmesinde bir sakınca bulunmadığı yönünde görüş de ileri sürülmüştür⁵⁹.

İç yönetmelikler de genel işlem koşullarının unsurlarını taşımak şartı ile Türk Borçlar Kanunu 20 ila 25 hükümleri çerçevesinde denetime tabi tutulmalıdır⁶⁰. Bireysel sözleşmede iç yönetmeliğe aykırı bir düzenleme bulunması hâlinde bireysel sözleşmeye öncelik tanınmalıdır⁶¹.

⁵⁴ İşyeri etik kurallarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **İREN**, Ertan, "İşyeri Etik Kuralları", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, Yıl 2009, s. 73-81.

⁵⁵ **SÜZEK**, "İç Yönetmelikler", s. 187-188; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 26; **ERTÜRK**, s. 94.

⁵⁶ Yargıtay 22. HD. 24.12.2019, 2016/26214 Esas, 2019/24372 Karar, (**SÜMER**, Haluk Hadi / **KAYIRGAN**, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 534-535).

⁵⁷ **SÜMER / KAYIRGAN**, s. 534.

⁵⁸ **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 15.

⁵⁹ **SÜZEK**, s. 64; **CİVAN**, s. 64.

⁶⁰ **SÜMER**, s. 12-13; **TUNÇOMAĞ / CENTEL**, s. 26-27; **EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN**, s. 18-19; **CİVAN**, s. 65.

⁶¹ **CİVAN**, s. 66.

c. İşyeri Uygulamaları ve İşverenin Genel Vaatleri

İşverenin tek taraflı irade beyanı ile işçilere bazı edimler sağlayacağı bildirilmesi işverenin genel vaatleri olarak adlandırılmaktadır, işyeri uygulaması ile arasındaki fark ise işyeri uygulaması için devamlılık unsuru gerekiyor iken burada açık bir irade beyanının bulunmasıdır⁶².

İşyeri uygulamaları ise işverenin kanundan veya sözleşmeden doğan bir zorunluluk olmaksızın, işçilere yönelik genel ve devamlılık içeren menfaatler sağlaması ve işçilerde dürüstlük kuralına uygun olarak bu menfaatlerin devam edeceği yönünde kanaat oluşması olarak tanımlanabilir⁶³. İşyeri uygulamasının oluşması için aranan devamlılık unsuruna ilişkin net bir süre kanun ile belirlenmemiştir, somut olayın özellikleri gözetilerek karar verilmelidir⁶⁴. Yargıtay bir kararında⁶⁵ üç yıldan fazla ödenen ikramiyeyi işyeri uygulaması olarak kabul etmiştir. İşveren ödemeyi verimlilik, kıdem gibi çeşitli şartlara bağlasa da işyeri uygulaması oluşur, ancak işçinin talep edebilmesi için bu şartları sağlaması gerekir⁶⁶.

Hukukumuzda ancak işçi lehine işyeri uygulaması oluşabilir, işçi aleyhine işyeri uygulaması oluşması mümkün değildir; böyle bir durum işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edeceği için işverenin İş Kanunu madde 22’de düzenlenen işçiye yazılı olarak bildirme, işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak onaylanması usullerine uyulması gerekmektedir⁶⁷.

⁶² SOYER, s. 47.

⁶³ SÜZEK, s. 76; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 272-273; SÜMER, s. 13; EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 72; UŞAN / ERDOĞAN, s. 49-50; SOYER, s. 42; ERTÜRK, s. 94; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 20-22.

⁶⁴ SÜZEK, s. 77; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 273; NARMANLIOĞLU, s. 40; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 18; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 75; UŞAN / ERDOĞAN, s. 50; SOYER, s. 43; ERTÜRK, s. 96; SÜMER, s. 14; AKPINAR, s. 322.

⁶⁵ Yargıtay HGK 05.02.2003, 2003/9-11 Esas, 2003/54 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 30.03.2020.

⁶⁶ ERTÜRK, s. 96.

⁶⁷ ERTÜRK, s. 97.

İşyeri uygulamaları ve işverenin genel vaatleri de sözleşmesel nitelik taşımaktadır. Genel işlem koşulu teşkil etmeleri hâlinde Türk Borçlar Kanunu madde 20 ile 25 denetimlerine tabi tutulmaları kaçınılmazdır⁶⁸.

GENEL İŞ KOŞULLARININ DENETİMİ

İş Kanunu'nda yer alan çok sayıda emredici hükme rağmen yine de işverenlerin yapacağı hukuki işlemlere karşı, zayıf durumda bulunan işçinin korunması gerekmektedir⁶⁹. İş hukukunda da genel ilke sözleşme serbestisi olmakla birlikte zayıf konumdaki işçinin korunması amacı ile birlikte dürüstlük kuralına da uygun bir denge sağlanması için çeşitli denetimlerin öngörülmesi gerekmektedir⁷⁰.

Hukumumuzda Türk Borçlar Kanunu 20 ile 25. maddelerinde yürürlük denetimi, yorum denetimi ve içerik denetimi olmak üzere üç aşamalı bir denetim benimsenmiştir⁷¹. 21 ve 22. maddede yürürlük denetimi, 23. maddede yorum denetimi, 24 ve 25. maddede ise içerik denetimine ilişkin esaslar düzenlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁷²'nin 26. maddesinin 2. fıkrası⁷³ ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. maddesinde düzenlenen "topluluk davası"⁷⁴ birlikte de-

⁶⁸ CİVAN, s. 73-74.

⁶⁹ CİVAN, s. 142-143.

⁷⁰ CİVAN, s. 148.

⁷¹ EREN, s. 234; KARADAĞ, s. 43.

⁷² RG 07.11.2012, Sayı: 28460.

⁷³ "Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir."

⁷⁴ "Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir."

ğerlendirildiğinde sendikalar ve konfederasyonlar da genel iş koşullarının denetimi amacı ile dava açabilirler⁷⁵.

1. Yürürlük Denetimi

a. Genel Olarak

Yürürlük denetimi ile genel iş koşullarının sözleşmenin içeriği hâline gelip gelmediği denetlenmektedir⁷⁶. Alman hukukunda iş hukukuna özgü ayrı düzenleme olmasına karşın Türk hukukunda böyle düzenlemelerin bulunmaması nedeniyle Türk Borçlar Kanunu madde 21 ve 22’de düzenlenen yürürlük denetimi hükümleri, genel iş şartlarının yürürlük denetiminde de uygulanır⁷⁷. Sözleşmenin karşı tarafı olan işçinin genel iş koşulları kullanıldığına dair bilgisi yoksa, yani taraf iradeleri uyuşmamışsa, başka bir denetime gerek kalmaksızın yürürlük denetimine takılan genel iş koşulları olmaksızın iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilir⁷⁸. Genel iş koşullarının yürürlük denetimini geçebilmesi için Türk Borçlar Kanunu madde 21 gereğince genel işlem koşulu kullanan işverenin karşı taraf olan işçiye açıkça bilgi vermesi, işçiye genel iş koşullarının içeriğini öğrenme imkânı tanıması ve bu koşulların işçi tarafından kabul edilmesi gerekir.

İşveren tarafından açıkça bilgi verilmesi şartı açısından işçiye genel iş koşulları kullanıldığığın işaret edilmesi yeterli sayılmalıdır⁷⁹. İçeriğini öğrenme imkânı verilmesi şartından ise işçiye basılı metin, internet adresi, e-posta veya asılı koşullar üzerinden inceleme yapabilme imkânı sağlanması anlaşılmalıdır⁸⁰. Genel iş koşulları dürüstlük kuralına uygun, makul, orta zekalı bir işçinin anlayabileceği şekilde

⁷⁵ **SİRMEN**, A. Lale, “Tüketici Sözleşmelerindeki Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu Bildiriler Tartışmalar 8 Nisan 2011, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 2012, s. 132.

⁷⁶ **SİRMEN**, s. 113; **KARADAĞ**, s. 47; **ATAMULU**, s. 109; **YILMAZ**, s. 50.

⁷⁷ **CİVAN**, s. 166-167.

⁷⁸ **AYDOĞDU**, s. 21.

⁷⁹ **YELMEN**, s. 83; **KAŞAK**, Esra, “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:3 Sayı:1 Yıl 2012, s. 419.

⁸⁰ **YELMEN**, s. 86; **CİVAN**, s. 170-171.

kaleme alınmalı, çok küçük puntolar ve çok sık aralıklar kullanılmalı, fazlaca yabancı ve teknik terim içermemelidir⁸¹. Şeffaflık ilkesi gözetilerek işçi tarafından genel iş koşullarının anlaşılabilirliği sağlanmalıdır⁸². Dış görünüş, dil ve içerik yönünden saydamlık kuralı gözetilmelidir⁸³. Ancak doktrinde yorum denetiminden sonra, içerik denetiminden önce gelmek üzere saydamlık denetimi şeklinde ayrı bir denetim öngörülmesi gerektiği görüşü de savunulmaktadır⁸⁴.

Genel iş koşullarının kullanıldığı bilgisi işçiye en geç sözleşme kurulması aşamasında verilmelidir⁸⁵. Bu nedenle sözleşme kurulduktan sonra yürürlüğe giren iç yönetmelik işçi açısından bağlayıcı değildir, İş Kanunu madde 22 hükmü doğrultusunda işçinin kabulü sağlanmalıdır⁸⁶.

İş sözleşmesi için kanunen yahut taraflarca kararlaştırılan bir şekil şartı öngörülmüş ise genel iş koşullarının sözleşmeye dahil olması için şekle uyulması gerekir⁸⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde işçinin aleyhine olan düzenlemelerin yürürlük denetimine tabi tutulacağı anlaşılmaktadır, bu nedenle işçinin aleyhine düzenleme içerme imkânı bulunmayan işverenin genel vaatleri ve işyeri uygulamaları yürürlük denetimi kapsamında değildir⁸⁸. Genel iş koşullarının yürürlük denetimi şartla-

⁸¹ CİVAN, s. 171.

⁸² ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 97-98.

⁸³ Detaylı bilgi için bkz. DOĞANCI, Doğa Ekrem, Genel İşlem Koşullarında Saydamlık Denetimi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 85-88; ANTALYA, O. Gökhan / DOĞANCI, E. Doğa, "Genel İşlem Koşullarında Saydamlık Kuralının, Bunun TBK m. 20 vd.'daki Görünümlerinin ve TTK m. 55 f. 1 f ile TBK m. 20 vd.'nın Birlikte Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 24, Sayı 2, Aralık 2018, s. 826-835.

⁸⁴ DOĞANCI, s. 575-582.

⁸⁵ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 90.

⁸⁶ Yargıtay 9. HD. 06.11.2006, 2006/20021 Esas, 2006/29320 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 29.03.2020.

⁸⁷ CİVAN, s. 179.

⁸⁸ CİVAN, s. 180.

rını sağlayıp sözleşmeye dahil olduğunu ispat yükü işverene aittir, işveren her türlü delil ile ispat edebilir⁸⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinin 2. fıkrasında "Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılacağı" düzenlenmiştir. Bu nedenle iş sözleşmesine yabancı, makul bir işçi tarafından beklenemeyecek, sürpriz/şaşırtıcı kayıtlar da sözleşme içeriğine dahil edilemez⁹⁰.

b. Yürürlük Denetiminin Sonuçları

Türk Borçlar Kanunu madde 21'de yürürlük denetiminden geçememenin sonucunun "yazılmamış sayılma" olduğu belirtilmiş, yazılmamış sayılmanın sözleşmeye etkisi ise Türk Borçlar Kanunu madde 22'de düzenlenmiştir. Kanaatimizce denetimin sonucuna ilişkin bu yaptırımın böylesine muğlak bir ifade ile düzenlenmesi hukuki belirlilik ilkesi gereğince isabetli olmamıştır. Doktrinde bir görüş⁹¹ yazılmamış sayılma kavramını sözleşmenin içeriğinden sayılmaması olarak tanımlasa da bu tanım uygulamada bir çözüm sağlayamamıştır, yaptırıma ilişkin muğlaklık devam etmektedir. Yazılmamış sayılmanın hukuki niteliği açısından doktrinde yokluk, kısmî yokluk, kendine özgü (sui generis) bir yaptırım olması, geçersizlik, kısmî geçersizlik görüşleri ileri sürülmüştür⁹². Kanaatimizce Türk Borçlar Kanunu madde 25'in gerekçesinde içerik denetiminin yaptırımının kısmî geçersizlik olduğu belirtilmiş olup kıyasen uygulama ile yazılmamış sayılmanın hukuki niteliğinin de kısmî geçersizlik olduğu kabul edilmelidir. Yine Türk Borçlar Kanunu madde 22'de yazılmamış sayılanlar dışındaki hükümlerin geçerli olduğu, yazılmamış sayılan koşullar olmasaydı kalan diğer hükümlerle sözleşmenin yapılmayacağını ileri sürülemeyeceği düzenlemesi de görüşümüzü destekler niteliktedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 22. maddesinin gerekçesinde ise sözleşmeyi

⁸⁹ CİVAN, s. 180.

⁹⁰ CİVAN, s. 183- 188.

⁹¹ ŞEKER, Muzaffer, Yazılmamış Sayılma, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 33-34.

⁹² Görüşlere ilişkin detaylı bilgi için bkz. YELMEN, s. 94-106; CİVAN, s. 189-192; DOĞANCI, s. 209-215; ŞEKER, s. 137-172; TUZCUOĞLU, s. 217-241.

düzenleyenin Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesi hükmünden kıyas yoluyla yararlanmasının önlenmesinin amaçlandığı açıkça ifade edilmiştir.

Sözleşmenin esaslı unsurlarına ilişkin genel iş koşullarının yazılmamış sayılması hâlinde artık sözleşme kurulamamış olup tamamlanması da söz konusu olamayacaktır. Ancak sözleşmenin yan unsurlarını düzenleyen genel iş koşullarının yazılmamış sayılması hâlinde sözleşme boşluğu oluşacak olup hâkim tarafından tamamlanmalıdır⁹³. Fakat ücret her ne kadar iş sözleşmesinin esaslı unsurunu teşkil etmekte ise de Türk Borçlar Kanunu madde 401 gereğince asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödenmesi şeklinde yazılmamış sayılmadan kaynaklanan boşluk tamamlanabileceğinden, sözleşmenin ayakta tutulması ilkesi de gözetilerek sözleşmenin kurulamadığından bahsetmek isabeli olmaz⁹⁴. Hâkim sözleşme boşluğunu Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca önce emredici kanun hükümleri ile, bulunmadığı takdirde tamamlayıcı kanun hükümleri ile, o da bulunmadığı takdirde örf ve âdet hukukuna göre, hiçbir kural bulunmadığı takdirde sözleşmenin içeriğini gözeterek kendisi tamamlamalıdır⁹⁵.

2. Yorum Denetimi

Türk Borçlar Kanunu madde 19'da tüm sözleşmelere ilişkin genel bir yorum hükmü düzenlenmiş ve tarafların ifade şekline bakılmaksızın gerçek ve ortak iradelerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Kanun'un 23. maddesinde ise genel işlem koşullarına ilişkin yorum kuralına yer verilmiş ve açık olmayan genel işlem koşullarının düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanacağı düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde Roma hukukuna hâkim olan "in dubio contra stipulatorem" (sözleşme, şüphe hâlinde düzenleyen aleyhine yorumlanır) genel ilkesinden yola çıkıldığı belirtilmiştir. Yargıtay da bir kararında⁹⁶

⁹³ **TOPÇUOĞLU**, Metin, "Genel İşlem Şartları ile Rekabet İhlali ve Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 4, s. 52-53.

⁹⁴ **CİVAN**, s. 194.

⁹⁵ **KARADAĞ**, s. 68-69; **CİVAN**, s. 194-195; **TUZCUOĞLU**, s. 255-256.

⁹⁶ Yargıtay 9. HD. 26.02.1996, 1995/26332 Esas, 1996/2570 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 29.03.2020.

“Aynı sözleşmede birbiriyle çelişkili kurallara yer verildiği takdirde işçi yararına olan kuralın dikkate alınması iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereğidir.” diyerek yorum denetiminin altını çizmiştir.

Genel iş koşullarının yorumunda da işveren aleyhine ve işçi lehine yorum yapılır. Bunun yanı sıra kelime anlamına göre yorum yapma, sözleşmeyi bütün olarak yorumlama, genel deyimleri sözleşmenin anlamına göre yorumlama, sözleşmeyi geçersiz kılacak yorum yerine geçerli kalmasını sağlayacak yorumu tercih etme, özellikle işçinin haklarını kısıtlayan ve tamamlayıcı hukuk kurallarından sapan hükümleri dar yorumlama, bireysel sözleşme hükümlerine öncelik tanıma gibi yorum ilkeleri de kullanılmalıdır⁹⁷. Yorum araçları olarak ise tarafların irade beyanları, sözleşme metni, sözleşmeyi kurarken gözettikleri amaç ve sözleşme görüşmelerine ilişkin kayıtlar kullanılabilir⁹⁸.

Yorum yapılırken Alman hukukunda da hâkim görüş olduğu üzere genel ve soyut nitelikteki genel işlem koşullarının objektif yorumlanmalıdır⁹⁹. Ayrıca Türk Medeni Kanunu madde 2’de düzenlenen dürüstlük kuralı da yukarıdaki madde hükümlerinin yetersiz kaldığı durumlarda tali olarak göz önünde bulundurulmalıdır¹⁰⁰. Örtülü bir içerik denetimine varacak ölçüde yorum denetimi yapılmamalıdır¹⁰¹.

3. İçerik Denetimi

a. Genel Olarak

Hukukumuzda düzenlenen açık ve dar/gerçek anlamda içerik denetimi genel olarak sözleşme tarafları arasında menfaat dengesinin sağlanması amacı ile; bu dengeyi büyük ölçüde bozan, hakkaniyete aykırı sözleşme koşullarının denetlenip geçersiz sayılması olarak ta-

⁹⁷ YELMEN, s. 117-121; KAŞAK, Fahri Erdem, s. 214-216.

⁹⁸ CİVAN, s. 198.

⁹⁹ AYDIN, s. 101; SOYER, s. 130.

¹⁰⁰ CİVAN, s. 208.

¹⁰¹ SOYER, s. 135.

nımlanabilir¹⁰². Sözleşme özgürlüğünü en çok kısıtlayan denetim olması nedeniyle son çare olarak başvurulması gerektiği yönünde doktrinde görüş ileri sürülmüştür¹⁰³.

Türk Borçlar Kanunu madde 25'te "*dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamayacağı*" şeklinde içerik denetiminin kapsamı belirlenmiştir. Madde metninde her ne kadar sadece dürüstlük kuralı ölçütmüş gibi kabul edilse de hâkimler içerik denetimini yaparken Anayasanın¹⁰⁴ 138. maddesinin 1. fıkrası¹⁰⁵ doğrultusunda Anayasa'yı, emredici kuralları, ahlâka ve kamu düzenine aykırılığı, kişilik haklarını, irade sakatlığı hâllerini de göz önünde bulundurmalıdır¹⁰⁶. Yine Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık olup olmadığı da denetlenmelidir¹⁰⁷. Doktrinde bir görüş ise emredici kuralları, ahlâka ve kamu düzenine aykırılık hâlinde zaten Türk Borçlar Kanunu madde 27'nin devreye gireceği ve içerik denetimine gerek kalmayacağını savunmaktadır¹⁰⁸. Yine doktrinde dürüstlük kuralı kavramının soyut ve geniş olduğu, içeriğinin daha net çizilmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹⁰⁹.

25. madde düzenlemesine kadar uygulamada Yargıtay "*kullanım denetimi*" adı ile sözleşme içeriğine müdahale etmekte idi¹¹⁰. Söz konusu denetimin yapıldığı döneme ilişkin Yargıtay bir kararında¹¹¹ cezai şartın işveren ve işçi için karşılıklı düzenlenmesi gerektiğini, işçi

¹⁰² CİVAN, s. 210-212; YILDIZ, s. 27-30.

¹⁰³ DOĞANCI, s. 311.

¹⁰⁴ 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, RG 09.11.1982; Sayı: 17863 (Mükerrer).

¹⁰⁵ "*Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanı kanaatlerine göre hüküm verirler.*"

¹⁰⁶ EREN, s. 240; ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 146; SÜZEK, s. 68; YELMEN, s. 124-125; YILDIZ, s. 30; AKPINAR, s. 324.

¹⁰⁷ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 168.

¹⁰⁸ OĞUZMAN / ÖZ, s. 174.

¹⁰⁹ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 42; YILMAZ, s. 53.

¹¹⁰ Bu döneme ilişkin detaylı açıklama için bkz. CİVAN, s. 224-229.

¹¹¹ Yargıtay 9. HD. 21.01.2010, 2009/46225 Esas, 2010/604 Karar, www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 30.03.2020.

lehine yorum ilkesi gözetilerek sadece işçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçerli olmadığını belirtmiştir.

Sözleşmede önemli ölçüde menfaat dengesinin bozulduğu tespiti yapılırsa iken genel iş koşulları tek tek değerlendirilmemeli, sözleşme bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Zira işçi aleyhine dengeyi bozan bir genel iş koşulu hükmü başkaca bir hüküm ile dengelenmiş olabilir¹¹².

Genel iş koşulları genel ve soyut düzenlemeler olup çok sayıda, benzer sözleşmede kullanılma amacı güdüldüğünden denetim de bu doğrultuda genel ve soyut olarak yapılmalı, somut iş sözleşmesi tarafları dikkate alınmaksızın koşullar denetlenmelidir¹¹³. Amaç sözleşme ile bozulan taraf menfaati dengesinin yeniden tesisidir. Bu nedenle hukuki düzenlemeleri aynen aktaran koşullar içerik denetimine tabi tutulmaz¹¹⁴.

Toplu iş sözleşmesinin özerk yapısı ve tarafların denk olması¹¹⁵, müzakere edilmesi, grev ve lokavt gibi karşılıklı hukuki baskı araçlarına sahip olunması hususları gözetildiğinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin içerik denetimine tabi tutulması ihtiyacı bulunmamaktadır¹¹⁶.

b. Değişiklik Kayıtları

Türk Borçlar Kanunu'nun "Değiştirme yasağı" başlık 24. maddesinde "düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar"ın yazılmamış sayılacağı düzenlenmiştir.

¹¹² CİVAN, s. 251.

¹¹³ DOĞANCI, s. 316; CİVAN, s. 256.

¹¹⁴ ATAMER, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi – TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", s. 54; DOĞANCI, s. 349-354; CİVAN, s. 285-289.

¹¹⁵ İşçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında toplu iş sözleşmesi akdedilmektedir.

¹¹⁶ SOYER, s. 193; CİVAN, s. 301-302.

Madde gerekçesinde yazılmamış sayılma yaptırımının Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesi anlamında kesin hükümsüzlük yaptırımı olduğu ve aynı fıkranın 2. cümlesinin, yani yazılmamış sayılan hükümler olmaksızın sözleşmenin kurulmayacağı hükmünün uygulamasının söz konusu olmayacağı belirtilmiştir.

İş hukukunda iş sözleşmesinin esaslı şekilde değiştirilmesi bu şekilde bir değişiklik kaydı ile mümkün değildir, İş Kanunu 22. maddesinde öngörülen usule uyulması gerekir. Çalışma koşulları Anayasadan, kanunlardan, yönetmeliklerden, toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden, işyeri uygulamalarından vb. kaynaklardan doğan tüm hakları ve borçları kapsar¹¹⁷. Çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikler İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrası uyarınca tarafların anlaşması ile her zaman mümkündür. İşçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlılığının somut yansıması Türk Borçlar Kanunu madde 399'da düzenlenen işverenin yönetim hakkıdır¹¹⁸, bu çerçevede işverenin çalışma koşullarını değiştirmekten ziyade, somutlaştırma amacı ile çeşitli düzenlemeler yapması mümkündür¹¹⁹. Ancak işçinin durumunu ağırlaştıran, esaslı değişiklik teşkil eden değişikliklerin yapılabilmesi için işveren İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasına göre işçiye bu değişikliği yazılı olarak bildirmeli, işçi de bu değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmelidir. Aynı fıkra uyarınca işçinin kabul etmemesi hâlinde işveren *"değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı ola-*

¹¹⁷ CİVAN, s. 86; YILDIZ, s. 77.

¹¹⁸ YUVALI, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 33.

¹¹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 160; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 276; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 75; BAŞBUĞ, Aydın, İş Hukuku Çalışanları Hakları ve Sorunları, 4. Baskı, A Kitap Binyıl Yayınevi, Ankara 2016, s. 52; SÜMER, s. 76; DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 230-231; ERDEMİR, s. 108-115; YILDIZ, s. 82; ZEYBEKOĞLU, Pınar, İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 75-76; SEÇKİN, M. İhsan, "Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi İşliğinde İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının Geçerliliği Sorunu", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 121, Yıl 2015, s. 348-349.

rak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle” değişiklik feshi yoluna gidebilir.

İşyeri uygulaması oluşmaması amacı ile öngörülen bağlayıcı olmama kayıtları, işverenin belirli koşullarda sağladığı edimleri geri almasına olanak tanıyan geri alma kayıtları, işyerleri arası nakil kayıtları, belirli süre kayıtları gibi saklı tutma kayıtları da Türk Borçlar Kanunu madde 24 kapsamında değişiklik kayıtları teşkil ettiğinden denetime tabi tutulmalıdır¹²⁰. Yargıtay tarafından değişiklik kayıtları *“genişletilmiş yönetim hakkı”* olarak kabul edilmekte idi¹²¹ ise de Türk Borçlar Kanunu madde 24 düzenlemesi ile birlikte kanaatimizce de artık bu kayıtların yönetim hakkı kapsamına dahil edilmesi mümkün olmadığından geçersiz olur¹²². Doktrinde Türk Borçlar Kanunu madde 24’ün genel iş koşullarına ilişkin değişiklik kayıtlarına uygulanmasının iş hukukunda esneklik ile işyerinin devamlılığı bakımından iş hukukunun yapısına uygun olmadığı, bu nedenle Türk Borçlar Kanunu’na 24. madde ile getirilen düzenlemeden sonra da genel iş koşullarındaki değişiklik kayıtlarının geçerli olduğu, 24. madde dışında kalan genel işlem koşulları denetimlerinin uygulanması gerektiği yönünde görüş ileri sürülmektedir¹²³. Ancak Türk Borçlar Kanunu madde 20-25 arasından öngörülen denetimlerin bir bütün olması, kanunun belirli hükümlerinin genel iş koşullarının denetimi için uygulanması, belirli hükümlerinin ise uygulanmaması şeklinde bir durumun hukuken isabetli olmaması ve İş Kanunu madde 22’de öngörülen esaslı değişiklikler için öngörülen usulün gerekçelerinin de gözetilmesi gerektiği gerekçeleri ile katılmamaktayız.

¹²⁰ **CİVAN**, s. 108-111.

¹²¹ Yargıtay HGK. 11.10.2006, 2006/613 Esas, 2006/644 Karar; Yargıtay 22. HD. 17.02.2012, 2012/994 Esas, 2012/2085 Karar; Yargıtay 9. HD. 12.11.2012, 2010/27114 Esas, 2012/37183 Karar; Yargıtay 7. HD. 20.06.2013, 2013/4133 Esas, 2013/11620 Karar www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim Tarihi: 29.03.2020.

¹²² **SÜZEK**, s. 69-73; **ERDEMİR**, s. 137-138; **ANLAMA**, Adil, “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”, İş ve Hayat Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, Ocak 2017, s. 267; **AKPINAR**, s. 342-343.

¹²³ Bu görüş hakkında detaylı bilgi için bkz. **CİVAN**, Orhan Ersun, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 15 (1), Ocak-Şubat 2016, s. 781-824.

c. İçerik Denetiminin Sonuçları

Türk Borçlar Kanunu madde 25'in gerekçesinde içerik denetiminin yaptırımının kısmî geçersizlik olduğu belirtilmiştir. Geçersiz sayılan hükümler haricindeki hükümlerin geçerli olduğu, geçersiz sayılan hükümler olmasa idi sözleşmenin akdedilmeyeceği iddiasının dinlenmeyeceğine açıkça yer verilmiştir. Kanun koyucunun yazılmamış sayılma gibi muğlak bir sonuca yer vermek yerine kısmî geçersizlik yaptırımını benimsemesi kanaatimizce isabetlidir. Ancak madde metninde bu yaptırıma yer verilmeyip, sadece “konulamaz” ibaresine yer verilmesi ve akabinde yaptırımın açıklamasının gerekçede yapılması kanun yapma teknikleri açısından isabetli değildir. Geçersizlik hâkim tarafından da kendiliğinden dikkate alınmalıdır¹²⁴.

Genel işlem koşulu içeren bazı hükümlerin içerik denetimi sonucunda kısmî geçersiz sayılması durumunda her hâlde bir sözleşme boşluğu doğmaz. Ancak bazı durumlarda boşluk doğması hâlinde bu boşluğun doldurulması gerekir¹²⁵. Hâkim bu boşluğu içerik denetiminin esas amacı olan, bozulan dengeyi korunan taraf lehine düzeltme amacı ile doldurmalıdır¹²⁶.

Kısmî geçersizlik çözümü özellikle iş hukuku açısından isabetli olup; sözleşmenin tamamını geçersiz saymak yerine, iş sözleşmesinin devamlılığının gözetilmesi isabetlidir. Bu doğrultuda geçersiz sayılan hükümlerden doğan boşluğun mutlak yahut nispi emredici hükümlerle, emredici hüküm bulunmadığı takdirde tamamlayıcı hükümler ile doldurulması, hüküm bulunamaz ise örf ve âdet hukuku ile, örf ve âdet hukukuna ilişkin bir kural da bulunmadığı takdirde ise hâkimin kendisi tarafından tamamlanması gerekir¹²⁷.

¹²⁴ AYDIN, s. 113.

¹²⁵ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 227.

¹²⁶ ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, s. 228.

¹²⁷ CİVAN, s. 312-313.

SONUÇ

Sanayi Devrimi ve kitlesel üretim genel işlem koşullarının özellikle iş hukukunda yaygınlaşması sonucunu doğurmuştur. İşsizlik oranlarının yüksekliği nedeniyle işçi ya bu koşulları müzakere etmeksizin kabul etmek ya da işi reddetmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin korunması zaruridir. İş Kanunu'nda ayrı bir hüküm öngörülmesi de genel kanun - özel kanun ilişkisi gözetildiğinde Türk Borçlar Kanunu madde 20 ile 25 hükümleri genel iş koşullarının denetiminde de uygulandığı takdirde söz konusu koruma amacı sağlanmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu madde 20'den genel iş koşullarının önceden ve tek yanlı belirlenme, genel ve soyut nitelikte olma, çok sayıda ve benzer sözleşmede kullanılma amacı, hazırlayan tarafından sözleşmenin karşı tarafına sunulma ve genel işlem koşullarının bireysel sözleşme konusu yapılmama unsurları çıkarılmaktadır.

Genel iş koşulları birçok işlemde öngörülebilirlikle birlikte uygulamada en sık rastlanılan türleri tip iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işverenin genel vaatleri ve işyeri uygulamalarıdır. Uygulamada bu hukuki işlemlerde değişiklik kayıtları, rekabet yasağı, fazla çalışmaya muvafakat, cezai şart gibi birçok genel iş koşulu niteliği taşıyan düzenlemelere yer verilebilmektedir. Unsurları taşıdıkları takdirde tüm bu hükümler genel iş koşulları denetime tabi tutulmalıdır.

Hukukumuzda Türk Borçlar Kanunu'nun 21 ve 22. maddesinde yürürlük denetimi, 23. maddesinde yorum denetimi, 24 ve 25. maddesinde ise içerik denetimi olmak üzere üç aşamalı denetim öngörülmüştür. Türk Borçlar Kanunu madde 24 ile düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine değişiklik yapma hakkı veren kayıtların geçersiz olduğu düzenlenmiştir.

Yürürlük denetimi ile karşı tarafa açıkça bilgi verilip, inceleme olanağı tanınması ve akabinde karşı tarafın kabulü ile sözleşmeye genel iş koşullarının dahil edilebileceği öngörülmüştür, aksi takdirde koşullar yazılmamış sayılacaktır. Yorum denetimi ile açık olmayan genel iş koşullarının düzenleyen işverenin aleyhine ve karşı taraf olan

işçinin lehine yorumlanacağı düzenlenmiştir. Son olarak içerik denetimi ile taraflar arasındaki menfaat dengesi korunmaya çalışılmış, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, işçinin aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamayacağı belirtilmiştir.

Kanun koyucunun denetimler ile öngördüğü amaç bir bütün olarak değerlendirilmeli ve kanaatimizce denetimler sonucu öngörülen yazılmamış sayılma yaptırımının hukuki niteliğinin kısmî geçersizlik olduğu kabul edilmelidir. Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri elbette genel iş koşullarının denetiminde uygulanmalıdır, ancak iş hukukunun kendine has özellikleri de göz önünde tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

AKPINAR, Fatih, "İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 68, 2021/1, s. 317-354.

ANLAMA, Adil, "İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)", İş ve Hayat Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, Ocak 2017, s. 256-271.

ANTALYA, O. Gökhan / **DOĞANCI**, E. Doğa, "Genel İşlem Koşullarında Saydamlık Kuralının, Bunun TBK m. 20 vd.'daki Görünümlerinin ve TTK m. 55 f. 1 f ile TBK m. 20 vd.'nın Birlikte Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 24, Sayı 2, Aralık 2018, s. 823-860.

ATAMER, Yeşim M., "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi – TKHK m. 6 ve TTK m. 55, f. 1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak", Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, BATIHA E Yayını, Ankara 2012, s. 9-73.

- ATAMER**, Yeşim M., Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001.
- ATAMULU**, İsmail, “Genel İşlem Şartlarında Şahsî (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 1, Nisan 2018, s. 101-147.
- AYDIN**, Ramazan, “Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar (TKHK m.5)”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, Haziran 2016, s. 83-123.
- AYDOĞDU**, Murat, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, Yıl 2011 (Basım Yılı: 2013), s. 1-50.
- BAŞBUĞ**, Aydın, İş Hukuku Çalışanları Hakları ve Sorunları, 4. Baskı, A Kitap Binyıl Yayınevi, Ankara 2016.
- CİVAN**, Orhan Ersun, Genel İş Koşulları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.
- CİVAN**, Orhan Ersun, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 15 (1), Ocak-Şubat 2016, s. 781-824.
- ÇELİK**, Nuri / **CANIKLIOĞLU**, Nurşen / **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- DOĞANCI**, Doğa Ekrem, Genel İşlem Koşullarında Saydamlık Denetimi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.
- DURSUN ATEŞ**, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- EKMEKÇİ**, Ömer / **YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- ERDEMİR**, Aymelek, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

- EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.
- ERTÜRK**, Şükran, “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, Yıl 2013 (Basım Yılı 2014), s. 81-118.
- EYRENCİ**, Öner / **TAŞKENT**, Savaş / **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- İREN**, Ertan, “İşyeri Etik Kuralları”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, Yıl 2009, s. 73-81.
- KARADAĞ**, Özgür, Türk Borçlar Kanununda Genel İşlem Koşulları ve Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
- KAŞAK**, Esra, “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Yıl 2012, s. 415-430.
- KAŞAK**, Fahri Erdem, “Genel İşlem Koşullarının Yorumlanması (TBK m. 23)”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, Yıl 2019, s. 195-222.
- KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2020.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin / **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara 2020.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- OĞUZMAN**, M. Kemal / **ÖZ**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 17. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.
- SEÇKİN**, M. İhsan, “Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi Işığında İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının

Geçerliliği Sorunu”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 121, Yıl 2015, s. 343-380.

SOYER, M. Polat, Genel İş Koşulları, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1987.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

SÜMER, Haluk Hadi / **KAYIRGAN**, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 44, Sayı 1-4, Yıl 1996, s. 183-191.

SİRMEN, A. Lale, “Tüketici Sözleşmelerindeki Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu Bildiriler Tartışmalar 8 Nisan 2011, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 2012, s. 109-134.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

ŞEKER, Muzaffer, Yazılmamış Sayılma, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015.

TOPÇUOĞLU, Metin, “Genel İşlem Şartları ile Rekabet İhlali ve Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 4, Yıl 2015, s. 3-69.

TUNÇOMAĞ, Kenan / **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

TUZCUOĞLU, Tuğçe, Avrupa Birliği Normları ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Işığında Genel İşlem Şartları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

UŞAN, M. Fatih / **ERDOĞAN**, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

YELMEN, Adem, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

YILMAZ, Abdüssamet, Haksız Rekabet Hukukunda Genel İşlem Şartı Kullanımı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

YUVALI, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

ZEYBEKOĞLU, Pınar, İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

www.sinerjimevzuat.com.tr