

Hukuk Fakültesi Dergisi
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068
Cilt / Volume XXVIII Nisan / April 2024 Sayı / No. 2

ŞEFFAF VE ÖNGÖRÜLEBİLİR ÇALIŞMA KOŞULLARI: 2019/1152 SAYILI AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFİ VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN ÇALIŞMA KOŞULLARI HAKKINDA İŞÇİLERE BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

TRANSPARENT AND PREDICTABLE WORKING CONDITIONS:
THE EUROPEAN UNION DIRECTIVE NO. 2019/1152 AND THE
EMPLOYERS' OBLIGATION TO PROVIDE INFORMATION TO
WORKERS ON WORKING CONDITIONS IN TURKISH LABOUR LAW

Merve KUTLU MUTLUER*  

ÖZET

[10.34246/ahbvuhfd.1408482](https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1408482) 

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler iş hukukunu önemli ölçüde etkilemiş ve atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ile iş hukukunun temel kavramlarını değişime uğratmıştır. Bu değişim sonucu, çalışma koşullarının “şeffaflığı” ve “öngörülebilirliği” önemli bir konu haline gelmiş ve Avrupa Birliği İş Hukukunda önemli tartışmalara sebep olmuştur. Bu gelişmeler sonucu 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği’nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Direktif’in amacı şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları oluşturulması, üye ülkelerde her işçi için geçerli olan çalışma koşullarına ilişkin asgari standartların belirlenmesidir. Çalışmamızda şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin 2019/1152 sayılı Direktif detaylı olarak ele alınacak ve Türk İş Hukukunda işverenin çalışma koşullarına ilişkin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin değerlendirilmelere de yer verilecektir.

* **Dr. Öğr. Üyesi**, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ESKİŞEHİR, **e-posta:** mervekutlu@anadolu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-8327-6496, **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1408482.

- **Atf Şekli/ Cite As:** Kutlu Mutluer M, “Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukuku’nda İşverenin Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Değerlendirmeler”, *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 2024, s. 81-135.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / *This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.*



Anahtar Kelimeler: Şeffaflık, Öngörülebilirlik, Çalışma koşulları, Yazılı belge, İşveren bilgi verme yükümlülüğü.

ABSTRACT

Developments in information and communication technologies have significantly affected labour law and atypical employment has increased and this led to change the basic concepts in labour law. “Transparency” and “predictability” of working conditions have become important discussions in European Union Labour Law. As a result of these developments, the Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union No. 2019/1152 was adopted. The aim of the Directive is to create transparent and predictable working conditions and to determine the minimum standards that apply to every worker in member countries. In this research, Directive No. 2019/1152, which determines the minimum standards for transparent and predictable working conditions, will be discussed in detail and evaluations regarding the employers’ obligation to provide information about working conditions in Turkish Labour Law will also be elaborated.

Keywords: *Transperancy, Predictability, Working conditions, Written statement, Employers obligation to inform employees.*

EXTENDED ABSTRACT

Transparency is the fundamental principle of law. Developments in information and communication technologies have significantly affected labour law and atypical employment has increased and this led to a change in the basic concepts of labour law. “Transparency” and “predictability” of working conditions have become important discussions in European Union Labour Law. As a result of these developments, the Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union No. 2019/1152 was adopted. The Directive aims to create transparent and predictable working conditions and to determine the minimum standards that apply to every worker in member countries. According to Directive 2019/1152, member states are under the obligation to regulate employers to inform workers about their working conditions. In the Directive, the minimum content of the obligation to provide information is regulated. The working conditions specified in the Directive will be provided to the worker in writing For doing this, the Directive has determined two separate periods: seven days and one month. Accordingly, the identities of the parties to the employment relationship, the workplace, the job description including the duties of the worker, the starting date of the employment relationship, the termination date or duration of the contract in cases where there is a fixed-term employment contract, the trial period and conditions, if any, and information regarding the wage and working arrangements from the first working day of the worker must be provided to the worker in writing starting from the beginning and on the seventh calendar day at the latest. Other information mentioned in the Directive must be provided to the worker within one month, starting from the working day. This information may be provided to the

worker individually in the form of one or more documents. In addition, in cases where the working order is completely or significantly predictable, the worker must be provided with regulations regarding changes in daily or weekly working hours, overtime pay, and in cases where shift work is in question, within seven days at the latest. In cases where it is accepted that the work pattern is not predictable, although the period is the same, the obligation to inform will be more comprehensive. The employer is obliged to provide each worker with the necessary information in writing by this Directive. It is accepted that the employer can provide information to the worker electronically, provided that it is accessible. The Directive also encourages member states to develop models or templates to ensure uniformity in practice. The Directive also brings important regulations regarding minimum requirements in working conditions, especially parallel employment and trial periods. As a current development regarding ensuring wage transparency and the right to information in the European Union, Directive No. 2023/970 on pay transparency entered into force. One of the rights introduced by Directive No. 2023/970, is the right to obtain information about the wage policy implemented in the workplace. The regulation regarding the right to information covers both workers currently working in the workplace and candidates or future workers. Labor Law No. 4857 has no general provision regulating the employer's obligation to provide information. Article 8 of Law No. 4857 obliges the employer to provide a written document to the worker in cases where a written contract is not made. According to the regulation only a limited part of the working conditions, considering the content of the article, should be included in this document. The employer's obligation to inform the worker about working conditions must also exist in cases where the employment contract is made in writing. Informing the worker about working conditions by giving a written document and making an employment contract in writing are different matters. For this reason, in our opinion, the employer needs to provide written information as a general obligation. However, in case of violation of the obligation to provide written documentation imposed by Law No. 4857, the sanctions to be imposed on the employer are far from a deterrent. The obligation to provide written documents and the related sanctions stipulated in the Labour Law, which is imposed only in cases where a written contract is not made, are far from protecting workers.

GİRİŞ

Şeffaflık, özel ve kamu hukukunun temel ilkelerinden biridir. Toplumsal hayatta devlet ve diğer kamu kuruluşlarının işlem ve işleyişlerinde şeffaf olması, hukuka aykırı keyfi işlemlerin engellenmesi ve hukukun üstünlüğünün sağlanması için hayata geçirilmesi önemli bir araçtır. Özel hukuk alanında da önem taşıyan şeffaflık ilkesi, iş ilişkilerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde uygulama alanı bulmaktadır. Her ne kadar pozitif hukukta

“çalışma koşulları” sıklıkla kullanılmakta ise de 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışma koşullarına ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir. İşçi ve işveren ilişkisinden doğan anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ve işyeri uygulaması ile oluşan kurallar bütünü çalışma koşulları olarak tanımlanabilir¹. Bir başka ifade ile çalışma koşulları, iş ilişkisinden doğan ve tarafların uyması gereken kurallar bütünüdür. Diğer hukuk dallarında olduğu gibi, iş hukukunda da çalışma koşullarının bir kısmı yasama, yürütme ve yargı kaynaklarından doğmaktadır. Bununla birlikte, iş hukuku diğer hukuk dallarından farklı olarak sosyal taraflarca oluşturulan kendine özgü kaynaklara da sahiptir. Bu kaynaklar; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulaması ve işverenin yönetim hakkıdır. İş hukukunun kendine özgü kaynakları olmasının bir sonucu da kaynaklar arasında hiyerarşi (öncelik-sonralık) sorununun diğer hukuk dallarından farklı şekilde çözümlenmesidir. İş ilişkileri bakımından şeffaflığı sağlayan bir diğer araç da hukuki işlemlerin şekle bağlanmasıdır. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucu, kural olarak iş sözleşmeleri özel bir şekil şartına bağlanmamıştır. Bahsi geçen kaynaklardan birçok çalışma koşulu doğabilmekte ve hatta birbiri ile çelişen düzenlemeler dahi yer alabilmektedir.

Çalışma koşullarının şeffaf ve öngörülebilir olması ve işçinin bu koşullar hakkında bilgi sahibi olması iş ilişkisi bakımından önem arz etmektedir. Zira işçi çalışma koşullarına uymaması sebebiyle disiplin cezasına, tazminat gibi yaptırımlara maruz kalabileceği gibi iş sözleşmesinin de işverence feshi dahi söze konu olabilecektir. Yine işverenin çalışma koşullarını uygulamaması da işçiye iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı veren bir durum olarak karşımıza çıkar. Aynı zamanda işveren çalışma koşullarında değişikliği ya tek taraflı olarak 4857 sayılı İş Kanunu m.22/1’deki usulü izleyerek veya karşılıklı anlaşma ile ya da değişiklik kayıtları aracılığıyla gerçekleştirebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, iş hukukunu önemli ölçüde etkilemektedir. Teknolojinin ilerlemesi ile cep telefonları, dizüstü bilgisayarlar ve diğer elektronik araçlar hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Bu araçlar sayesinde bilgi alışverişi kolaylaşmış, haberleşme imkânları artmıştır. Teknolojinin ilerlemesi aynı zamanda, iş ilişkilerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Günümüz teknolojileri çalışanların dizüstü bilgisayar, akıllı telefon vb. elektronik araçlarını taşıyabildikleri her yerde ve istedikleri saatte çalışabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu değişim sonucu,

¹ Levent Akın, “İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(2), 2013, s. 40.

atipik istihdam biçimleri ortaya çıkmış ve işyeri, çalışma süreleri gibi, iş hukukunun temel kavramları da önemli bir değişime uğramıştır. Söz konusu gelişmelerle çalışma koşullarının belirlenmesi; bu koşulların “şeffaflığı” ve “öngörülebilirliği” önemli bir konu haline gelmiş ve Avrupa Birliği İş Hukuku’nda önemli tartışmalara sebep olmuştur.

Bu gelişmeler sonucu 2017 yılında Avrupa Komisyonu, işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin 91/533 sayılı Direktifi² yürürlükten kaldırarak, Avrupa Birliği’nde şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin geniş kapsamlı bir tasarı sunmuştur³. Teklif, Parlamento ve Konsey’de yapılan uzun müzakerenin ardından ve önemli değişikliklerle birlikte Haziran 2019’da 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği’nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif⁴ kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Direktif’in amacı şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları oluşturulması, üye ülkelerde her işçi için geçerli olan asgari standartların belirlenmesidir. Çalışmamızda şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin asgari standartları belirleyen 2019/1152 sayılı Direktif detaylı olarak ele alınacak ve Türk İş Hukukunda işverenin çalışma koşullarına ilişkin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

I. 2019/1152 SAYILI AVRUPA BİRLİĞİNDE ŞEFFAF VE ÖNGÖRÜLEBİLİR ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN DİREKTİF

A. Genel Olarak

İş hukuku, borçlar hukuku içinde embriyoner bir şekilde doğan ve zamanla bağımsızlaşan bir hukuk dalıdır⁵. İş hukukunun doğuş nedenlerinden belki de en önemlisi, borçlar hukukunun sözleşme özgürlüğü ilkesinin işçi bakımından adil olmayan sonuçlar doğurmasıdır. Sözleşme özgürlüğü ilkesi tarafların eşit

² EU, “Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship” <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

³ <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:32019L1152>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

⁴ EU, “Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union” <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 7. Bası, Lykeidon Yayınevi, 2022, s.9; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 18. Bası, Beta Yayınevi, 2019, s. 41.

olduğu ve sözleşme hükümlerini adil olarak belirleyeceğine ilişkin varsayımı iş hukukunda gerçeği yansıtmadığı ve işçinin emeğinin sömürülmesine yol açtığı zaman içinde görülmüştür. Sanayi devriminden gelen bu deneyimler, işçiyi koruyucu hükümlerin önce ulusal hukuklarda emredici olarak düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur. Yine devamında da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasıyla işçiyi koruyucu hükümler uluslararası düzenlemelere konu olmuştur. Hem ILO hem de Avrupa Birliği kuruluşlarından itibaren çalışma koşullarının şeffaf ve öngörülebilir olması, işçinin bilgilendirilmesini sağlamaya yönelik düzenlemeler getirmiştir.

Çalışma konumuz olan işverenin iş sözleşmesi veya diğer kaynaklardan doğan çalışma koşulları hakkında çalışanlara bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin Avrupa Birliği'nin 14 Ekim 1991 tarihli 91/533 sayılı Direktifi,⁶ oldukça uzun bir süre değiştirilmeden yürürlükte kalmıştır. 91/533 sayılı Direktif özel hukukun şekil serbestisi ilkesinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları gidererek iş ilişkisinde şeffaflığı sağlamak amacıyla getirilmiş bir düzenlemedir⁷. Direktif m.3/1'de, iş sözleşmelerinin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye esaslı çalışma koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte gelinen süreçte işgücü piyasası yeni istihdam biçimleri ile önemli ölçüde değişmiştir⁸. Toplumsal değişimlerden belki de en çok etkilenen hukuk dalı, iş hukukudur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve Endüstri 4.0 atipik olarak adlandırılan çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Endüstri 4.0'ın çalışma hayatı üzerindeki etkileri ve izlenmesi gereken politikalara ilişkin birçok Avrupa ülkesinde ve Avrupa Birliği düzeyinde çalışmalar yapılmış ve işçi, işveren, hükümet ve sendikalar için çözüm önerileri üzerinde çalışılmıştır⁹. Bu çalışmaların sonucu 91/533 sayılı Direktif'in çağın gerisinde

⁶ Avrupa Birliği İş Hukukunda, “Yazılı Belge Direktifi” olarak da adlandırılan Direktif'e ilişkin değerlendirme raporu için bkz.; EU, <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e06d83f-b600-11e6-9e3c-01aa75ed71a1>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

⁷ Ertan İren, *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınevi, 1. Bası, 2008, s. 84 vd; Yusuf Yiğit, “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Çalışma ve Toplum*, 4, 2009, s. 91 vd.

⁸ Avrupa Birliği'nde yapılan bir çalışmaya göre, atipik istihdam biçimlerinin 2016 itibarıyla toplam istihdamın dörtte birinden fazlasını oluşturduğu görülmektedir. Bknz.; EU “Precarious Employment in Europe- Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy”, Committee of the European Parliament, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 11, <[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

⁹ Martin Risak, “Fair Working Conditions for Platform Workers” Possible Regulatory Approaches at the EU Level *Friedrich- Ebert- Stiftung*, 2017, s. 5. <<https://library.fes.de/>

kaldığı ve atipik çalışma biçimlerini kapsamadığı belirtilmiştir.

Atipik çalışma biçimleri, geleneksel çalışma ilişkisinden farklı düzenlemeler için kullanılan çatı kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma; alt işverenlik gibi üçlü ilişkileri de kapsamaktadır. Özellikle platform çalışmaları atipik istihdam biçimlerinin özelliklerini taşımaktadır. Atipik çalışma biçimleri, başta işçilerin temel hakları olmak üzere, ücret, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi gibi konularda işçi aleyhine birçok sonuç doğurabilecek niteliktedir¹⁰. Konumuz bakımından önemli olan husus ise, özellikle atipik çalışmalarda işçilerin esaslı çalışma koşulları hususunda bilgi sahibi olması gerekliliğidir. Atipik çalışma koşullarını karakterize eden en önemli olgu, belirsizliktir. Gerçekten de ücret, çalışma süreleri gibi esaslı çalışma koşulları çoğu zaman bu ilişkilerde muğlak bir şekilde belirlenmekte ve hatta belirli durumlarda önceden düzenlenmemektedir. Bu değişim ve gelişmelerin bir diğer sonucu olarak Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (EPSR) olarak adlandırılan, güçlü sosyal bir Avrupa için pusula görevi görmek üzere Birlik tarafından 2017 yılında önemli ilkeler ortaya konulmuştur¹¹. EPSR, fırsat eşitliği ve işgücü piyasasına erişim, adil çalışma koşulları ve sosyal koruma olarak üç ana alanda yirmi ilke belirlemiştir. EPSR’da vurgulandığı üzere bunlar 21. yüzyıl Avrupa’sında adil ve iyi işleyen işgücü piyasası ve refah sistemi için gerekli olan ilke ve temel

pdf-files/id/ipa/14055.pdf>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023; ILO, “Digital Labour Platforms and Future of Work”, Towards Decent Work in the Online World” Geneva, 2018. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf> , Erişim Tarihi 13 Eylül 2023; Dilek Dulay-Yangın, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Istanbul Hukuk Mecmuası*, 78(3), 2020, s.1217.

¹⁰ Bknz.; Valerio De Stefano, “Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016, s. 461-470; Valerio De Stefano, “The Rise of the “Just-In-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig- Economy” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016 , s. 471-504; Antonio Aloisi, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demanding/Gig Economy” Platforms” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016, s. 620-653; Jeremias Prassl, “*Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*”, 1. Bası, OUP, 2018; Eurofound “New Forms of Employment” Luxembourg: Publications Office of the European Union., 2015. <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

¹¹ EU, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights”, 2017, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:0250:FIN>> , Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

haklardır. Bazı ilkeler, Birlik müktesebatında hâlihazırda mevcut olan hakları tasdik etmekte, diğerleri ise toplumsal, teknolojik ve ekonomik gelişmelerden kaynaklanan ilke ve amaçları açıkça ortaya koymaktadır.

EPSR’da belirtilen ilkelerin etkili bir şekilde uygulanması için de Avrupa Birliği’nce 2021 yılında Eylem Planı yürürlüğe konulmuştur. Konumuz bakımından önemi ise EPSR’ın II. Bölümü adil çalışma koşullarını düzenlemektedir. Burada güvenli ve iş gücü piyasasına uyulanabilir istihdam (İlke 5) ve çalışma koşulları, feshe karşı korunmaya ilişkin bilgilere erişime (İlke 7) ilişkin iki ilkede daha ayrıntılı olarak açıklanan adil çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre, işçiler, işe başlarken, deneme süresi de dahil olmak üzere, iş ilişkisinden doğan hak ve yükümlülükleri hakkında yazılı olarak bilgilendirilme hakkına sahiptir. Aynı zamanda işçilerin iş sözleşmelerinin feshinden önce sebepleri hakkında bilgilendirilme ve makul bir ihbar süresi talep hakkına sahip olduğu da açıkça belirtilmiştir. Bu değişimlere cevap vermek ve EPSR’da öngörülen ilkeleri gerçekleştirmek için 2017 yılında Avrupa Komisyonu, işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin 91/533 sayılı Direktifi yürürlükten kaldırarak, Avrupa Birliği’nde şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin geniş kapsamlı bir tasarı sunmuş, uzun müzakerenin ardından ve önemli değişikliklerle birlikte 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktifi 2019 yılında kabul edilmiştir.

2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktifi’nin amacı, şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları oluşturulması ve böylece üye ülkelerde her işçiye uygulanacak asgari standartların belirlenmesidir. Direktif’in bir Birlik mevzuatı bakımından diğer önemi de EPSR’de belirtilen ilkelerin hayata geçmesi için çıkarılan ve bağlayıcı olan ilk hukuki düzenleme olmasıdır. EPSR, Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma m.292 uyarınca yayınlanan tavsiye niteliğindeki bir düzenlemedir. Bu nedenle, Birliğe üye devletlere karşı zorlayıcı bir icra kabiliyetinden bahsetmek mümkün değildir. EPSR’nin hukuki niteliği daha sembolik bir değere sahip olmakla birlikte, Avrupa Adalet Divanı’nın şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin 2019/1152 sayılı Direktif’in yorumlamasında katalizör görevi görebileceği de belirtilmektedir¹².

¹² Ane Aranguiz ve Bartłomiej Bednarowich, “Adapt or Perish: Recent Developments on Social Protection in the EU under a Gig Deal of Pressure”, *European Labour Law Journal*, 9(4), 2018, s. 336.

B. Hukuki Düzenlemeye Duyulan İhtiyaç

Avrupa Birliği Hukukunda işçilere bilgi verme yükümlülüğünün ilk kez 2019/1152 sayılı Direktif¹³le düzenlendiğini söylemek doğru olmaz. İşçilere bilgi verilmesine ilişkin işverenin yükümlülüğü birçok düzenlemede yer almakla birlikte, iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı hallerde işçilere bilgi verme yükümlülüğü esas olarak 91/533 sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile düzenlenmiştir. 1991 yılında kabul edilen bu Direktif'e göre, işverenler işe başlama tarihinden itibaren iki ay içinde işçiye esaslı çalışma koşulları hakkında yazılı bilgi vermekle yükümlüdür. 91/533 sayılı Direktif bilgi edinme hakkına ilişkin önemli bir araç olsa da hazırlandığı dönemin şartlarına uygun olarak kapsam bakımından klasik, tam ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri esas olarak oluşturulmuş bir hukuki enstrümandır. 2019/1152 sayılı Direktif'in hazırlık çalışmalarında Avrupa Komisyonu'nca yapılan değerlendirme raporunda 91/533 sayılı Direktif'in iki nedenden dolayı günümüzde işlevsel olmadığı belirtilmiştir¹³. Öncelikle raporda iki aylık süre kötüye kullanılmaya, kayıtdışı istihdam ve işçilerin temel haklarının ihlaline olanak sağlayacak uzunlukta olduğu yer almaktadır. Yine 91/533 sayılı Direktif'in yürürlükten kaldırılmasına sebep olan en önemli neden, Direktif'te öngörülen yükümlülüklerle aykırılık halinde etkin bir yaptırım öngörülmemesidir. Aynı zamanda Direktif'te bilgi verme yükümlülüğü içinde çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin hususların yer almaması önemli bir eksiklik olarak görülmüştür¹⁴. Bununla birlikte, Rapor'da belirtilen kanaatimizce de en önemli sorun, Direktif'in kapsadığı "işçi" tanımına ilişkin netlik olmamasıdır¹⁵. Raporda, "*Direktif'in Birliğe üye devletlerde çalışan tüm işçiler için aynı şekilde uygulanmadığı ve bunun da çalışma koşulları ve genel olarak koruma açısından eşitsizliklere yol açtığı*" açıkça yer almaktadır¹⁶. Belirtilen

¹³ EU Commission, "Staff Working Document REFIT Evaluation of the "Written Statement Directive" (Directive 91/533/EEC), 2017, <https://eur-lex.europa.eu/SWD_REFIT.,17.>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

¹⁴ Despoina Georgiou, "The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment", *European Journal of Industrial Relations*, 28(2), 2022, s. 200 vd.

¹⁵ Georgiou, s. 197 vd; EU Commission, "Staff Working Document REFIT Evaluation of the "Written Statement Directive" (Directive 91/533/EEC), 2017, <https://eur-lex.europa.eu/SWD_REFIT.,17.>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

¹⁶ EU Commission, "Staff Working Document REFIT Evaluation of the "Written Statement Directive" (Directive 91/533/EEC), 2017, <https://eur-lex.europa.eu/SWD_REFIT.,17.>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

gerekelere 91/553 sayılı Direktif'in ilga edilerek 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif kabul edilmiştir¹⁷. Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatlarındaki değişimler de 91/553 sayılı Direktif'in günümüz işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu ve işçilerin şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına erişmekte yeterli bir hukuki araç olmadığını işçilerin şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına erişmekte yeterli bir hukuki araç olmadığını göstermiştir¹⁸. Avrupa Adalet Divanı'nın "işçi" tanımını zaman içinde değişimi de 2019/1152 sayılı Direktif'in yürürlüğe girmesinde katalizör görevi gördüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

Avrupa Adalet Divanı'nın çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik ilişkin Direktif'in yürürlüğe girmesinden kısa bir süre önce verdiği CCOO v. Deutsche Bank¹⁹ kararı da değinilmesi gereken önemli bir karardır. Kararda, İspanya'da faaliyet gösteren işçi sendikası CCOO, İspanya Yüksek Mahkemesi'nde Deutsche Bank aleyhine bir dava açmış ve Avrupa Birliği mevzuatında getirilen hükümleri de gerekçe göstererek, işverenin çalışma sürelerinin tespiti için çalışma sürelerini kaydeden bir sistem oluşturma zorunluluğu bulunduğunu ileri sürmüştür. İspanya Yüksek Mahkemesi ulusal hukukta yer alan ve fazla çalışmanın hesaplanabilmesi için her işçinin günlük çalışma süresinin kaydının tutulmasını öngören düzenleme ve 2003/88 sayılı Direktif²⁰'te yer alan haftalık çalışma süresinin kırk sekiz saat ile sınırlandırılmasına ilişkin hükümleri işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama borcu yönünden yorumlamıştır. İspanya Yüksek Mahkemesi'ne göre hem ulusal hem de Avrupa Birliği 2003/88 sayılı Direktifi belirli durumlarda

¹⁷ Gerçekten de Direktif'in kabulü ile, müzakerelerden sorumlu İspanya Raportörü Calvet Chambon "Bu, çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri, sıfır saat sözleşmeleri, Uber, Deliveroo, Cabify ve bu tür yeni işler için getirilmiş bir düzenlemedir. [...] Bu düzenleme sayesinde [...] hukuki statüsü belirsiz tüm bu çalışanlara asgari haklar tanınacak [ve] bundan sonra hiçbir işveren işgücü piyasasındaki esnekliği kötüye kullanamayacak" şeklinde ifade etmiştir. Bknz.; Multimedia Centre, <https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote_I161743-V>, Erişim Tarihi 14 Eylül 2023.

¹⁸ Avrupa Adalet Divanı'nın işçi tanımına ilişkin değişen yaklaşımı için bknz.; Emanuele Menegatti, "The Evolving Concept of "worker" in EU law", *Italian Labour Law e-Journal*, 12, 2019, s. 72-75.

¹⁹ Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE, C-55/18, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>>., Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

²⁰ EU, Council Directive 2003/88/EC of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

işverene kayıt tutma yükümlülüğü getirmekte ise de normal çalışma süresinin kaydedilmesi yönünde genel bir yükümlülük getirmemektedir. Bununla beraber, her bir işçi için çalışılan sürenin kaydını tutma şeklinde genel bir yükümlülük getirilmesi çalışanların özel hayatının gizliliğine haksız bir müdahale oluşturacaktır. Mahkeme, ulusal hukuk mevzuatının Avrupa Birliği mevzuatına uygun olup olmadığı ve yeterli koruma sağlayıp sağlamadığı noktasında Divan'a çeşitli sorular yönelmiş ve konu, Büyük Daire'nin önüne gelmiştir. Divan Büyük Dairesi, 2003/88 sayılı Direktif md.3, m.5 ve m.6 ve 89/391 sayılı Direktif²¹ m.4/1, m.11/3 ve m.16/3 hükümleri kapsamında değerlendirmeler yapmıştır. Kararda üye devletlerin işverenlerden işçilerinin günlük çalışma sürelerini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir sistemler kurmaları talep etmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine, kararda 2003/88 sayılı Direktif hükümlerinin her bir işçiye, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı²² m.31/2 çerçevesinde değerlendirilebilecek, günlük çalışma süresinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süresinin güvence altına alınması yönünde temel bir hak sağladığı ortaya konulduğunun tespiti de dikkat çekicidir. Günlük çalışma süresinin kaydını tutan objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin oluşturulmaması halinde işçilerin 2003/88 sayılı Direktif'te öngörülen haklardan yararlanması mümkün olmayacağı gibi işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha etkin bir biçimde korunması da bu düzenlemelere bağlı olduğu kararda isabetle belirtilmiştir.

C. Direktif'in Amacı ve Kişi Bakımından Uygulama Alanı

Direktif'in temel amacı, m.1/1'de işgücü piyasasına uyum sağlarken, daha şeffaf ve öngörülebilir bir istihdamı destekleyerek çalışma koşullarını iyileştirmek olarak belirtilmiştir. Direktif'te de belirtildiği üzere 91/533 sayılı Direktif'in kabul edilmesinden bu yana, işgücü piyasaları, teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan yeni istihdam biçimlerinin yaygınlaşması nedeniyle önemli değişikliklere uğramıştır. Belirtilen yeni istihdam biçimleri, öngörülebilirlik açısından geleneksel istihdam ilişkilerinden önemli ölçüde farklılık göstermekte, ilgili işçilere sağlanacak haklar ve sosyal koruma bakımından belirsizlik yaratmaktadır. Bu nedenle işçilerin temel çalışma koşulları hakkında kolayca erişebilecekleri şekilde ve yazılı

²¹ EU, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>>., Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

²² EU, Charter of Fundamental Rights of the European Union <https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf>., Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

olarak bilgilendirilmelerine artan bir ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaca karşılık, Avrupa Birliği'nde şeffaf ve öngörülebilir bir istihdamı destekleyerek çalışma koşullarını ve şeffaflığı sağlayarak işçilerin asgari haklarını belirlemesi ihtiyacı doğmuştur.

Direktif'in temel amacını düzenleyen maddede yer alan "işgücü piyasasına uyum sağlama" ifadesi yabancı öğretide eleştirilmiştir²³. Avrupa Birliği mevzuatı incelendiğinde uyum sağlama veya esneklik kavramlarına atıfta bulunmasının alışılmadık bir durum olmadığı görülmektedir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin 97/81 sayılı Direktif ve belirli süreli çalışmaya ilişkin 1999/70 sayılı Direktif benzer şekilde hazırlanmıştır. Öte yandan şeffaf ve öngörülebilirliğin, istihdamın doğal bir parçası olduğu ve işgücü piyasasına uyum sağlamanın bu hususta nasıl bir etkiye sahip olabileceği de belirtilmemektedir. Bir başka ifade ile şeffaflık ve öngörülebilirliğin iş gücü piyasasına uyum ile herhangi bir ilgisi yoktur. Bu ifadenin kullanılması çalışma koşullarında şeffaflık ve öngörülebilirliğin iş gücü piyasasına uyum ile rekabet halinde kavramlar olduğu, hallerde işgücü piyasasına uygunluğun tercih edilmesini dolaylı olarak ifade edilmesi anlamına geleceği de öğretide ileri sürülmüştür²⁴.

2019/1152 sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif m.1/2' ye göre, Direktif kural olarak birlik üyesi devletlerin yürürlükteki hukuk kurallarına göre bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisine taraf olan işçilere uygulanacaktır. O halde, Direktif'in öngördüğü işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü, Birlik üyesi devletlerin hukukundan kaynaklanan iş ilişkilerini kapsadığı için, iş görme ediminin ifa edildiği yerin Birlik içinde bulunup-bulunmadığı önem taşımamaktadır. Direktif'te atipik çalışma biçimlerine ilişkin bir istisna hükmü öngörülmemiştir. O halde Direktif atipik çalışma biçimlerinin; sıfır saat sözleşmeleri (zero hours contract), geçici iş, evden çalışma gibi yeni çalışma biçimleri kupon usulüyle çalışma ve hatta platform çalışmasını dâhil tümünü kapsamaktadır. Komisyon tarafından sunulan Etki Değerlendirme Raporuna göre Direktif platform çalışanlarının %3'ü dâhil olmak üzere 2-3 milyon çalışan ile birlikte toplamda Birlikte iki yüz milyondan fazla çalışana kapsamına almaktadır²⁵. Direktif'in kişi bakımından

²³ Aranguiz ve Bednarowich, s. 336; Bartłomiej Bednarowich, "Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union", *Industrial Law Journal*, 48(4), 2019, s. 611.

²⁴ Aranguiz ve Bednarowich, s. 336; Bednarowich, s. 611-612.

²⁵ EU Commission, (2017) "Commission Staff Working Document Impact Assessment

uygulama alanının bu şekilde belirlenmesi, Direktif'in temel amacı olan tüm çalışanların iş ilişkisinin başlamasından makul bir süre önce temel çalışma koşullarına ilişkin kapsamlı bilgi sahibi olma hakkı tanınması amacıyla da uyumludur. Direktif özellikle çağrı üzerine çalışma veya sıfır saat sözleşmeleri oldukça değişken çalışma düzenine sahip işçiler bakımından oldukça önemli bir adımdır. Daha da önemlisi Komisyon Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma 45. maddesinde yer alan işçilerin serbest dolaşımına ilişkin Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatlarına göre işçi kavramını esas aldığından, tasarı kişi bakımından geniş bir uygulama alanına sahiptir. Direktif, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bulunduğu kabul edilen her işçi için geçerli olan asgari hakları belirlemiştir. Direktif'te işçi kavramın belirlenmesinde Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatları göz önünde bulundurarak Birlikteki her üye devlette yürürlükte olan mevzuat, toplu sözleşmeler veya uygulamalar göz önüne alınacağı belirtilmektedir. Direktif m.1/2 Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatları göz önünde bulundurmasına da atıf yaparak daha önce Birlik hukukunda karşılaşılmayan karma bir işçi tanımı getirmiştir. Bu sebeple işçi kavramının belirlenmesinde üye devletin yürürlükte olan mevzuatı, toplu sözleşmeleri veya uygulamaları ile birlikte Avrupa Adalet Divanı'nın işçi kavramına ilişkin içtihatlarının da dikkate alınmasını gerekecektir. Burada işçi tanımı yapılırken üye devletin ulusal hukuku ile Avrupa Birliği mevzuat ve içtihatlarıyla inşa edilen işçi tanımı farklı olması halinde hangi tanımın esas alınacağı sorunu ortaya çıkabilir. Prensip olarak, Avrupa Birliği hukuku ulusal hukuka göre öncelikli olmalıdır. Yine bu karma nitelikteki işçi tanımı, ulusal mahkemelere Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatları hakkında bilgi sahibi olması, ulusal hukukta yer alan işçi kavramını daha esnek ve gelişmelere uygun yorumlama konusunda bir yükümlülük getirmektedir²⁶. Direktif'in kişi

Accompanying the Document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union", 2017, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>>. 478>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

²⁶ Burada özellikle, iş hukuku mevzuatının çoğunlukla sosyal taraflarca düzenlendiği İskandinav ülkelerinde problemlere yol açabileceği belirtilmiştir. Bknz.; Annamaria Westregård, "Precarity of New Forms of Employment under Swedish Labour Law", J. Kenner, I. Florczak and M. Otto (Ed.), *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar Publishing, 2019, s. 100 vd; Annamaria Westregård, "The Notion of "Employee" in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony", L. Carlson, Ö. Edström and B. Nyström (Ed.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law – A Swedish Perspective*, Iustus Förlag, 2016, s. 190 vd; Bknz; Avrupa Adalet Divanı Viking ve Laval, C-438/05 ve The International Transport Workers' Federation and The Finnish Seamen's Union C-341/05.

bakımından uygulama alanına ilişkin Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatlarının dikkate alınması oldukça önemli bir adımdır. Bununla birlikte belirtilmesinde fayda vardır ki Direktif'in hiçbir hükmü, çalışanın "işçi" veya "bağımsız çalışan" olarak sınıflandırılması hususuna değinmemektedir. Özellikle aslında işçi olarak sınıflandırılması gereken ve hatalı şekilde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan işçiler bakımından Direktif'in bir etkisi olmayacaktır.

Direktif'te işverenlerin belirlenen yükümlülüklerle tabi olmayacağını Birlik üyesi ülkelerce belirleneceği istisnalara da yer verilmiştir. İlk olarak, üye devletler önceden belirlenmiş ve fiili çalışma süresinin birbirini izleyen dört haftalık bir referans dönemi içinde haftalık ortalama üç saat ya da daha az süre ile çalışan işçiler için Direktif'te yer alan yükümlülüklerin uygulamamasına karar verebilecektir. Aynı şirket, grup ya da tüzel kişiyi oluşturan işverenler nezdinde yapılan çalışmalar bu sürenin belirlenmesinde hesaba katılacaktır. Bununla birlikte aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan ve kanaatimizce getirilen en önemli düzenlemelerden biri de sıfır saat sözleşmeleri olarak adlandırılan herhangi bir ücretli çalışma güvencesinin kararlaştırılmadığı iş ilişkilerine, bu belirtilen istisnanın uygulanmayacağına ilişkin hükümdür. O halde sıfır saat sözleşmesi ile çalışanlar da Direktif'in uygulama alanındadır ve işverenler belirli bir saatin altında çalıştıklarını ileri sürerek bu kişilere bilgi verme yükümlülüklerinden imtina edemeyeceklerdir. Burada sıfır saat sözleşmelerine göre çalışan işçilerin iş güvencesi olmaması ve dolayısıyla düşük gelirlere çalışmasından hareketle işgücünün korunması gereken bir bölümünü oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Direktif'in kişi bakımından uygulama alanında bir başka istisna ise, m.1/6'da belirtilmiştir. Buna göre üye ülkeler objektif bir gerekçeye dayanarak, Direktif'in III. bölümünde belirtilen hükümlerin kamu görevlileri, acil durum hizmetleri, silahlı kuvvetlerde çalışanlar, kolluk yetkilileri, hakimler, savcılar, müfettişler ve mevzuat hükümlerini uygulamakla yükümlü çalışanların istisna tutulmasına karar verebilecektir. Direktif m.1/7'ye göre de üye ülkeler ev hizmetinde çalışanlara m.12 ve 13 ve m.15/1-a bendinde belirtilen hakların uygulamamasına karar verebilirler. Yine Direktif m.4/2 m ve o bentleri ve m.7, m.9, m.10 ve m.12'de belirtilen yükümlülükler denizciler veya balıkçılara uygulanmayacaktır. Şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarının kapsamına getirilen bu istisnalar, işçi örgütlerini temsil eden paydaşlar ve öğreti tarafından geniş çapta eleştirilmektedir²⁷. Gerçekten de amacının tüm işçileri

²⁷ CEEP, "Comments on the future proposal from the European Commission for revising the Written Statement Directive in the framework of the European Pillar of Social Rights",

kapsamına alarak şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarının oluşturulması, en nihayetinde adil bir çalışma düzeni olan Direktif'e getirilen bu istisnalar hukuki düzenlemenin amacı ve etkinliği hususunda duraksamalara neden olmaktadır.

D. İşverenin Bilgi Verme Yükümlülüğü ve Sınırları

Direktif'e göre birlik üyesi devletler, işverenlerin bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisine taraf olan işçilere çalışma koşullarının hakkında bilgi vermelerini sağlama yükümlülüğü altındadır. İşverenlerin bilgi verme yükümlülüğü asgari olarak aşağıdaki hususları içermek zorundadır;

(a) iş ilişkisindeki tarafların kimlik bilgileri;

(b) işyeri adresi, sabit ya da ağırlıklı olarak çalışılan bir işyerinin yokluğu halinde, işçinin farklı yerlerde iş görme edimini gerçekleştireceği ya da işyerini belirleme serbestisine ilişkin kural ve aynı zamanda işyeri (tüzel kişiliğin) merkezi ya da gereklilik bulunduğu (gerçek kişi) işverenin ikametgâhı

(c) ya; (i) işçinin görev aldığı işin unvan, kademe, doğası ve kategorisi ya da

(ii) işin kısa bir tanımı veya özellikleri;

(d) iş ilişkisinin başlama tarihi;

(e) belirli süreli iş sözleşmesi olduğu durumlarda, sözleşmenin sona erme tarihi ya da süresi;

(f) geçici iş ilişkisi durumunda, öğrenilir öğrenilmez tarafların bilgileri;

(g) eğer varsa deneme süresi ve koşulları;

(h) eğer varsa işveren tarafından sağlanan eğitim hakları;

<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/%20en/ip_22_6895>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023; European Trade Union Confederation, "Transparent and Predictable Working Conditions Directive: ETUC Urges All EU Member States to Extend Protection to Every Worker" <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/transparent-andpredictable-working-conditions-directive-etuc-urges-all-eu-member>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.; European Public Service Union, "EPSU Disappointed by Loophole in Draft Law That Could Deny New Rights to Public Service Workers" <<https://www.epsu.org/article/epsudisappointed-loophole-draft-law-could-deny-new-rights-public-service-workers>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023; European Youth Forum, "New EU Directive Adopted - A Flawed But Important First Step" <<https://www.youthforum.org/new-eu-directive-adopted-flawedimportant-first-step>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023; Aranguiz ve Bednarowich, s. 336; Bednarowich, s. 612 vd.

(i) işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin miktarı veya bunun gösterilemediği hallerde bu iznin tahsisi ve belirlenmesine ilişkin prosedürler;

(j) resmi gereklilikler ve bildirim süreleri de dahil olmak üzere işveren ve işçi tarafından uyulması gereken prosedür veya yöntemler, iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde uyulması gerekli ihbar süreleri ya da bilgilendirme tarihinde bu bilginin verilmesinin olanaklı olmaması halinde bu sürelerin belirlenmesi usulleri;

(k) işçinin hak kazandığı temel ücret, ücretin diğer bileşenleri ve işçinin hak kazandığı ücretin ödeme sıklığı ve yöntemi;

(l) işçinin çalışma şekli tamamen veya çoğunlukla öngörülebilir nitelikte ise, işçinin günlük çalışma süresi veya haftalık çalışma süresi ve fazla çalışma ve ücreti ile ilgili düzenlemeler ve işin yapısı uygun olduğu hallerde vardiya değişiklikleri için düzenlemeler;

(m) işçinin çalışma şekli tamamen veya çoğunlukla öngörülemez nitelikte ise, işveren işçiyi aşağıdakiler hakkında bilgilendirecektir:

(i) çalışma programının değişken olması ilkesi, garanti edilen ücretli çalışma süresi ve garanti edilen çalışma süresine ek olarak yapılan çalışmanın ücreti;

(ii) işçinin çalışması gerekebilecek referans saatler ve günler;

(iii) işçinin işe başlamadan önce yapılmasının gereken çağrı için belirlenecek asgari süre ve uygulanabilir olduğu hallerde m.10/3'de belirtilen çağrının iptal edilebileceği sürenin bitimi;

(n) gerekli olduğu takdirde, işçinin çalışma koşullarını düzenleyen toplu iş sözleşmesi ya da sendikalarca imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi söz konusu ise, yetkili organ veya kurum;

(o) işverenin sorumluluğu olduğu durumlarda iş ilişkisine [ilişkinine bağlı sosyal katkı payları veya primleri alan sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin bilgiler ve işveren tarafından sağlanan sosyal güvenlikle alakalı herhangi bir koruma.

Direktif m.4/3'e göre m.4/2 (g), (l) ve (o)'da düzenlenen deneme süresi ve koşulları, çalışma modeli tamamen veya çoğunlukla öngörülebilir nitelikte çalışmalar bakımından, günlük veya haftalık çalışma süresi, fazla çalışma ve bunun ücretine ilişkin düzenlemeler ve uygulanabilir nitelikte ise vardiya

değişiklikleri için düzenlemeler, işverenin sorumluluğu olduğu durumlarda primler ve sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin bilgiler, sosyal güvenlikle alakalı işverence sağlanan korumaya ilişkin bilgiler, mevzuata veya toplu sözleşmelere atıf şeklinde düzenlenebilecektir.

İşveren her çalışana 2019/1152 sayılı Direktif'te öngörülen bilgileri yazılı olarak sağlamak yükümlülüğündedir. Bilgi verme yükümlülüğünün yazılı olması koşulu getirilmiş ise de bu bildirim şekli, bir başka ifade ile elektronik iletişim araçlarından yararlanıp yararlanılmayacağı soru olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin işçiye açık, şeffaf, erişilebilir ve ücretsiz olarak sağlaması koşuluyla elektronik ortamda bilgi verebileceği ve elektronik iletişim araçlarından ya da var olan çevrim içi portallardan yararlanabileceği kabul edilmiştir. Ancak burada önemli olan husus, bu imkândan faydalanan işveren iletildi ya da alındı belgesini elektronik olarak muhafaza etmekle yükümlüdür. Direktif'te üye devletlerin uygulamada yeknesaklığını sağlamak için söze konu belgeler için model ya da şablonlar geliştirmesi de teşvik edilmektedir. Genel olarak, şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarını sağlama görevi büyük ölçüde işverene yüklenmiştir. Bununla birlikte, Direktif üye devletlerin yükümlülüklerin bir kısmının veya tamamının iş ilişkisinin tarafı olmayan gerçek veya tüzel kişiye devredilebilmesine karar verebileceği de m.1/5'te düzenlenmiştir.

Direktif'te belirten çalışma koşullarının hangi sürelerde işçiye yazılı olarak sağlanacağı hususu yedi günlük ve bir aylık olarak iki ayrı süre belirlemiştir. Buna göre iş ilişkisinde tarafların kimlikleri, işyeri, işçinin görevlerini de içeren iş tanımı, iş ilişkisine başlama tarihi, belirli süreli iş sözleşmesi olduğu durumlarda sözleşmenin sona erme tarihi veya süresi eğer varsa deneme süresi ve koşulları, ücret (ödeme zamanı ve kök ve geniş ücret) ve çalışma düzenine ilişkin bilgiler işçinin ilk iş gününden başlayarak, en geç yedinci takvim gününde işçiye yazılı olarak sağlanmak zorundadır. Direktif m.4/2'de yer alan diğer bilgiler ise, işçinin ilk iş gününden başlayarak bir ay içinde işçiye yazılı olarak sağlanmak zorundadır. Bu bilgiler işçiye bir veya daha fazla belge şeklinde verilecektir.

Çalışma düzenine ilişkin işçiye bilgi verme yükümlülüğü, Direktif'in varlık amacına uygun şekilde ikili bir ayrımla ele alınmıştır. Direktif, çalışma düzeninin tamamen veya önemli ölçüde öngörülebilir olup-olmamasına göre, bilgi verme yükümlülüğünün içeriği ve kapsamında farklı hükümler öngörmektedir. Buna göre, çalışma düzeninin tamamen veya önemli ölçüde öngörülebilir olduğu hallerde işçi günlük veya haftalık çalışma süresi ve fazla

çalışma, ücreti ve vardiyalı çalışma düzeninin söz konusu olduğu hallerde buna ilişkin bilgiler en geç yedi gün içinde işçiye sağlanmak zorundadır. Çalışma düzeninin öngörülebilir olmadığı kabul edilen hallerde ise bilgilendirme yükümlülüğü süre aynı olmakla birlikte, daha kapsamlı olacaktır. Buna göre çalışma düzeninin değişkenliği ilkesi, ücrete hak kazanacağı garanti edilen çalışma süresi, ücrete hak kazanacağı garanti edilen çalışma süresi hariç yapılacak çalışmanın ücreti, işçinin çalışmaya çağrılabilmesi referans gün ve saatler ve işçinin işe başlamadan önce, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep edileceği asgari süre ve m.10/3'de belirtilen işverenin iş görmesi için işçiye yaptığı çağrıyla iptal edebileceği zamana ilişkin bilgileri içermek zorundadır.

Direktif çalışma sürelerinin asgari öngörülebilirliğini de özel olarak ele almaktadır. Direktif m.10'a göre üye devletler, bir işçinin çalışma düzeninin tamamen veya çoğunlukla öngörülemez olduğu durumlarda, iki koşul karşılanmadıkça, işçinin o işveren tarafından çalıştırılmamasını sağlamakla yükümlüdür. Bunlar; işçinin çalışması gerekebilecek referans saatler ve günler, işçinin işe başlamadan önce yapılması gereken çağrı için belirlenecek asgari süre ve uygulanabilir olduğu hallerde m.10/3'de belirtilen çağrının iptal edilebileceği süreye ilişkin bilgilerin sağlanmasıdır. Direktif m.10/1'de belirtilen bu iki koşuldan biri ya da her ikisinin yerine getirilmediği durumlarda, işçi herhangi bir olumsuz sonuca maruz kalmaksızın işi reddetme hakkına sahip olacaktır. Bu düzenlemeye paralel olarak Direktif m.10/3'e göre üye devletler mevzuat, toplu sözleşmelere veya uygulamalara uygun olarak, çağrı üzerine çalışmayı konu alan herhangi bir sözleşmede işveren çağrıyla gerçekleştirmiş ancak iş görme edimi ifa edilmeden önce makul bir süre içinde iptal edilmişse işçinin tazminat isteme hakkına sahip olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. O halde bu hükme göre sıfır saat sözleşmeleri ile veya başka bir şekilde çağrı üzerine çalışan işçiler, yalnızca işverene sundukları zaman dilimleri içinde işe çağrılabilirler. Belirlenen referans sürelerinin dışında çağrıldıkları takdirde bu işçiler, görevi reddedebilme hakkına sahiptir. Referans günleri dışında görevi reddettikleri hallerde, işçinin çalışma süresinin azaltılması veya iş sözleşmesinin feshi benzeri herhangi bir yaptırıma maruz kalmayacaklardır. İşverenin çağrıyla gerçekleştirdiği ve ancak makul sürede iptal ettiği durumlarda da işçiler tazminat hakkına da sahip olacaktır. Bu hüküm sıfır saat sözleşmeleri gibi güvencesiz ve öngörülebilir bir çalışma düzeni olmayan işçilerin korunması

için önemli bir adımdır²⁸. Ancak Direktif “*tamamen veya önemli ölçüde öngörülebilir*” olmayan çalışma düzenine ilişkin ölçütler getirmemiştir ve bu kavram oldukça belirsiz nitelikte olduğu da belirtilmelidir. Bu kavramların yorumlanması uygulamada farklılıklara yol açabileceği gibi, işverenlerin bu ek yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla işçileri görünüşte tamamen veya önemli ölçüde öngörülebilir bir çalışma şekli sunması da söz konusu olabileceği Direktif’e getirilen en önemli eleştirilerden birisidir²⁹.

İşverenin işçiye iş ilişkisinin başlamasından itibaren bir ay içinde bilgilendirmekle yükümlü olduğu çalışma koşulları ise; özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinde büro ve işverene ilişkin bilgiler, işverence sağlanan ücretsiz eğitim hakları, ücretli izinler, iş sözleşmesinin sona ermesinde prosedür ve ihbar süreleri, toplu iş sözleşmeleri ve işverenin sorumluluğu olduğu durumlarda primler ve sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin ve sosyal güvenlikle alakalı işverence sağlanan herhangi bir korumaya ilişkin bilgilerdir³⁰. Direktif’te bilgilendirme yükümlülüğü Birlik içindeki başka bir üye ülkede veya üçüncü bir ülkeye gönderilen işçiler için de ayrıca düzenlenmiştir. Üye ülkeler bir işçinin Birlik içindeki bir üye devlette veya üye devlet dışındaki üçüncü bir ülkede çalışmak üzere gönderilmesi halinde işverenin m.5/1’de bahsedilen belgeleri işçinin ülkeden ayrılışından önce sunmasını sağlama yükümlülüğündedir. Ancak Direktif’e göre m.5/1’de bahsedilen belgelerin işçinin ülkeden ayrılışından önce sunulması bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması için yeterli değildir. Bir başka ülkeye gönderilen işçilerin özellikle korunmaya ihtiyacı olduğu düşünüldüğünde bilgilendirmenin özel başka ek bilgileri de içermesi gerekeceği açıktır. Direktif m.7/1’e göre bu ek bilgiler; çalışmanın yürütüleceği ülke veya ülkeler ve işin tahmini süresi; ücretin ödenmesi için kullanılacak para birimi, uygulanabilir olduğu durumlarda nakdi ya da aynı yardım, gelirler ve ülkesine geri dönüşün sağlanıp sağlanmayacağı ve eğer sağlanacaksa, işçinin ülkesine geri gönderilmesine ilişkin koşullar hakkında bilgilerdir. Yine Birlik düzenlemeleri gereği üye devletler, 96/71 sayılı Direktif kapsamında görevlendirilmiş bir işçiye, ek olarak belirli bilgiler sağlamalıdır.

²⁸ Güvencesiz istihdama ilişkin görüşler için bkz; Lisa Rodgers, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, 1. Bası, Edward Elgar Publishing, 2016; Leah F. Vosko, *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*, 1. Bası, OUP, 2010; Deirdre McCann ve Judy Fudge, “Unacceptable Forms of Work: A Multidimensional Model”, *International Labour Review*, 156(2), 2017, s. 147-184.

²⁹ Bednarowich, s. 617.

³⁰ EU Directive 2019/1152, Art 4(2)(f), (h) to (j), (n) to (o).

Bunlar; ev sahibi devletin yürürlükteki kanunlarına göre işçinin hak ettiği ücret, uygulanabilir olduğu durumlarda, görevlendirmeye özel ödenekleri seyahat, yemek ve konaklama harcamalarının geri ödenmesine yönelik düzenlemeler; sayılı Direktif m.5/2 uyarınca ev sahibi üye devlet tarafından geliştirilen tek resmi ulusal web sitesine bağlantı linkidir. Başka bir üye devlet veya üçüncü bir ülkeye gönderilen işçilere ilişkin bu hükümler, şeffaf çalışma koşullarını oluşturmayı ve 2014/67 sayılı Direktif ile uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, bu tür bilgilerin bir kısmının sadece belirli yasal hükümlere atıf şeklinde verilmesi halinde çalışma koşullarında şeffaflığı sağlamayacağı açıktır. O halde bu hüküm, Direktif m.5/2 ile birlikte yorumlanarak detaylı ve anlaşılabilir belgeler için model ya da şablonlar geliştirmesini de teşvik edilmesini de gerektirmektedir. Bununla birlikte, bir hukuki düzenlemeye atıfta bulunulması, özellikle bu hükümler çalışanın bilmediği bir dilde olduğunda, işçilere hakları konusunda bilgi vermekten oldukça uzaktır. 2019/1152 sayılı Direktif ve 96/71 sayılı Direktif bilgilerin açık, şeffaf, kapsamlı ve kolay erişilebilir bir şekilde uzaktan ve elektronik yollarla ücretsiz olarak sağlanmasını şart koşmaktadır. O halde Birlik mevzuatı birlikte yorumlanarak, işveren bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılabilmesi için çalışma koşullarında şeffaflığı sağlayacak şekilde detaylı ve anlaşılabilir belgeleri işçiye sağlaması zorunludur. Kanaatimizce de özellikle Birlik içindeki başka bir üye ülkede veya üçüncü bir ülkeye gönderilen işçiler bakımından salt hukuki düzenlemeye atıfta bulunulması, işçinin bu dili bilemeyebileceği gerekçesi ile işverenin bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmedeği şeklinde kabulünü gerektirmektedir.

E. Direktif ile Getirilen Çalışma Koşullarına İlişkin Asgari Gereklikler

Direktif üye devletlerin işverenlerin işçileri esaslı çalışma koşullarının hakkında bilgi vermeleri sağlama yükümlülüğünü düzenlemekle birlikte, III. bölümünde de çalışma koşullarına ilişkin asgari gerekliliklere ilişkin de hükümler getirmektedir. Direktif'e göre, üye devletler, iş sözleşmesinin deneme süresine tabi olduğu durumlarda, bu sürenin altı ayı geçmemesini sağlamakla yükümlüdür. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise deneme süresinin uzunluğunun, sözleşmenin beklenen süresi ve işin doğası ile orantılı olarak belirlenmelidir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde aynı iş görme edimi için sözleşmenin süresinin uzatılması halinde yeni bir deneme süresine tabi tutulmayacağı da Direktif'de açık hüküm olarak yer almaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin sonunda sözleşmenin devam etmesi

halinde yeni bir deneme süresi kararlaştırılmayacağı açıkça düzenlenmeseydi dahi, bu husus hakkın kötüye kullanılmasını teşkil edeceğinden mümkün olmayacaktır. Direktif'te iş sözleşmelerinde deneme süresinin altı ay ile sınırlanmasının istisnası öngörülmüştür. üye devletler, istisnai olarak, işin doğası gereği veya işçinin haklı bir menfaatinin varlığı halinde daha uzun deneme süreleri düzenleyebilmektedir. Direktif'e göre aynı zamanda işçinin deneme süresi boyunca işe gelmediği durumlarda; üye devletler, deneme süresini işe gelinmeyen süre ile orantılı olarak uzatılmasına ilişkin şartlar koşabilecektir.

Bir iş sözleşmesi çalışan işçilerin o işverenle belirlenen çalışma saatleri dışında, diğer işverenlerle çalışmaya başlamasının yasaklamamasını veya işçinin bu sebeple olumsuz muameleye maruz bırakılmaması olarak ifade edilen “*paralel/eşzamanlı istihdama*” (parallel employment) ilke olarak izin verilmesi gerektiği m.9'da düzenlenmiştir. Paralel istihdama ilişkin istisna yine m.9/2'de belirtilmiştir. Üye devletler; sağlık ve güvenlik, ticari sırların korunması, kamu hizmetinin bütünlüğü veya çıkar çatışmalarından kaçınma gibi objektif gerekçeler temelinde işverenler tarafından paralel istihdamın kısıtlanmasına ilişkin koşulları belirleyebilir³¹. Paralel istihdama ilişkin hüküm incelendiğinde işçinin başka bir işverenin yanında çalışmak için işvereninden izin/onay alması gerektiği mi yoksa sadece işvereni bilgilendirmesi anlamına mı geldiği net bir şekilde ifade edilmediği görülmektedir. Bununla birlikte, Direktif'in izlediği sosyal politika amaçları ışığında, iş sözleşmesinde aksine bir hüküm öngörülmedikçe, işçinin başka bir işveren yanında çalışması için işvereninden önceden onay almasının Direktif'in amacı ile uyumlu olmayacağı kanaatindeyiz. Direktif'in amacı öngörülebilirliğe ilişkin asgari standartları belirlemek ve özel olarak atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile ortaya çıkabilecek suiistimal edici uygulamaları önlemektir. Bu sebeplerle kanaatimizce kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin diğer işverenlerle çalışması halinde işverenini bilgilendirmesi yeterlidir. İşverenden herhangi bir onay alınması zorunlu değildir. Tabii iş sözleşmesinde paralel istihdamı kısıtlayıcı hükümler de yer alabilmektedir. Bu halde de paralel istihdamı yasaklayan hükümlerin m.9/2 hükmü ile düzenlenen objektif gerekçelere dayanmak zorunda olduğu da unutulmamalıdır. Objektif gerekçelere ilişkin m.9/2 hükmü istisna niteliğinde olduğundan dar yorumlanması gerekir.

³¹ Elif Seda Gürkan, “2019/1152 sayılı Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Yönerge'de Yer Alan İşçinin Başka İşte Çalışmasına İlişkin Hükümün Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, 15(Özel Sayı), 2023, 357-402.

Direktif'in belki de en geniş kapsamlı hükmü, başka bir istihdam biçimine geçme konusunda işçilere talep hakkı vermesine ilişkindir. Direktif m.12/1'e göre, aynı işveren nezdinde altı aylık kıdemi olan ve varsa deneme süresini tamamlamış işçiler, daha öngörülebilir ve güvenli başka bir istihdam biçimine geçmeyi yazılı olarak talep etme hakkına sahiptir. Böyle bir talepte bulunan işçilerin işverenleri bu talebe bir ay içinde açık, gerekçeli ve yazılı yanıt vermek zorundadır. Yine Direktif'te daha önceki mevzuatla uyumlu olarak üye devletler, hukuki düzenlemeler veya toplu sözleşmeler uyarınca bir işverenin bir işçiye istihdam edildiği işi yapması için eğitim vermesinin gerektirdiği durumlarda, eğitimin işçiye ücretsiz olarak sağlanacağı da düzenlenmektedir. Bahsedilen eğitim süreleri çalışma süresinden sayılacak ve mümkün oldukça çalışma saatleri içinde gerçekleştirilecektir.

Direktif ayrıca, işçinin m.5/1 veya m.6'da belirtilen zorunlu bilgilerin tamamını veya bir kısmını zamanında almadığı durumlarda ilişkin üye devletlere iki yükümlülük yüklemektedir. Üye devletler bu yükümlülüklerden birini tercih edebileceği gibi ikisinin de ulusal mevzuatta yer almasını sağlayabilecektir. Direktif m.15'e göre işveren işçiye m.5/1 veya m.6'da belirtilen zorunlu bilgilerin tamamını veya bir kısmını zamanında sağlamadığı durumlarda mevzuatta işçi lehine bir karine getirilecektir. Ayrıca üye devletler işçinin etkili bir şekilde çözüm sağlayacak ulusal bir otorite ya da kuruluşa şikâyeti dile getirme imkânını da mevzuatta düzenleyecektir. Bu hükmün sonucu olarak da işçiler, şikâyet veya Direktiften kaynaklanan haklarını kullandıklarında olumsuz muameleye ya da bu eylemleri sonucu disiplin cezası veya fesih gibi sonuçlara karşı da korunacaktır. Bununla birlikte bir işçi sadece Direktif 'ten kaynaklanan haklarını kullandığı için sözleşmesi feshedilir veya olumsuz muamele görürse, feshin haksız olmadığını ve farklı gerekçelere dayandığını mahkeme önünde işveren ispat etmekte yükümlüdür. Üye Devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal düzenlemelerin veya bu Direktif kapsamındaki haklara ilişkin hâlihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerin ihlali durumunda uygulanacak cezalara ilişkin kuralları belirleyecektir. Direktif m.19'a göre, öngörülen cezalar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır. Üye Devletler de işçilere hâlihazırda sağlanmış olan daha üst düzey bir koruma olması halinde işçiler için daha lehe olan mevzuat hükümleri veya uygulamalar ya da toplu iş sözleşmeleri uygulanacaktır³².

³² Üye devletler, Direktif m.21 gereği 1 Ağustos 2022 tarihine kadar Direktif'te sağlanan hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli adımları atacak ve bu hususta Komisyonu da bilgilendireceklerdir.

II. AVRUPA BİRLİĞİNİN ÜCRETE ŞEFFAFLIK VE DİĞER KORUMA MEKANİZMALARI ARACILIĞI İLE ÜCRETE EŞİTLİĞİN SAĞLANMASINA YÖNELİK 2023/970 SAYILI DİREKTİFİ

Avrupa Birliği ücrette şeffaflığın sağlanması ve bilgi edinme hakkına ilişkin güncel bir gelişme olarak Ücrette Şeffaflık ve Diğer Koruma Mekanizmaları Aracılığı ile Ücrette Eşitliğin Sağlanmasına Yönelik 2023/970 sayılı Direktifi oldukça yakın bir zamanda kabul etmiştir. Böylece işçinin bilgilendirilmesi hususunda konumuz bakımından önem arz eden bir gelişmeye de çalışmamızda yer verilmesi zorunluluğu doğmuştur. Eşit işe eşit ücret olarak ifade edilen kadın ve erkek arasında eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi yükümlülüğü Avrupa Birliği'nin temel ilkelerinden olduğu kabul edilmektedir. Bu ilkenin hayata geçirilmesi için alınması gereken önlemler 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında Direktif³³te özel olarak düzenlenmiştir. Direktif ile Birlik üyesi ülkelere, işgücü piyasasında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar tanınması ve eşit muameleye tabi olması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yüklenmiştir. Avrupa Komisyonu 2014/124 sayılı Tavsiye Kararı'nda³⁴ da üye devletlerce ücrette şeffaflığın sağlanması, kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ödenmesine ilişkin tedbir ve mekanizmaları da belirlemiştir. Ücrette cinsiyete dayalı ayırım günümüzde oldukça önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Avrupa Birliği istatistiklerine göre cinsiyetler arası ücret farkının (gender pay gap) %13 olduğu belirtilmektedir³⁵. Bu, kadınların saat başına erkeklerden ortalama %13 daha az kazandığı anlamına gelmektedir. Cinsiyetler arası ücret farkının kadınların yaşam kalitesi, yoksulluğa maruz kalma riski olmak üzere uzun vadeli etki gösterdiği de belirtilmektedir. Yaşlılık aylığına ilişkin istatistikler incelendiğinde ve Avrupa Birliği'nde kadın ve

³³ EU Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

³⁴ EU, 2014/124 Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

³⁵ EU, <<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

erkek arası yaşlılık aylığı farkının %30 civarında olduğu görülmektedir³⁶. İşte bu nedenlerle Avrupa Komisyonu 4 Mart 2021 tarihinde ücrette cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için ücrette şeffaflığın sağlanması konusunda bir tasarı hazırlanmış ve 17 Mayıs 2023 tarihinde Ücretde Şeffaflık ve Diğer Koruma Mekanizmaları Aracılığı ile Ücrette Eşitliğin Sağlanmasına Yönelik 2023/970 sayılı Direktifi Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir³⁷.

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı oldukça uzun süredir tartışılmakta, eşit değer için eşit ücret ödenmemesi, cam tavan sebebi ile kadınların erkeklere göre daha üst pozisyonlara erişme fırsatından yoksun kalması birçok ülkede kronik bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve çözümünü için talepler Avrupa Birliği'nin de gündemini oluşturmaktadır³⁸. Ücrette cinsiyet ayrımının önlenmesi için ücrette şeffaflık ilkesinin etkin şekilde uygulanmasının sağlanması zorunludur. Ücrette şeffaflığın sağlanması ile ücrette cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın yapıp-yapılmadığı tespit edilebilmesi ispat hususunda ayrımcılığa uğrayan işçiye önemli bir kaynak sağlayacaktır. Yine ücrette şeffaflığın sağlanması ve bu hususta işçinin bilgi sahibi olması, farkındalığın artması ile baştan ayrımcılık önlenebilecektir. Aynı zamanda Direktif'te belirtildiği üzere ücrette şeffaflığın sağlanması uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinde de rol oynayacaktır. Direktif m.2/1'e göre, Direktifle getirilen yükümlülükler özel ve kamu sektöründe işçi istihdam eden tüm işverenlere uygulanacaktır. Bu kapsamda ulusal düzenlemeler, toplu sözleşmelere ve uygulamalara göre iş sözleşmesine bağlı çalışan ya da iş ilişkisi içinde olan çalışanlar Direktif'in kişi bakımından uygulama alanı kapsamındadır. Yine Direktif'in kişi bakımından uygulama alanı belirlenirken Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatlarının da dikkate alınacağı

³⁶ EU, <<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

³⁷ EU Directive, 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value Between Men and Women Through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms. <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>>, Erişim Tarihi 20 Eylül 2023.

³⁸ Bknz.; Kadriye Bakırıcı, *Uluslararası Hukuk AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler* 1. Bası, Seçin Yayınevi, 2012; Dilek Dulay Yangın, "Ulusalüstü Hukukta Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15(59), 2018, s. 829-864; İrem Yayvak Namlı, "Almanya'da Yürürlüğe Giren Ücrette Şeffaflık Kanunu", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 75(2), 2017, s. 741-764; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2008.

2019/1152 sayılı Direktif'e benzer şekilde düzenlenmiştir. Önemli olan aynı veya eşit değerdeki işler için cinsiyete dayalı ücret konusunda bir fark olmamasıdır. Ücrette Şeffaflık ve Diğer Koruma Mekanizmaları Aracılığı ile Ücrette Eşitliğin Sağlanmasına Yönelik 2023/970 sayılı Direktif ile getirilen ve çalışma konumuz bakımından önem taşıyan haklardan biri, işyerinde uygulanmakta olan ücret politikası hakkında bilgi edinme hakkıdır. Bilgi edinme hakkına ilişkin düzenleme hem işyerinde çalışmakta olan işçileri hem de o işyerine çalışma üzere başvuran aday işçileri kapsamaktadır. Bununla birlikte çalışanlara ücret seviyeleri ve kariyer ilerlemelerini hakkında bilgi edinme hakkı tanınması oldukça ilerici nitelikte bir düzenlemedir.

Direktif sadece işyerinde çalışan işçilerin bilgi edinme hakkını değil, işe alım başvurusunda bulunan aday işçilerinde ücret hususunda bilgi sahibi olmasını özel olarak düzenlemektedir³⁹. Direktif m.5'e göre, aday işçi ilgili pozisyon için nesnel ve cinsiyetten bağımsız ölçütlere dayalı, başlangıç ücret düzeyi veya aralığı hakkında müstakbel işverenden bilgi alma hakkına sahiptir. Yine toplu sözleşmede bu hususta uygulanabilecek hükümler varsa işveren buna ilişkin bilgileri de vermek yükümlülüğündedir. Direktif'in düzenlemesine göre, işveren aday işçiye talebe gerek olmaksızın ödenecek ücret miktarı ya da aralığı hususunda bilgi vermek yükümlülüğündedir. Yine bu bilgilerin ne zaman verileceği de aynı maddede düzenlenmektedir. Buna göre, bu bilgiler yayımlanan iş ilanında belirtilebileceği gibi başvuru sahibinin talebine gerek kalmaksızın iş görüşmesinden önce aday işçiye sağlanacaktır. Bu düzenlemenin temelinde, adaylar ve işveren arasında pazarlık gücündeki eşitsizliği gidermek ve adil koşullarla pazarlık yapılmasını sağlaması amacı vardır. Direktif m.5 ile aday işçiye iş mülakatında ücret hususunda sorulacak sorulara ilişkin de sınırlama getirmektedir. Buna göre, işveren kendisi veya bir temsilcisi aracılığı ile yazılı veya sözlü olarak aday işçiye ücret geçmişine ilişkin soru sormayacaktır. Böylece önceki iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebi ile düşük ücret alan adaylara daha düşük ücret teklif edilerek ayrımcılığın devam etmemesinin önüne geçilmiş olabilecektir.

Direktif bir işyerinde çalışanların hem ücret seviyeleri ve kariyer ilerlemesi konusunda hem de ücret farkları konusunda bilgi edinme hakkı

³⁹ Direktif hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; Hazal Tolu-Yılmaz ve Burak Sönmez, "Avrupa Birliği'nin 2021/0050 Sayılı Direktif Tasarısı Işığında Türk Hukukunda (Cinsiyetler Arasındaki) Ücrette Eşitlik ve Şeffaflık İlkesi" Zeynep Üskül Engin, Doğan Kara, Dilşad Kuğuoğlu (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk*, On İki Levha Yayınevi, s. 166-212; Ayşe Gül Kökkılınç ve Gözde Kaya, "AB Hukukunda Kadın Erkek Arasında Ücret Eşitliği İlkesi: Güncel Gelişmeler Üzerine Bir İnceleme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 48, 2022, s. 84-106.

olduğunu düzenlemektedir. Direktif m.6'ya göre, çalışanlar ücret seviyelerinin ve kariyer ilerlemelerinin belirlenmesinde dikkate alınan ölçütler konusunda bilgi edinme hakkına sahiptir. Bir başka ifade ile işverenler ücret seviyelerinin ve kariyer ilerlemelerinin belirlenmesinde dikkate alınan kıstaslar hususunda işçileri bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün nasıl yerine getirebileceği hususunda ise işverenlere belirli bir takdir marjı tanınmıştır. İşverenler yazılı veya sözlü bir talep karşısında bu yükümlülüğü yerine getirebilecekleri gibi, işyerinde ilan etme gibi yolları da tercih edebileceklerdir. Direktif 'in belki de en önemli düzenlemesi işçilere işyerinde eşit iş ya da eşit değerde iş yapan diğer işçilerin ücretleri hususunda bilgi edinme hakkı tanınmasıdır. İşveren işçinin talebi üzerine işyerinde eşit iş ya da eşit değerde iş yapan diğer işçilerin ücretleri ve cinsiyete göre ayrılmış ortalama ücret konusunda işçinin talebi üzerine makul sürede ve en çok iki ay içinde yazılı olarak sağlamakla yükümlüdür. Yine Direktif m.7/5'e göre, işveren eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması amacıyla işçilerin ücretlerini açıklamalarını yasaklayamaz.

Direktif ücrette cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla işverenlere işyerinde cinsiyetler arası ücret farkını raporlama yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre,

“250 veya daha fazla çalışanı olan işverenler, 7 Haziran 2027 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her yıl,

150 ila 249 çalışanı olan işverenler, 7 Haziran 2027 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her üç yılda bir,

100 ila 149 çalışanı olan işverenler, 7 Haziran 2031 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her üç yılda bir, m.7/1'de belirtilen bilgileri” sağlayacaktır.

Buna göre, en az 100 işçi çalıştıran işverenler Direktif'te öngörülen şekilde işyerinde cinsiyetler arası ücret farkını raporlamakla yükümlüdür⁴⁰. Görüldüğü üzere Avrupa Birliği kadın ve erkek arasında eşit değer işin eşit ücret ödenmesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla özellikle ücrette şeffaflık ve işçinin bu hususlarda bilgi almasına ilişkin oldukça önemli ve ileri nitelikte düzenlemeler getirmiştir.

⁴⁰ Üye Devletler, yüzden az çalışanı olan işverenlerin de 1. paragrafta belirtilen bilgileri gönüllü olarak sağlamasını engellemeyeceği gibi ulusal hukukları gereği, yüzden az çalışanı olan işverenlerin ücret konusunda bilgi vermesini talep edebilecektir.

III. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. Genel Olarak

Türk İş Hukukunda işverenin çalışma koşullarına ilişkin işçiye bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin genel bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'da bu husustaki yegâne hüküm m.8'dir. Buna göre, işveren iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işçiye yazılı bir belge vermekle yükümlü kılınmıştır. Madde gerekçesine bakıldığında belgenin içeriği ve verilme süresi bakımından Avrupa Birliği 91/533 sayılı Direktif'in göz önünde tutularak düzenleme yapıldığı yer almaktadır⁴¹. Şekil, karşılıklı ve uygun irade beyanlarının açığa vurulmasında kullanılan bir kalıptır. O halde şekil serbestisi ile anlatılan aslında şekilsizlik değil, aksine taraflara kendilerine uygun gördükleri vasıtayı seçme hakkının tanınmasıdır. Burada da tarafların seçimi yazılı veya sözlü olabileceğinden iradi şekil olarak karşımıza çıkar. Rızai sözleşmelerden olan iş sözleşmesi kural olarak hiçbir özel şekil gerektirmeksizin karşılıklı irade beyanlarının uyuşması sonucu kurulabilmektedir. İş sözleşmeleri yazılı, sözlü ve hatta örtülü şekilde dahi kurulmasında hukuken engel yoktur⁴². Türk Borçlar Kanunu'nda da aynı esas benimsenerek aksini öngören bir hüküm bulunmadıkça iş sözleşmeleri özel bir şekil şartına bağlanmamıştır. İş hukukundaki bu serbesti Türk Borçlar Kanunu m.12/1'de öngörülen “sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir” kuralının da tekrarı niteliğindedir. Bununla birlikte kanunkoyucu bazı iş sözleşmeleri için bu kurala istisna getirerek şekil şartı öngörmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nda süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışmayı konu alan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüştür. Hukukumuzda ayrıca Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'ndan doğan iş sözleşmeleri ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'ndan doğan iş sözleşmelerinde de yazılı yapılması şartı bulunmaktadır⁴³. Bununla birlikte belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kural, diğer sözleşmelerin istisna

⁴¹ Nihat Seyhun Alp, “İşverenin İş Sözleşmesinin Veya İş İlişkinin Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Dair 1991 Tarihli Ve 91/533/ AET Sayılı Avrupa Birliği Direktifi Ve Bu Direktif'in Türk İş Hukukuna Etkisi”, *İzmir Barosu Dergisi*, 84(1), 2019, s. 88 vd.

⁴² Arzu Arslan Ertürk, *İş Sözleşmesinde Şekil*, 1. Bası, Vedat Yayınevi, 2017, s. 5 vd; Adnan Tuğ, *Türk Özel Hukukunda Şekil*, 2. Bası, Mimoza Yayıncılık, 1994, s. 8 vd.

⁴³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 536-538; Süzek, s. 323; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/ Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Bası, Beta Yayınevi, 2022, s. 278 vd.

olması sebebi ile iş hukukunda şekil serbestisinin egemen olduğu hususunu değiştirmemektedir⁴⁴.

F. Yazılı Belge Verme Yükümlülüğü

İş sözleşmelerinin kuruluşunda şekil serbestisi, yürürlükten kalkan 1475 sayılı Kanun tarafından da kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı Kanun ile de benimsenmiş temel ilkedir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin herhangi bir şekle tabi olmaksızın akdedilebilmesi işçi için bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu sonuçlardan en önemlisi, işçinin çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmasına ilişkindir. Gerçekten de uygulamada yazılı sözleşme yapıldığı hallerde dahi işçiye çalışma koşullarını öğrenme imkânı dahi tanınmadığı görülmektedir. İş hukukunun doğuş nedenlerinden biri taraflar arası eşitsizlik bir başka ifade ile güç asimetrisidir. İşveren iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde ücret, işyeri, çalışma süreleri gibi esaslı ve diğer çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde bunu daha kolay gerçekleştirebilecek ve hatta hukuka aykırı olarak işçiye bu koşulları kabul etmeye zorlayabilecektir. Yine çalışma koşullarının yazılı tespit edilemediği hallerde ispat önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin varlığını ispat yükü işçi üzerindedir. İşçi ile işveren arasındaki bir hukuki uyumsuzlukta ücret tutarı ihtilafı ise, ücretin miktarını işçi ispatla mükelleftir. Bu sakıncaları gidermeyi amaçlayan kanunkoyucu 4857 sayılı İş Kanunu m.8 ile işverene yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirmiştir. Kanaatimizce burada işverenin genel bir yükümlülük olarak çalışma koşulları konusunda bilgi vermesinden bahsetmek mümkün olmadığı gibi, maddenin içeriği dikkate alındığı çalışma koşullarından sadece oldukça sınırlı bir bölümünün bu yazılı belgede yer alması gerektiği görülecektir. 4857 sayılı İş Kanunu m.8'in uygulanabilmesi için, bir başka ifade ile işverenin işçiye yazılı belge verme yükümlülüğünden bahsedebilmek için belirli koşulların oluşması gerekmektedir. Gerçekten de düzenlemeye göre, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olması, yazılı sözleşme yapılmamış olması ve iş sözleşmesinin süresinin belirsiz veya bir aydan fazla olması gerekir. Bu bölümde 4857 sayılı İş Kanunu m.8'in uygulanma koşulları, içeriği, süresi ve şekli 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır.

⁴⁴ Ali Güzel/ Deniz Ugan/ Emre Ertan, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, Özel Sayı, 2007, s. 61.

1. Koşulları

a. İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Olması

İşverenin istihdam ettiği işçilere ilişkin yazılı belge verme yükümlülüğünün ilk koşulu, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olmasıdır. Buna karşın detaylı olarak incelenen 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktif'inin kişi bakımından uygulama alanı oldukça geniştir. Direktif üye devletin kural olarak birlik üyesi devletlerin yürürlükteki hukuk kurallarına göre bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisine taraf olan işçilere uygulanacaktır. Direktif'in öngördüğü işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü, Birlik üyesi devletlerin hukukundan kaynaklanan iş ilişkilerini kapsadığı için, iş görme ediminin ifa edildiği yerin Birlik içinde bulunması da zorunlu bir unsur değildir. Direktif daha önce yürürlükte olan hukuki enstrümanlardan farklı olarak işçi tanımını daha da genişletmiş ve işçi kavramının belirlenmesinde Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatlarının göz önünde bulundurulması gerektiğini de düzenlemiştir. Direktif'in uygulama alanı, atipik çalışma biçimlerini; sıfır saat sözleşmeleri, geçici iş, evden çalışma gibi yeni çalışma biçimleri kupon usulüyle çalışma ve hatta platform çalışmasını dâhil, kapsamaktadır. Direktif'te işverenlerin belirlenen yükümlülüklere tabi olmayacağına Birlik üyesi ülkelerce belirleneceği istisnalara sınırlı şekilde yer verilmiştir⁴⁵. Her ne kadar Direktif'de yer alan bu istisnalar kişi bakımından uygulama alanına ilişkin eleştiriler getirmekte ise de Direktif'in uygulama alanının Türk iş hukukuna kıyasla oldukça geniş olduğu görülmektedir. Direktif atipik çalışma biçimlerini ve değişen işgücü piyasasına uyum sağlamak adına önemli düzenlemeler getirmiş ve bu düzenlemeler çalışma koşullarının öngörülebilirliği hususunda somut adım niteliğindedir.

Bilindiği üzere Türk İş Hukukunda tüm iş ilişkilerini düzenleyen bir

⁴⁵ Bunlardan ilki, üye devletler önceden belirlenmiş ve fiili çalışma zamanının birbirini izleyen dört haftalık bir referans dönemi esas alınarak, haftalık ortalama üç saatte eşit ya da daha az süre ile çalışan işçilere bu Direktif kapsamında yer alan yükümlülüklerin uygulanmasına karar verebileceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan ve daha önce de belirttiğimiz gibi kanaatimizce getirilen en önemli düzenlemelerden biri de sıfır saat sözleşmeleri olarak adlandırılan (zero hours contract), herhangi bir ücretli çalışma güvencesinin kararlaştırılmadığı iş ilişkilerine, bu belirtilen istisnanın uygulanmamasıdır. Direktif bazı çalışan grupları bakımından da istisnalara yer vermiştir. Üye ülkeler objektif bir gerekçeye dayanarak, Bölüm III'de belirtilen hükümlerin kamu çalışanları, acil durum hizmetleri, silahlı kuvvetler, kolluk yetkilileri, hakimler, savcılar, müfettişler ve hukuku uygulamakla görevli çalışanların istisna tutulmasına karar verebilecektir. Yine Üye ülkeler ev hizmetinde çalışanlara belirli hükümlerin uygulanmamasına karar verebilirler. Özel düzenleme gereği balıkçılar ve denizciler için m. 4(2)'nin (m) ve (o) bentleri ve m. 7, 9, 10 ve 12 belirtilen yükümlülükler uygulanmamaktadır.

İş Kodu bulunmamakta, iş hukukuna dair kurallar dağınık halde mevzuatta düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu tüm işçilere uygulanmamakta Kanun'un 4. maddesinde istisna olarak saydığı iş ve iş ilişkileri bulunmaktadır. İş Kanunu'na tabi olmayan işçilerin bir kısmının hukuki statüsü özel olarak Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye yazılı belge verme yükümlülüğü diğer İş Kanun'larında düzenlenmemiştir. Bununla birlikte Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ve bu Kanunlardan doğan iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasını öngörmektedir. Deniz İş Kanunu m.5'e göre, iş sözleşmesi işveren veya işveren vekiliyle gemiadamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir. Yine Kanun'un 6. maddesinde yazılı sözleşmede yer alacak unsurlarda on iki bent olarak sıralanmıştır⁴⁶.

Basın İş Kanunu'nda ise, “*Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburi*” olduğu 4. madde ile düzenlenmektedir. Basın İş Kanunu'nda yazılı iş sözleşmesinde yer alacak hususlar ise, Deniz İş Kanuna kıyasla daha sınırlıdır. Buna göre, Basın İş Kanuna tabi bir iş sözleşmesinde yazılı olarak işin türü, ücret ve gazetecinin kıdeminin yer alması zorunludur. Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkileri bakımından ise daha farklı bir sonuca ulaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na benzer şekilde Türk Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmelerinde şekil serbestisi esasını benimsemiştir. Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkileri bakımından

⁴⁶ Bu düzenlemeye göre, Deniz İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesinde;

1. İşverenin adı ve soyadıyla ikametgâh adresi,
2. Gemiadamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi,
3. Gemiadamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemiadamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet aktinde ayrıca belirtilir.)
4. Aktin yapıldığı yer ve tarih,
5. Gemiadamının göreceği iş,
6. Gemiadamının hizmete başlayacağı başlayacağı tarih ve yer,
7. Hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu,
8. Kararlaştırılan ücret esasları ile miktarı,
9. Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası,
10. Avans şartları,
11. Diğer iş şartları,
12. Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25/5/1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özeti.” bulunması zorunludur.

iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde yazılı belge verme yükümlülüğü düzenlenmemektedir. Her ne kadar Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu bu kanunlardan doğan iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasını ve sözleşmede yer alacak hükümleri düzenlese de 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktif'ine göre, oldukça sınırlı bir içeriğe sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

b. Yazılı Sözleşme Yapılmamış Olması

4857 sayılı İş Kanunu işverenin işçiye yazılı belge verme yükümlülüğünü iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerle sınırlamıştır. 4857 sayılı Kanunda iş sözleşmesinin yazılı olarak yapıldığı hallerde bu sözleşmenin içeriğinde yer alacak çalışma koşullarına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. 2019/1152 sayılı Direktif ise, 4. maddesinde yer alan bilgilerin yazılı belge ile işçiye bildirilmesi yükümlülüğü getirmektedir. O halde 2019/1152 sayılı Direktif'e göre, iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması yeterli değildir, yazılı yapılmış sözleşmede m.4'de belirtilen hususlarda bilgi verilmesi zorunludur. Bir başka ifade ile Direktif bakımından yazılı bir iş sözleşmesi akdedilmişse, m.4'de yer alan hususların yer alması zorunludur. Aksi halde işverenin bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirdiği söylenemeyecektir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu bakımından böyle bir zorunluluk bulunmamakta, sadece tarafların kimlikleri ve imzalarıyla işçinin ücretinin yazılı olduğu bir iş sözleşmesi yazılılık koşulunu sağlayacaktır⁴⁷. Bu husus öğretilerde haklı olarak eleştirilmekte ve 4857 sayılı Kanun'un yürürlükten kalkmış olan 1475 sayılı Kanun'dan dahi geri bir düzenleme içerdiği belirtilmektedir. Gerçekten de 1475 sayılı Kanun'un 11. maddesindeki düzenlemede yazılı şekilde yapılacak sözleşmelerde bulunması gereken asgari hükümler düzenlenmiştir. Buna göre, yazılı şekilde yapılacak sözleşmelerde tarafların isim ve kimliklerinin, yapılacak işin, işyerinin adresinin, ücretin, ücretin ödeme şekli ve zamanının, var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartların, sözleşmenin yapıldığı gün ve tarafların imzalarının bulunması gerekli olduğu yer almaktadır.

c. Belirsiz Süreli Bir İş Sözleşmesi Bulunması veya Süresinin Bir Aydan Fazla Olması

4857 sayılı İş Kanunu m.8 uyarınca işverenin yazılı belge verme yükümlülüğünün doğması için işçi ve işveren arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi veya süresi bir aydan fazla olan belirli süreli bir iş sözleşmesi bulunması zorunludur. Daha önce de ele alındığı üzere süresi bir yıl ve daha

⁴⁷ Güzel/Ugan/Ertan, s. 64.

fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiği aynı maddenin ikinci fıkrasında özel olarak düzenlenmiştir. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmayacağı, işverenin söz konusu yazılı belgeyi düzenleme yükümlülüğü bulunmadığı m.8/3'de açıkça ifade edilmiştir. 2019/1152 sayılı Direktif'e göre üye devletler, işverenlerin işçileri esaslı çalışma koşullarının hakkında bilgi vermeleri sağlama yükümlülüğü altındadır. Direktif çok sınırlı olarak düzenlediği istisnalar hariç olmak üzere, işverenin her çalışana bu Direktif'e uygun olarak gerekli bilgileri yazılı olarak sağlamak yükümlülüğünde olduğunu düzenlemiş, Türk Hukukunda olduğu gibi sözleşmenin niteliğine göre bir ayrıma gitmemiştir.

d. İçeriği

4857 sayılı Kanun m.8'e göre, yazılı belgede aşağıda belirtilen hususların bulunması zorunludur;

- Genel ve özel çalışma koşulları,
- Günlük ya da haftalık çalışma süresi,
- Temel ücret ve varsa ücret ekleri,
- Ücret ödeme dönemi,
- Süresi belirli ise sözleşmenin süresi,
- Fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümler.

4857 sayılı Kanun m.8'in yazılı belgenin asgari içeriğine ilişkin bu düzenlemesi 91/533 sayılı Direktif ile düzenlenen birçok hususu kapsamaktadır. Bu düzenlemenin 91/533 sayılı Direktif 'den hareketle düzenlendiği gerekçede belirtilmiş⁴⁸ ise de 91/533 sayılı Direktif'de yer alan en temel unsurlardan biri olan taraflarının kimliğinin ya da işyerinin 4857 sayılı Kanun m.8'deki düzenlemesinde yer alamadığı görülmektedir. Yine m.8'de yer alan genel ve özel çalışma koşulları ifadesinin oldukça muğlak olduğu da haklı olarak öğreti de eleştirilmiştir⁴⁹. 2019/1152 sayılı Direktif'e göre, işçinin iş tanımı unvanı, derecesi veya çalıştırıldığı işin niteliği ve türüyle iş sözleşmesinin başladığı tarih, geçici iş ilişkisi ise Direktif'te belirtilen bilgiler, varsa deneme süresi ve koşulları, varsa işverence sağlanan

⁴⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 280.

⁴⁹ Güzel/Ugan/Ertan, s. 65.

eğitim hakları, işçinin hak kazanacağı yıllık ücretli izin miktarı ve buna ilişkin prosedürler hususunda da bilgilendirilmesi gerekmektedir. 2019/1152 sayılı Direktif ayrıca çalışma düzeninin öngörülebilir olup olmamasına göre de bilgi verme yükümlülüğü kapsamında çalışma süresi bakımından önemli düzenlemeler getirmektedir. Özellikle çalışma şeklinin öngörülebilir olmadığı hallerde yani atipik istihdam biçimlerinde çalışma düzeninin değişken olması ilkesi, garanti edilen ücretli çalışma süresi ve garanti edilen çalışma süresine ek olarak yapılan çalışmanın ücreti; işçinin çalışması gerekebilecek referans saatler ve günler; işçinin çalışmaya çağrılacağı referans gün ve saatler ve işçinin işe başlamadan önce, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep edileceği asgari süre ve m.10/3’de belirtilen işverenin iş görmesi için işçiye yaptığı çağrıyı iptal edebileceği zamana ilişkin bilgileri de içermek zorundadır. 2019/1152 sayılı Direktif’e göre, işçinin yazılı olarak işverence bilgilendirileceği diğer konular; varsa işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri ve bu sözleşmeleri akdeden kurumlar ve işverenin sorumluluğu olduğu durumlarda primleri alan sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin bilgiler ve varsa işveren tarafından sağlanan sosyal güvenlikle alakalı herhangi bir korumadır. Sonuç olarak, İş Kanunu’nun 8. maddesinde yer alan yazılı belgenin içeriğine yer alması zorunlu hususlar oldukça sınırlı niteliktedir ve 2019/1152 sayılı Direktif’in düzenlemesi ile örtüşür nitelikte değildir.

1. Süresi ve Şekli

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye iş sözleşmesinin kurulmasından itibaren iki ay içinde yazılı belge vermek yükümlülüğündedir. 2019/1152 sayılı Direktif’te bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin 91/533 Direktif’te benimsenen iki aylık süreden farklı esaslar öngörülmüştür. Gerçekten de 2019/1152 sayılı Direktif’te eski düzenlemedeki süre kısaltılarak, yedi günlük ve bir aylık olarak iki ayrı süre belirlemiştir. İki aylık sürenin başlangıç tarihi işçinin fiilen işe başladığı tarih değil, iş sözleşmesinin kurulduğu tarihtir⁵⁰. Kanundaki düzenlemeye göre, iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur⁵¹. Her ne kadar bu hükümle iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona erdiğinde işverenin bu yükümlülüğe tabi olmaması amaçlanmışsa da işçinin en geç iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte bu belgeyi edinmesinin sağlayacağı faydanın sınırlı olduğu açıktır. İş

⁵⁰ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş 2. Bası, Legal Yayınevi, 2008, s. 241; Güzel/Ugan/Ertan, s. 65.

⁵¹ Arslan-Ertürk, s. 136.

sözleşmesinin bildirim süresi verilerek sona erdiği hallerde ise yazılı belgenin en geç ne zaman verilmesi gerekeceği önemli bir sorudur. Öğretide bir görüş ihbar süresini fesheden tarafın tanıdığı hallerde, ihbar süresinin bitimi iki aylık süreyi aşıyorsa belge önel içinde olsa da en geç iki ayın dolduğu gün verilmelidir⁵². Öğretideki diğer görüş ise iş ilişkisinin bildirim süresince devam ettiğinden hareketle bu görüşe katılmamaktadır⁵³. Kanaatimizce, burada yasal düzenlemenin temel amacından hareket etmek doğru olacaktır. Yazılı belge verilmesinin temel amacı işçinin çalışma koşullarından mümkün olan en kısa sürede haberdar olması ve şekil serbestisi ilkesinin işçi için doğacak olumsuz sonuçların önlenmesidir. Bildirim süresi içinde iş ilişkisi devam etmekte olup, iki aylık süre Kanunda en geç olarak ifade edilmiştir. Belirtilen sebeplerle kanaatimizce fesheden taraf tarafından bildirim süresi verilmişse ve süre iki aylık süreyi aşıyorsa belge önel içinde olsa da en geç iki ayın dolduğu gün verilmelidir. İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona erdiği hallerde ise işverenin bilgilendirme için yazılı belge verme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Zira söze konu yazılı belge işveren veya yetkili işveren vekili tarafından işçiye verilecek olup, mirasçıların bu belgeyi talep hakkı mevcut değildir⁵⁴.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye iş sözleşmesinin kurulmasından itibaren iki ay içinde vereceği belgenin yazılı olması gerekir. Yazılılık koşuluna ilişkin Kanun'da elektronik iletişim araçlarından yararlanıp yararlanılamayacağı hususunda açıklık yoktur. Direktif işverenin işçiye erişilebilir olması koşuluyla elektronik ortamda bilgi verebileceği ve işveren ileti ya da alındı belgesini elektronik olarak muhafaza etmek kaydıyla elektronik iletişim araçlarından yararlanabileceği kabul edilmiştir. Aynı esaslar hukukumuz bakımından da kabul edilebilir niteliktedir. Yazılı belgenin hukuki niteliği ve dolayısıyla işverenin imzasını taşımasının zorunlu olup olmadığına ilişkin öğretide farklı görüşler mevcuttur. Öğretideki bir görüşe göre bu belgede, işverenin imzasının bulunmasının zorunlu niteliktedir⁵⁵. Bir başka görüş ise burada bir sözleşme olmadığı işverenin imzasının zorunlu olmadığını işverenin adı, unvanı ve bu belgenin işverene ait olduğunu gösteren

⁵² Ercan Akyiğit, "4857 sayılı Kanunda İdari Para Cezaları", *Çimento İşveren Dergisi*, 5(19), 2005, s. 17-18.

⁵³ Güzel/Ugan/Ertan, s. 65-66; Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, 1. Bası, Seçkin Yayınevi, 2022, s. 277.

⁵⁴ Akyiğit, s. 16-17; Arslan- Ertürk, s. 136; Güzel/Ugan/Ertan, s. 66.

⁵⁵ Akyiğit, s. 17.

bir kaşe veya işaret de yeterli olacaktır⁵⁶. Kanaatimizce de Kanunda açıkça belge ifadesi yer almakta ve burada bir sözleşme olmadığı için Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen adi yazılı şekle ilişkin kurallar uygulanmayacaktır. O halde işverenin imzasının zorunlu olmadığı kabul edilmesi isabetli görülmektedir.

2. Belgenin Verilmemesinin Yaptırımı

İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işçiye iki aylık süre içinde yazılı belge verilmemesinin temel yaptırımlardan birisi idari para cezası olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁷. 4857 sayılı İş Kanunu m.99/c'ye göre; 8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanacaktır. İdari para cezasına bağlanan davranış, iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde iki aylık süre içinde Kanun'da yer alan unsurları içeren yazılı belge verilmemesidir. Bu sebeple işverenin yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılabilmesi için belge Kanun'da öngörülen tüm unsurları içermek zorundadır⁵⁸. Aynı şekilde Kanunda öngörülen iki aylık sürenin dolmasından sonra yazılı belgenin işçiye verilmesi işvereni idari para cezasından kurtarmayacaktır⁵⁹. O halde idari para cezasının belgenin verilmemesi veya geç verilmesi ya da Kanundaki unsurları taşımaksızın eksik hazırlanması halinde başlıca yaptırımın idari para cezası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İşverenin yazılı belge verme yükümlülüğünü ihlal etmesinin tek yaptırımının idari para cezası olması düşünülemez. Aksinin kabulü yazılı belge vermenin işverence bir yükümlülük olması ve 4857 sayılı Kanun m.8'in amacına ters düşecek niteliktedir. Öğretide, işverenin yazılı sözleşme yapılmayan hallerde genel ve özel çalışma koşullarını içeren bir yazılı belge verme yükümlülüğünün işverenin kanundan kaynaklanan yan edim borçları içinde olduğu haklı olarak öne sürülmektedir⁶⁰. İşçi bu belgenin kendisine verilmesini işverenden talep edebileceği gibi, işverenin bu talebe yanıt vermemesi ya da reddetmesi halinde de işçinin eda davası açarak belge

⁵⁶ Güzel/Ugan/Ertan, s. 66; Heper, s. 277.

⁵⁷ Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat, (2004) "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, 7(3), 2004, s. 232.

⁵⁸ Akyiğit, s. 17

⁵⁹ Akyiğit, s. 17

⁶⁰ Güzel/Ugan/Ertan, s. 67; Heper, s. 278.

düzenlemesi ve teslimini isteyebilecektir⁶¹. Mahkeme de belgenin teslimi hususunda işvereni aynen ifaya mahkum edebilecek ve yargı kararına rağmen belgenin düzenlenerek işçiye teslim edilmemesi halinde ilamlı icra yoluna başvurulabilecektir. Düzenlenen belgenin yanlış bilgiler içermesi halinde dahi dava edilebileceği ileri sürülmektedir⁶². Belge verme yükümlülüğünün ihlali sebebi ile işçi zarara uğramışsa bu zararın tazminini isteyebilecektir.

Daha önce de ele alındığı üzere 91/553 sayılı Direktif'in öngördüğü yükümlülükler aykırılık halinde etkin bir yaptırım öngörülmemesi, işverenin bilgi verme yükümlülüğünün hayata geçirilememesinin önemli sebeplerinden birisiydi. 2019/1152 sayılı Direktif'in ise yaptırımlar ve icra edilebilirlik hususunda 91/553 sayılı Direktif'den daha ileri düzenlemeler içermektedir. 2019/1152 sayılı Direktif işçiye m.5/1 veya m.6'da belirtilen zorunlu bilgilerin tamamının veya bir kısmının zamanında verilmediği durumlarda üye devletlere iki önemli yükümlülük getirmektedir. Üye devletler bu yükümlülüklerden birini tercih edebileceği gibi ikisinin de ulusal mevzuatta yer almasını sağlayabilecektir. 2019/1152 sayılı Direktif ile getirilen ilk önemli yükümlülük, m.15'e göre işçinin m.5/1 veya m.6'da belirtilen zorunlu bilgilerin tamamını veya bir kısmını zamanında almadığı durumlarda mevzuatta işçi lehine bir karine getirilmesidir. Bununla birlikte üye devletler işçinin etkili bir şekilde çözüm sağlayacak ulusal bir otorite ya da kuruluşa şikâyeti dile getirme imkânı da sağlayacaktır. 2019/1152 sayılı Direktif aynı zamanda işçilerin, şikâyet veya Direktiften kaynaklanan haklarını kullandıklarında olumsuz muameleye veya bu eylemleri sonucu disiplin cezası ve fesih gibi sonuçlara karşı korunacağı hususunu da açıkça düzenlemektedir. İşçi 2019/1152 sayılı Direktif'ten kaynaklanan haklarını kullanması sebebi ile işten çıkarılır veya olumsuz muamele görürse, feshin haksız olmadığını ve farklı gerekçelere dayandığını mahkeme önünde kanıtlamak artık işverenin yükümlülüğündedir. Görüldüğü üzere 2019/1152 sayılı Direktif ispat yüküne ilişkin önemli bir düzenleme getirmektedir. Üye Devletler, bu 2019/1152 sayılı Direktif uyarınca kabul edilen ulusal mevzuatın veya bu Direktif kapsamındaki haklara ilişkin hâlihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerin ihlali durumunda uygulanacak cezalara ilişkin kuralları belirleyecek yetkin otoritedir. Ancak Direktifte de belirtildiği üzere öngörülen cezalar etkili, orantılı ve caydırıcı olmak zorundadır. (m.19)

⁶¹ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 240.

⁶² Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 240.

4857 sayılı Kanunla getirilen yazılı belge verme yükümlülüğünün ihlali halinde işverene uygulanacak yaptırımlar caydırıcılıktan oldukça uzak niteliktedir. Özellikle idari para cezası oldukça cüzi olup, Direktif’de öngörülen yaptırımlara kıyasla işçinin çalışma koşullarına ilişkin bilgi sahibi olmasını sağlayacak nitelikte değildir. 91/553 sayılı Direktif’in yürürlüğü döneminde ileri sürülen ve halen geçerliliğini koruyan öğreti görüşüne göre, 4857 sayılı İş Kanunu yazılı belge verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene karşı işçinin başvurabileceği özel bir prosedürü içerecek şekilde yeniden kaleme alınmalıdır⁶³. Bahsedilen görüşe göre, işçi yazılı belgeyi düzenlemek veya vermektan kaçınan işverene yazılı ihtarda bulunmalı ve işveren bu ihtara rağmen kaçınmayı sürdürürse iş mahkemesine başvurarak belgenin kendisine verilmesine hükmedilmesini isteyecektir. Yine bahse konu görüşe göre, caydırıcılığı sağlamak adına yazılı belge verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin işçinin üç aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkûm edilmesi gibi yaptırımlara yer verilebilecektir⁶⁴.

3. Yazılı Belgenin İspat Gücü

4857 sayılı İş Kanunu m.8’de düzenlenen yazılı belgenin aynı zamanda bir ispat aracı olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Yargıtay yazılı belgeye ilişkin verdiği bir kararında; *“Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmele, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir. Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur.....Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak, bu noktada 4857 sayılı İş Kanununun 8. ve 37. Maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de getirdiği göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yüküne yardımcı nitelikte olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığın önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye*

⁶³ Güzel/Ugan/Ertan, s. 67.

⁶⁴ Güzel/Ugan/Ertan, s. 68.

verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylık sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraf delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir” ifadeleri dikkat çekicidir⁶⁵. Yine Yargıtay’ın ücretin ispatına ilişkin bir uyuşmazlığa ilişkin bir kararında aynı ifadelere yer verildiği görülmektedir⁶⁶.

Yargıtay yazılı belgeyi delil niteliğinde olduğunu kabul etmekle burada işverenden sadır olan ispat aracı nitelenmesi yapmaktadır. Bununla birlikte söze konu kararlarda belgenin verilmiş olmasının işveren lehine olduğunu belirterek bir çelişki yaratmaktadır⁶⁷. 4857 sayılı İş Kanunu m.8 anlamında düzenlenen yazılı belge işverence tek taraflı olarak düzenlenen ve işçinin imzasını taşımayan bir belgedir. Bu sebeple bu belgenin işçiyi bağlamayacağı ileri sürüle bile, işveren açısından bağlayıcı niteliktedir⁶⁸. O halde işçi bu belgede yer alan ücretten daha yüksek ücret aldığını her türlü delille kanıtlayabilmelidir. Bu halde işveren belgede yazılı ücretten daha az bir ücret olduğunu ileri süremeyecektir. Yine iş hukukunun dinamik yapısı çalışma koşullarının zaman içinde değişebilmesi belgenin ispat gücüne ilişkin sorular oluşturabilmektedir. İşte belirtilen sebeplerle yazılı belgenin işçi aleyhine delil oluşturamayacağı öğretiler ileri sürülmüştür⁶⁹. Yine aynı görüş, belgede yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının idari para cezasına bağlanmasının da yazılı belgenin ispat gücünü arttıracığına ilişkin Yargıtay’ın görüşünü eleştirmektedir. Aynı görüş, yabancı öğretiler ileri sürülen ve yazılı belgenin ispat değerinin taraflardan hangisinin buna dayandığına göre değişebileceğini ve işçi tarafından bu belge delil olarak gösterildiği takdirde belgenin gerçek

⁶⁵ Yargıtay 9. HD. E. 2007/15966 K. 2008/7310, T. 03.04.2008, < <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/> Erişim Tarihi 23 Kasım 2023.

⁶⁶ Yargıtay 9. HD. E. 2011/45641 K.2012/29184, T. 12.09.2012< <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/> Erişim Tarihi 23 Kasım 2023, Yine yakın tarihli bir Yargıtay kararında aynı ifadelere yer verilmiştir. Yargıtay 9. HD. E.2021/5327; K.2021/9527, T. 25.05.2021. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/>> Erişim Tarihi 23 Kasım 2023.

⁶⁷ Güzel/Ugan/Ertan, s. 69.

⁶⁸ Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, 1. Bası, Beta Yayınevi, 2006, s. 134.

⁶⁹ Güzel/Ugan/Ertan, s. 69-70.

bilgiler içerdiğine ilişkin karine oluşturması gerekeceğini çözüm olarak sunmaktadır⁷⁰. İşverenin bu belgeye dayanması durumunda ise belgenin doğruluğu hususunda işveren lehine bir karine oluşmamaktadır. Gerçekten de bu yazılı belge iş sözleşmesindeki taraflar arasındaki güç asimetrisi sonucu işverence tek taraflı olarak ve hazırlanmaktadır. Yazılı belgeye işçi lehine ispat hususunda değer atfedilmesi 2019/1152 sayılı Direktif'in amacı ve düzenlemeleri ile de uyumludur. Gerçekten de 2019/1152 sayılı Direktif ile üye devletlere getirilen iki yükümlülükten birisi de işçinin m.5/1 veya m.6'da belirtilen zorunlu bilgilerin tamamını veya bir kısmını zamanında almadığı durumlarda mevzuatta işçi lehine bir karine getirilmesidir.

G. Genel İşlem Koşulları ile Getirilen Bilgi Verme Yükümlülüğü

1. Genel İşlem Koşulları Kavramı

Türk iş hukuku bakımından işverenin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin ele alınması gereken bir başka husus ise Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel işlem koşullarıdır. Sözleşme görüşmelerinin yapılması şekline göre sözleşmeler bireysel ve standart sözleşmeler olarak sınıflandırılabilir⁷¹. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin tarafların eşit olduğu ve sözleşme hükümlerini eşit ve özgür iradeleri ile adil şekilde oluşturulduğuna ilişkin temel varsayımı çok uzun bir süre kabul edilmiştir⁷². Buna göre, eşit olan taraflar sözleşme görüşmelerinde pazarlık yapacak ve sözleşmeyi kendi menfaatlerine en uygun uygun şekilde düzenleyeceklerdir⁷³. Oysa çoğu zaman sözleşmenin tarafları arasında eşitsizlik söz konusudur ve güçlü taraf diğer tarafa önceden hazırladığı bir metni sunarak ve sözleşme hükümleri üzerinde pazarlık imkânı tanımamakta ve hatta okuma imkânı dahi sunmamaktadır⁷⁴. Tip sözleşmelerin ve genel işlem koşullarının kullanımının yaygınlaşması ile zayıf tarafın

⁷⁰ Güzel/Ugan/Ertan, s. 70-71.

⁷¹ Murat Aydoğdu, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Kişi Bakımından Uygulama Alanı", Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi Özel Sayı*, 8, 2013, s. 573 vd; O. Ersun Civan, *Genel İş Koşulları*, 1. Bası, Beta Yayınevi, 2015, s. 65; Polat Soyer, *Genel İş Koşulları*, 1. Bası, Banka Sigorta İşçileri Sigortası Yayınları, 1987, s. 30 vd.

⁷² Aydoğdu, s. 574; M. Yeşim Atamer, *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi*, 2. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2001, s. 16 vd.

⁷³ Hüseyin Hatemi ve K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 4. Bası, Vedat Yayınevi, 2017, s. 63.

⁷⁴ Aydoğdu, s. 575.

korunması sözleşmeler hukukunda önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunun çözümü için, zayıf tarafın korunarak sözleşme adaleti ilkesine hizmet eden uygulamalardan birisi de genel işlem şartlarına ilişkin hukuki düzenlemelerdir⁷⁵. İşverenler çoğu zaman işçiye çalışma koşullarını içeren bu düzenlemeleri tümüyle kabul veya ret şeklinde iki seçenek sunmakta, işçi çoğu zaman bu koşulları okuma ve öğrenme imkânına dahi sahip olamamaktadır. Konumuz bakımından önemi ise Türk Borçlar Kanunu m.21’de düzenlenen genel işlem koşullarına ilişkin bağlayıcılık denetiminde bilgi verme yükümlülüğüne açıkça yer verilmesidir. Gerçekten de genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin bağlayıcı olması işçinin bu koşullar hakkında bilgi sahibi olması ön koşuluna bağlanmıştır.

Genel işlem koşulları tek tarafça belirlenen ve karşı tarafça değiştirilmeden kabul edilmesi niyetiyle sunulan sözleşme hükümleridir⁷⁶. Türk Borçlar Kanunu m.20’de genel işlem koşulları “*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bir hükmün genel işlem koşulu sayılabilmesi için gerekli unsurlar şunlardır: sözleşmenin bir tarafınca önceden tek yanlı olarak belirlenmesi, soyut ve genel nitelikte olması, çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla hazırlanması, kullanan taraf tarafından karşı tarafa sunulması ve bireysel sözleşme konusu yapılmamış olmasıdır⁷⁷. Bireysel sözleşmenin varlığı halinde sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği taraflar emredici hükümlere riayet etmek koşulu ile diledikleri gibi sözleşmenin içeriğini belirleyebilirler. Artık bu halde, tarafların ek bir korumaya ihtiyacı olduğu söylenemez. Hangi hallerde bireysel sözleşmenin varlığının kabul edileceği önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu soruyu cevaplayabilmek için birden fazla kıstas değerlendirilmelidir. Bireysel sözleşmenin varlığından bahsedebilmek için kıstaslardan biri sözleşme içeriğine ilişkin işçi ve işveren arasında bir müzakerenin varlığıdır. Aynı zamanda bireysel sözleşmenin varlığı için sözleşmenin karşı tarafının yani işçinin sözleşmenin içeriğine etki edebilme imkânının olup olmamasının da

⁷⁵ Hatemi ve Gökyayla, s. 63 vd.

⁷⁶ Atamer, s. 61 vd; Civan, s. 17; Ayşe Havutçu, *Açık İçerik Denetimi Yoluyla Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması*, 1. Bası, Güncel Yayınevi, 2003, s. 71 vd; Hayriye Şen-Doğramacı, *Çerçeve Sözleşmeler, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 135.

⁷⁷ Atamer, s. 62 vd; Aydoğdu, s. 13 vd; Civan, s. 27 vd; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 17.Bası, Yetkin Yayınevi, 2017, s. 219 vd.

değerlendirilmesi gerekir⁷⁸. Bu soruya vereceğimiz cevap olumlu olduğu takdirde bireysel sözleşmeden bahsedilebilecek ve genel işlem koşullarına ilişkin denetim bu hükümlere uygulanmayacaktır. Bireysel bir sözleşme hükmünün genel işlem koşulu niteliğindeki hükümleri bertaraf edeceği doktrinde belirtilmektedir⁷⁹. Bu nedenle işçinin iradesini ortaya koyabildiği ve üzerinde müzakere edilmiş bireysel iş sözleşme hükümlerinde işçinin lehine veya aleyhine olması değerlendirilmemelidir. Burada bireysel sözleşme işçi aleyhine koşullar içerirse de öncelikli olarak uygulanacaktır. Mevzuatımızda, Türk Borçlar Kanunu m.20-25 ile yapılan düzenlemelerle genel işlem koşulları tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanabilir hale gelmiştir. Böylece genel işlem koşullarına ilişkin denetim, tüm özel hukuk sözleşmeleri için uygulanabilir hale gelmiştir⁸⁰. Türk Borçlar Kanunu m.20-25 hükümleri emredici nitelik taşımaktadır ve taraflar bu hükümlerin uygulanmayacağını kararlaştıramazlar⁸¹.

İş kanunlarında çalışma yaşamına ilişkin tüm esaslar eksiksiz şekilde düzenlenmiş değildir. İş kanununda düzenlenmeyen bir konuda, bir başka deyişle düzenleme boşluğu bulunması halinde genel kanunların uygulanacağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde genel nitelikteki kanunun uygulanacağı hukuki bir esastır. Yine bu sonuca Türk Medeni Kanunu m.5 gereği de ulaşmak mümkündür. Türk Medeni Kanunu m.5'e göre, "*Bu kanun ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır*". O halde, Türk Borçlar Kanunu genel bir kanun olarak iş hukukunun özel niteliğine uygun düşmediği sürece uygulama alanı bulacaktır. Yargıtay da İş Kanunu'nda uyuşmazlığı çözecek bir hüküm

⁷⁸ Atamer, 2001, s. 72-77; Aydoğdu, 2013, s. 31 vd.

⁷⁹ Atamer, s. 62 vd; Aydoğdu, s. 13 vd; Civan, s. 27 vd; Eren, s. 219 vd.

⁸⁰ Atilla Altop, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki Genel İşlem Koşulları Düzenlemesi" Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2007, s. 254-260; Atamer, s. 10; Murat Aydoğdu, *Genel İşlem Koşulları Şerhi*, 1. Bası, Adalet Yayınevi, 2018, s. 3; Civan, s. 12.

⁸¹ Türk Borçlar Kanunu gerekçesinde de bu durum şu şekilde açıklanmıştır: "*Genel işlem koşullarının tâbi olduğu geçerlilik kuralları ile bunlara aykırılığın yaptırımları ve genel işlem koşullarının yorumlanması gibi konular açıklığa kavuşturulmuş ve tüm sözleşmeleri kapsayacak şekilde, genel hükümler kısmında emredici biçimde düzenlenmiştir*". O. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, 2. Bası, Legal Yayınevi, 2018, s. 402; Şükran Ertürk, (2013) "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi" *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel sayı, 2013, s. 91 vd; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, 13. Bası, Vedat Yayınevi, 2017, s. 163.

bulunmadığında Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanabileceğine kararlarında yer vermektedir⁸². Türk Borçlar Kanunu m.20 vd. öngörülen genel işlem koşulları düzenlemelerinin iş hukukunda uygulanıp uygulanmayacağına belirlenmesi önem arz eder. Öncelikle, 4857 sayılı İş Kanunu'nda genel işlem koşulu niteliğindeki düzenlemeler için herhangi bir hüküm öngörülmemiştir, genel işlem koşullarını düzenleyen hükümler Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenleme incelendiğinde ise kişi bakımından uygulama alanında bir sınırlama öngörülmemiştir. Başka bir ifade ile düzenleme işçi, tacir, tüketici gibi kişi gruplarını da içeren tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanabilir niteliktedir. Aynı şekilde bu hükümlerin iş hukukunda uygulanmayacağına ilişkin bir istisna hükmü Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu arasında genel ve özel kanun ilişkisi vardır. Böylece Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlemeler iş hukukunun özel karakterine uygun düştüğü sürece uygulanmak zorundadır.

2. Türk Borçlar Kanunu m.21'de Öngörülen Genel İşlem Koşullarının Bağlayıcılık Denetimi ve Bilgi Verme Yükümlülüğü

Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen genel işlem koşullarına ilişkin denetimin ilk aşaması genel işlem koşulu niteliğindeki hükmün sözleşmenin içeriğine dâhil olup-olmadığının belirleneceği bağlayıcılık denetimidir. Çalışma konumuz bakımından önemi ise Türk Borçlar Kanunu m.21'de düzenlenen genel işlem koşullarına ilişkin bağlayıcılık denetiminde bilgi verme yükümlülüğüne açıkça yer verilmesidir. Genel olarak bağlayıcılık denetimi ile amaçlanan husus düzenleyen tarafından sunulan genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlere ilişkin kabul eden tarafın bu hükümlere ilişkin iradesinin belirlenmesidir. Bu denetim sonunda, sözleşmenin zayıf tarafının bu hükümleri kabul hususunda iradesinin olmadığı anlaşılırsa genel işlem koşulları yazılmamış sayılacaktır. Türk Borçlar Kanunu m.21'e göre "*Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu*

⁸² Yargıtay HGK. E. 1964/848, K. 1964/598 T. 30.09.1964; Süzek, s. 38. Aynı yönde; Yargıtay İBK. E. 1973/4, K. 1973/6 T. 24.12.1973. "...Yalnız bu konuda Yasada açık bir hüküm yoktur. Buna rağmen şartların gerçekleşmesi durumunda, kıyas yolu ile Borçlar Yasasının 44. maddesinin uygulama olanağı kabul edilmelidir. Çünkü Borçlar Yasasının 44. maddesinin niteliği itibarıyla geniş bir uygulama alanı vardır. Nitekim, haksız eylemlerde akte aykırı eylemlerde uygulanan bu hükmün yasadın doğan sorumluluklarda da uygulanacağı doktrinde kabul edilmiş bulunmaktadır. <<http://www.kazanci.com>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır” şeklinde belirtilmiştir. O halde Türk Borçlar Kanunu m.21’e göre genel işlem koşulu niteliğinde bir hükmün bağlayıcılık kazanmasının iki koşulu vardır. Bunlar: işverence işçiye hüküm hakkında açıkça bilgi verilmesi, öğrenme imkânı sağlanması ve işçinin bu hükümleri kabul etmesidir. Doktrinde bir görüş burada genel işlem koşulları kullanan tarafın yani işverenin koşulların içeriği hakkında bilgi verme yükümlülüğü olmadığını sadece bu koşulların varlığı hakkında uyarıda bulunma ve öğrenme imkânının sağlanmasının yeterli olduğunu belirtmiştir⁸³. Bu görüşe göre burada işçinin genel işlem koşullarının içeriğini öğrenmesi şart kılınmamış sadece işverene öğrenme imkânının sağlanması yükümlülüğü getirilmiştir⁸⁴. Diğer bir görüş ise kanunda açıkça bilgi verilmesinin arandığını bu yüzden genel işlem koşulları kullanıldığına ilişkin ikazın yeterli olmayacağını savunmaktadır⁸⁵. Kanaatimizce genel işlem koşullarının bağlayıcılık denetimi için kanunda aranan unsur işverenin işçiye genel işlem koşullarının kullanıldığına ilişkin bir uyarıda bulunması ve bu koşulları öğrenme imkânını sağlamasıdır. İşverenin tüm genel işlem koşullarını işçiye açıklaması beklenebilir nitelikte değildir. Burada işverenin dürüstlük kuralına göre, genel işlem koşulları bulunduğuyla ilişkin bir uyarı yapılması ve işçiye makul bir zaman tanıyarak bunları öğrenme imkânı tanınması aranmalıdır.

Türk Borçlar Kanunu m.21’de bağlayıcılık denetiminin yaptırımının genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin yazılmamış sayılmasıdır. Türk Borçlar Kanunu m.22’de ise yazılmamış sayılmanın sözleşmeye etkisi *“Sözleşmenin yazılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri geçerliliğini korur. Bu durumda düzenleyen, yazılmamış sayılan koşullar*

⁸³ Civan, s. 168; Esra Kaşak, “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(1), 2012, s. 418-419.

⁸⁴ Kaşak, s. 418.

⁸⁵ Antalya, s. 421-422; Aydoğdu, Şerh, s. 167 vd; Ebru Ceylan, Genel İşlem Koşulları, Prof. Dr. İsmet Sungurbey’e Armağan Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansı I, İstanbul, *İstanbul Barosu Yayınları*, 2014, s. 177; Başak Görgeç, “Genel İşlem Koşullarının Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 2013, s. 415-416; Benzer şekilde, işverenin işçiye bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerektiği, işverenin verdiği bilgi ile işçinin aydınlatılması mümkün olmadığı takdirde işçiye hükümlerin içeriğini kendi imkanları ile öğrenme fırsatı vermesi, hatta belki bu sebeple makul bir süre tanınması gerektiğine ilişkin doktrin görüşü için bkz. Ertürk, s. 93; Umut Yeniocak, “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 107, 2013, s. 83.

olmasaydı diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri süremez.” olarak belirlenmiştir. Yazılmamış sayılma yaptırımının borçlar hukukunda nasıl anlamlandırılması gerektiği hususunda ise öğretilerde farklı görüşler vardır. Bu görüşler yazılmamış sayılmanın bir geçersizlik türü mü yoksa yokluğa ilişkin bir kavram olup olmadığı hususunda ayrılmaktadır. Öğretilerde bir görüşe göre, yazılmamış sayılmada hükümsüzlük yokluktur, çünkü burada zaten bir kabul beyanının varlığından söz edilemez⁸⁶. Yine bu doğrultuda bir görüşe göre, burada kısmi yokluk mevcuttur. Kısmi yokluk ile kastedilen yazılmamış sayılan hükümler yok niteliğindedir, diğer hükümler ise geçerliliğini korumaktadır⁸⁷. Yazılmamış sayılma yaptırımının kesin hükümsüzlük olarak anlaşılması gerektiği yönünde de doktrinde farklı görüşler mevcuttur⁸⁸. Son olarak doktrinde bir görüş yaptırım türlerinin sözleşmeler için geçerli olduğu ve bu yüzden sözleşme hükümleri niteliğinde olan genel işlem koşulları ile örtüşmediği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, yazılmamış sayılma kendine özgü ve sözleşme hükümleri için uygulanabilecek özel bir yaptırım türüdür⁸⁹. Kanaatimizce yazılmamış sayılma anlatılmak istenen yokluktur⁹⁰. Türk Borçlar Kanunu m.22 bağlayıcılık denetiminden geçemeyen genel işlem koşulları dışında kalan hükümlerin geçerli olduğunu belirtmektedir. O halde, yazılmamış sayılan koşullar dışındaki hükümlerle varlığını koruyacaktır.

Görüldüğü üzere Türk Borçlar Kanunu m.21’de genel işlem koşulu içeren sözleşmeler bakımından bilgi verme yükümlülüğü açıkça düzenlenmektedir. O halde genel işlem koşulu içeren iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri gibi kaynaklarda yer alan hükümlerin bağlayıcı olabilmesinin işçiye bu hususta açıkça bilgi verilmesine bağlıdır. Ele alındığı üzere Türk Borçlar Kanunu genel işlem koşullarına ilişkin düzenleme, işçinin çalışma

⁸⁶ Oğuzman ve Öz, s. 165; Muzaffer Şeker, *Yazılmamış Sayılma*, 1. Bası, On iki Levha Yayınevi, 2015, s. 100 vd.

⁸⁷ Eren, s. 222 vd.

⁸⁸ Yazılmamış sayılmanın kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğuna ilişkin görüş için bkz.; Şebnem Akipek-Öcal, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşulları Hükümlerinin Konu Bakımından Uygulama Alanı” *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 2015, s. 196; Ertürk, s. 93; Süzek Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24, 2011, s. 7-14; Yazılmamış sayılmanın kısmi hükümsüzlük olduğuna ilişkin görüş için bkz; Hatemi ve Gökyayla, s. 66. Ayrıca, bu hususta esnek geçersizlik görüşünü savunan yazar için bkz; Antalya, s. 429-430.

⁸⁹ Adem Yelmen, *Türk Borçlar Kanunu’na Göre Genel İşlem Şartları*, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2014, s. 105.

⁹⁰ Merve Kutlu-Mutluer, *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri*, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2022, s. 108.

koşulları hakkında bilgi sahibi olması için önemli bir adım olmakla birlikte çalışmamızda ele alınan işverenin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin genel bir hüküm niteliğinde değildir. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleme sadece genel işlem koşulu içeren sözleşme hükümleri bakımından uygulanabilecek niteliktedir. Yine 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nin amacı şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarının oluşturulması ve işçiye bu koşullar hakkında bilgi verilmesidir. Türk hukukunda yer alan hükümler şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarının oluşturulması ve nihayetinde daha adil bir iş ilişkisi kurulması amacını karşılayacak nitelikte değildir. Oysa çalışma koşullarının şeffaflığı ve öngörülebilirliği insana yakışır çalışma koşullarının gerçekleştirilmesi için önemli bir basamak olarak görülmelidir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler iş hukukunu önemli ölçüde etkilemiş ve atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ile işyeri ve çalışma saatleri gibi iş hukukunun temel kavramlarını değişime uğratmıştır. Söze konu gelişmeler sonucu özellikle atipik istihdam biçimlerinde çalışma koşullarının belirlenmesi ve bu koşulların “şeffaflığı” ve “öngörülebilirliği” daha önemli bir konu haline gelmiş ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda önemli tartışmalara sebep olmuştur. Bu tartışmalar sonucu, işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin 91/533 sayılı Direktifi yürürlükten kaldırılarak, 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif yürürlüğe girmiştir. 2019/1152 sayılı Direktif'in temel amacı işgücü piyasasına uyum sağlarken, daha şeffaf ve öngörülebilir bir istihdamı destekleyerek çalışma koşullarını iyileştirmek olarak belirlenmiştir. 2019/1152 sayılı Direktif'in en önemli düzenlemelerinden birisi kişi bakımından uygulama alanına ilişkindir. 2019/1152 sayılı Direktif m.1/2' ye göre, bu Direktif kural olarak birlik üyesi devletlerin yürürlükteki hukuk kurallarına göre bir iş sözleşmesi ya da iş ilişkisine taraf olan tüm işçilere uygulanacaktır. 2019/1152 sayılı Direktif sıfır saat sözleşmeleri, kupon usulüyle çalışma ve hatta platform çalışmaları da dâhil tüm atipik çalışma biçimlerini kapsamaktadır. 2019/1152 sayılı Direktif'in kişi bakımından kapsamına ilişkin bu düzenleme çağrı üzerine çalışma veya sıfır saat sözleşmeleri gibi işveren tarafından belirlenecek oldukça değişken çalışma düzenine sahip işçilerin çalışma koşullarının şeffaflığı ve öngörülebilirliği bakımından oldukça önemli bir adımdır.

2019/1152 sayılı Direktif'e göre üye devletler, işverenlerin işçilere çalışma koşullarının hakkında bilgi verme yükümlülüğü altındadır. Direktif'te

bilgi verme yükümlülüğünün içeriği asgari olarak belirlenmiştir. Direktif'te belirtilen çalışma koşullarının hangi sürelerde işçiye yazılı olarak sağlanacağı hususunda ise Direktif yedi günlük ve bir aylık olarak iki ayrı süre belirlemiştir. Buna göre, iş ilişkisinin taraflarının kimlikleri, işyeri, işçinin görevlerini de içeren iş tanımı, iş ilişkisine başlama tarihi belirli süreli iş sözleşmesi olduğu durumlarda sözleşmenin sona erme tarihi veya süresi eğer varsa deneme süresi ve koşulları, ücret ve çalışma düzenine ilişkin bilgiler işçinin ilk iş gününden başlayarak ve en geç yedinci takvim gününde işçiye yazılı olarak sağlanmak zorundadır. Direktif m.4/2'de bahsi geçen diğer bilgiler ise, iş gününde başlayarak bir ay içinde işçiye sağlanmak zorundadır. Bu bilgiler işçiye bireysel olarak bir veya daha fazla belge şeklinde sağlanabilecektir. Çalışma düzenine ilişkin bilgilerle ilgili Direktif düzenlemesinde ikili bir ayımla ele alındığı için özellik arz etmektedir. Buna göre, çalışma düzeninin tamamen veya önemli ölçüde öngörülebilir olduğu hallerde işçi günlük veya haftalık çalışma süresi, fazla çalışma ücreti ve vardiyalı çalışma düzeninin söz konusu olduğu hallerde değişikliklere ilişkin düzenlemeler en geç yedi gün içinde işçiye sağlanmak zorundadır. Çalışma düzeninin öngörülebilir olmadığı kabul edilen hallerde ise süre aynı olmakla birlikte, bilgilendirme yükümlülüğü daha kapsamlı olacaktır. Buna göre; çalışma düzeninin değişkenliği ilkesi, ücrete hak kazanılacağı garanti edilen çalışma süresi, ücrete hak kazanacağı garanti edilen çalışma süresi hariç yapılacak çalışmanın ücreti, işçinin çalışmaya çağrılacağı referans gün ve saatler, işçinin işe başlamadan önce, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep edileceği asgari süre ve m.10/3'de belirtilen işverenin iş görmesi için işçiye yaptığı çağrıyla iptal edilebileceği zamana ilişkin bilgileri içermek zorundadır. Bu zorunlu bilgilerin tamamının veya bir kısmının zamanında işçiye sağlanmadığı durumlarda ise mevzuatta işçi lehine bir karine getirilmesi ve üye devletlerin işçiye etkili bir şekilde çözüm sağlayacak ulusal bir otorite ya da kuruluşa şikâyeti dile getirme imkânı sağlaması gerektiğini özel olarak düzenlemektedir. İşveren her çalışana bu Direktif'e uygun olarak gerekli bilgileri yazılı olarak sağlamak yükümlülüğündedir. Yine Direktif, paralel istihdam, deneme süresi başta olmak üzere çalışma koşullarında asgari gerekliliklere ilişkin de önemli düzenlemeler getirmektedir. Avrupa Birliği'nde ücrette şeffaflığın sağlanması ve bilgi edinme hakkına ilişkin güncel bir gelişme olarak Ücrette Şeffaflık ve Diğer Koruma Mekanizmaları Aracılığı ile Ücrette Eşitliğin Sağlanmasına Yönelik 2023/970 sayılı Direktif yürürlüğe girmiştir. 2023/970 sayılı Direktif ile getirilen ve çalışma konumuz bakımından önem taşıyan haklardan biri, işyerinde uygulanmakta olan ücret politikası hakkında bilgi edinme hakkıdır.

Çalışanlara ücret seviyeleri ve kariyer ilerlemeleri hakkında bilgi edinme hakkı tanınması oldukça ilerici nitelikte bir düzenlemedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na bakıldığında ise, işverenin bilgi verme yükümlülüğünü düzenleyen genel bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun m.8 ile işverene yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirmiştir. Burada işverenin genel bir yükümlülük olarak çalışma koşulları konusunda bilgi vermesinden bahsetmek mümkün olmadığı gibi, maddenin içeriği dikkate alındığı çalışma koşullarından sadece sınırlı bir bölümünün bu belgede yer alması gerektiği görülecektir. İşverenin çalışma koşullarına ilişkin olarak işçiye bilgilendirme yükümlülüğü iş sözleşmesinin yazılı yapıldığı hallerde de mevcut olması gerekmektedir. Zira, çalışma koşullarına ilişkin işçiye yazılı bir belge verilerek bilgilendirme yapılması ve iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması farklı hususlardır. Bu sebeple işverenin genel bir yükümlülük olarak yazılı bir bilgilendirme yapması kanaatimizce oldukça önemlidir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunla getirilen yazılı belge verme yükümlülüğünün ihlali halinde işverene uygulanacak yaptırımlar caydırıcılıktan oldukça uzak niteliktedir. Kanunda açıkça bir bilgi verme yükümlülüğüne atıfta bulunan bir başka düzenleme ise genel işlem koşullarına ilişkin Türk Borçlar Kanunu m.21'dir. Genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin bağlayıcılık kazanmasının koşullarından biri de bu hükümler hakkında işverenin işçiye açıkça bilgi vermesi ve öğrenme imkânı sağlamasıdır. Ele alındığı üzere bilgi verme yükümlülüğü sadece genel işlem koşulu niteliğindeki hükümler için ve oldukça sınırlı olarak düzenlenmiştir.

Direktif ile getirilen bilgi verme yükümlülüğü, iş güvencesinden yoksun istihdam ve sosyal dışlanma ile mücadele konusunda yeterli olmaktan uzak olmakla birlikte, insana yakışır çalışma koşullarının ve adil çalışma koşullarının gerçekleştirilmesi amacına hizmet eden bir basamak olarak görülmelidir. Çalışma koşullarının şeffaf ve öngörülebilir hale gelmesi için Direktif'in kapsayıcı yaklaşımı özellikle Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatları ile de şekillenecek ve uzun dönemde iş ilişkisinin adil olmasına katkı sağlayacak niteliktedir. Avrupa Birliği'ndeki güncel gelişmeler göstermektedir ki çalışma koşullarının şeffaflığı ve öngörülebilirliği hem işçi hem de işveren açısından oldukça önemlidir. Özellikle atipik çalışma biçimlerinde çalışma koşullarının belirsizliğinin yarattığı dezavantajlardan işçinin korunması gereklidir. Türk iş hukuku mevzuatında işverenin bilgi verme yükümlülüğünü düzenleyen genel bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda öngörülen sadece yazılı sözleşme

yapılmayan hallerde getirilen yazılı belge verme yükümlülüğü ve buna ilişkin yaptırımlar değişen ve gelişen iş yaşamında işçileri korumaktan uzaktır. Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanun’da 2019/1152 sayılı Direktif ile getirilen işverenin çalışma koşulları hakkında işçiye bilgi verme yükümlülüğü ilişkin esaslara paralel olarak genel bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akın L, “İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(2), 2013, s. 38-50.
- Akipek-Öcal Ş, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel İşlem Koşulları Hükümlerinin Konu Bakımından Uygulama Alanı” *İzmir Barosu Dergisi*, 80(3), 2015, s. 187-205.
- Akyiğit E, “4857 sayılı Kanunda İdari Para Cezaları”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5(19), 2005, s. 1-64.
- Aloisi A, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demanding/Gig Economy” Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016, s. 620-653
- Alp N S, “İşverenin İş Sözleşmesinin Veya İş İlişkinin Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Dair 1991 Tarihli Ve 91/533/ AET Sayılı Avrupa Birliği Direktifi Ve Bu Direktif’in Türk İş Hukukuna Etkisi”, *İzmir Barosu Dergisi*, 84(1), 2019, s. 83-133.
- Altop A, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’ndaki Genel İşlem Koşulları Düzenlemesi” *Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2007, s. 254-260.
- Antalya O G, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, 2. Bası, Legal Yayınevi, 2018.
- Aranguiz A / Bednarowich B, “Adapt or Perish: Recent Developments on Social Protection in the EU under a Gig Deal of Pressure”, *European Labour Law Journal*, 9(4), 2018, s. 329-345.
- Arslan-Ertürk A, *İş Sözleşmesinde Şekil*, 1. Bası, Vedat Yayınevi, 2017.
- Atamer M Y, *Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi*, 2.Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2001.
- Aydoğdu M, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Kişi Bakımından Uygulama Alanı”, *Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi Özel Sayı*, 8, 2013, s.571-621.

- Aydoğdu M, *Genel İşlem Koşulları Şerhi*, 1. Bası, Adalet Yayınevi, 2018.
- Bakırcı K, Uluslararası Hukuk AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler 1. Bası, Seçin Yayınevi, 2012.
- Bartłomiej B, (2019), “Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union”, *Industrial Law Journal*, 48(4), s. 604-623.
- Canıklioğlu N / Canbolat T, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, *Kamu-İş*, 7(3), 2004, s. 221-245.
- CEEP, “Comments on the future proposal from the European Commission for revising the Written Statement Directive in the framework of the European Pillar of Social Rights”, <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/%20en/ip_22_6895>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.
- Ceylan E, “Genel İşlem Koşulları”, Prof. Dr. İsmet Sungurbey’e Armağan Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansı I, *İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları*, 2014, s. 172-189.
- Civan O. E, *Genel İş Koşulları*, 1. Bası, Beta Yayınevi, 2015.
- Çelik N / Canıklioğlu N / Canbolat T / Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri*, 35. Bası, Beta Yayınevi, 2022.
- De Stefano V, “Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016, s. 461-470.
- De Stefano V, “The Rise of the “Just-In-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig- Economy” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 2016, s. 471-504.
- Directive” (Directive 91/533/EEC), 2017, <https://eur-lex.europa.eu/SWD_REFIT.,17.>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.
- Dulay Yangın D, “Ulusalüstü Hukukta Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15(59), 2018, s. 829-864.
- Dulay-Yangın D, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği- Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde

Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(3), 2020, s.1209-1237.

Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 17.Bası, Yetkin Yayınevi, 2017.

Ertürk Ş, (2013) “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel sayı, 2013, s.81-118.

EU “Precarious Employment in Europe - Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy”, Committee of the European Parliament, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 11, <[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

EU Commission, “Staff Working Document REFIT Evaluation of the “Written Statement

EU Commission, (2017) “Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the Document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union”, 2017, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478.478>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

EU, “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights”, 2017, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:0250:FIN>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

EU, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union” COM (2017) <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

EU, <<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

Eurofound “New Forms of Employment” Luxembourg: Publications Office of the European Union., 2015. <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/new-forms-employment>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

European Public Service Union, “EPSU Disappointed by Loophole in Draft Law That Could Deny New Rights to Public Service Workers” <<https://www.epsu.org/article/epsudisappointed-loophole-draft-law-could-deny-new-rights-public-service-workers>> , Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

European Trade Union Confederation, “Transparent and Predictable Working Conditions Directive: ETUC Urges All EU Member States to Extend Protection to Every Worker” <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/transparent-andpredictable-working-conditions-directive-etuc-urges-all-eu-member>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

European Youth Forum, “New EU Directive Adopted - A Flawed But Important First Step” <<https://www.youthforum.org/new-eu-directive-adopted-flawedimportant-first-step>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.

Georgiou D, “The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment”, *European Journal of Industrial Relations*, 28(2), 2022, s. 193–210.

Görgeç B, “Genel İşlem Koşullarının Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 2013, s. 403-440.

Gürkan E. S, “2019/1152 sayılı Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Yönerge’de Yer Alan İşçinin Başka İşte Çalışmasına İlişkin Hükümün Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, 15, Özel Sayı, 2023, s. 357-402.

Güzel A / Ugan D / Ertan E, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, Özel Sayı, 2007, s. 43-74.

Hatemi H / Gökyayla K E, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 4. Bası, Vedat Yayınevi, 2017.

Havutçu A, *Açık İçerik Denetimi Yoluyla Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması*, 1. Bası, Güncel Yayınevi, 2003.

Heper H, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, 1. Bası, Seçkin Yayınevi, 2022.

- ILO, “Digital Labour Platforms and Future of Work”, Towards Decent Work in the Online World” Geneva, 2018. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf> Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.
- İren E, *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu*, 1. Bası, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınevi, 2008.
- Kaşak E, “Sözleşmenin Niteliğine ve İşin Özelliğine Yabancı Olan Genel İşlem Koşulları (6098 sayılı TBK m. 21/2)”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 2012, s. 415-430.
- Kılıçoğlu M / Şenocak K, *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş 2. Bası, Legal Yayınevi, 2008.
- Kökkılınç A. G / Kaya G, “AB Hukukunda Kadın Erkek Arasında Ücret Eşitliği İlkesi: Güncel Gelişmeler Üzerine Bir İnceleme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 48, 2022, s. 84-106.
- Kutlu-Mutluer M, *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri*, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2022.
- McCann D / Fudge J, “Unacceptable Forms of Work: A Multidimensional Model”, *International Labour Review*, 156(2), 2017, s. 147-184.
- Menegatti E, “The Evolving Concept of “worker” in EU law”, *Italian Labour Law e-Journal*, 12, 2019, s. 71-83.
- Mollamahmutoğlu H / Astarlı M / Baysal U, *İş Hukuku*, 7. Bası, Lykeidon Yayınevi, 2022.
- Multimedia Centre, <https://multimedia.europarl.europa.eu/en/workingconditions-european-union-vote_I161743-V>, Erişim Tarihi 14 Eylül 2023.
- Oğuzman M K / Öz M T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, 13. Bası, Vedat Yayınevi, 2017.
- Özdemir E, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, 1. Bası, Beta Yayınevi, 2006.
- Prassl J, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, 1. Bası, OUP, 2018.

- Risak M, “Fair Working Conditions for Platform Workers” Possible Regulatory Approaches at the EU Level” *Friedrich- Ebert- Stiftung*, 2017, <<https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>>, Erişim Tarihi 13 Eylül 2023.
- Rodgers L, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, 1. Bası, Edward Elgar Publishing, 2016.
- Soyer P, *Genel İş Koşulları*, 1. Bası, Banka Sigorta İşçileri Sigortası Yayınları, 1987.
- Süzek S, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24, 2011, s. 7-14.
- Süzek S, *İş Hukuku*, 18. Bası, Beta Yayınevi, 2019.
- Şeker M, *Yazılmamış Sayılma*, 1. Bası, On iki Levha Yayınevi, 2015.
- Şen-Doğramacı H, *Çerçeve Sözleşmeler*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, 2010.
- Tolu-Yılmaz, H/ Sönmez B, “Avrupa Birliği’nin 2021/0050 Sayılı Direktif Tasarısı Işığında Türk Hukukunda (Cinsiyetler Arasındaki) Ücrette Eşitlik ve Şeffaflık İlkesi” Zeynep Üskül Engin, Doğan Kara, Dilşad Kuğuoğlu (Eds.), *Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk*, On İki Levha Yayınevi, 2022, s. 166-212.
- Tuğ A, *Türk Özel Hukukunda Şekil*, 2. Bası, Mimoza Yayıncılık, 1994.
- Vosko L. F, *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*, 1. Bası, OUP, 2010.
- Westregård A, “Precarity of New Forms of Employment under Swedish Labour Law”, J. Kenner, I. Florczak and M. Otto (Ed.), *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar Publishing, 2019, s. 99-113.
- Westregård A, “The Notion of “Employee” in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony”, L. Carlson, Ö. Edström and B. Nyström (Ed.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law – A Swedish Perspective*, Iustus Förlag, 2016, s. 185-206.
- Yayvak Namlı İ, “Almanya’da Yürürlüğe Giren Ücrette Şeffaflık Kanunu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 75(2), 2017, s. 741-

764.

Yelmen A, *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel İşlem Şartları*, 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2014.

Yeniocak U, “Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 107, 2013, s. 75-96.

Yıldız G. B, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* 1. Bası, Yetkin Yayınevi, 2008.

Yiğit Y, “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Çalışma ve Toplum*, 4, 2009, s. 79-114.

