

İŞ HUKUKUNDA İÇ YÖNETMELİKLER

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Sanayileşme ile birlikte işçi-işveren ilişkileri kitlesel bir nitelik kazanmıştır. Sanayileşmenin yarattığı kitlesel ilişkiler çalışma yaşamına yeknesak bir yapı kazandırma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Artık günümüzde özellikle büyük sanayi işletmelerinde her işçi ile ayrı ayrı çalışma koşullarının saptanması yerine, bu koşulların önceden hazırlanmış genel ve yeknesak kurallara (genel iş koşulları) göre belirlenmesi yoluna gidilmektedir¹. İşte, genel iş koşulları kavramı işverenin tek taraflı olarak önceden genel ve soyut biçimde (iç yönetmelik, personel yönetmeliği vb. isimler altında) düzenlediği kurallar bütünü yanında yine işverenin çalışma süreci içinde tek taraflı davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamalarını kapsamak üzere kullanılmaktadır². Biz bu yazımızda genel iş koşullarından sadece iç yönetmelikleri ele alacağız.

İç yönetmelikler, işverence *tek taraflı* olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak *genel ve yeknesak* çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir. Bunun anlamı, belirli bir sözleşme tarafı gözönüne alınmadan hazırlanmış olmalarıdır. İç yönetmelikler, işyerinin bütününde veya bir bölümünde çalışma koşullarını, mevcut veya gelecekteki (azalış çöğalabilecek) personel açısından, kişiye özgü niteliklerden bağımsız olarak, genel ve yeknesak bir biçimde belirlerler³.

1. *J. Rivero-J.Savatier*, Droit du travail, éd.12, Paris 1991, 174; *N. Catula*, Droit du travail, T.IV, L'entreprise, Paris 1980, 200; *M.P. Soyer*, Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, 25-26; *N. Çelik*, İş Hukuku Dersleri, B.12, İstanbul 1994, 85; *E. Coşkun*, İşyeri İç Yönetmeliği ve Niteliği, İHU, 1975, İşk. 9 (No.1).
2. *Soyer*, 221. Yazara göre genel iş koşulları, genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümüdür. Bu nedenle, genel işlem koşullarıyla ilgili esas ve kurallar, genel iş koşulları hakkında da geçerlidir. Bkz. s.26-27 ve orada anılan yazarlar. Genel işlem koşulları hakkında bkz. *S.S. Tekinay-S. Akman-H. Burcuoğlu-A. Altop*, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, B.6, İstanbul 1988, 201 vd.; *M.K. Oğuzman*, Borçlar Hukuku Dersleri, C.I, B.4, İstanbul 1987, 16-17; *F. Eren*, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, B.3, Ankara 1989, 277 vd.
3. *Soyer*, 30-32, 36.

Eski 3008 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi işverenleri, her türlü çalışma koşullarını, işçilerin tabi tutulacakları disiplin hükümlerini, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile sosyal yardımları düzenleyen ve mevzuata aykırı düşmeyen bir iç yönetmelik hazırlamakla zorunlu tutmuştu. Anılan maddeye göre, işçilerin korunması amacıyla, iç yönetmelikler ancak Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün veya Çalışma Bakanlığı'nun onayı ile yürürlüğe konulurdu⁴. 1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 64. maddesi 3008 sayılı yasanın iç yönetmeliklere ilişkin 29. maddesini yürürlükten kaldırmıştır.

Bu değişiklikle, işverenlere iç yönetmelik düzenleme zorunluluğu getiren ve idarenin onayını gerekli kılan sisteme son verilmiş, serbesti sistemine geçilmiştir. Bugün hukukumuzda işverenler idarenin onayından geçirmeksizin iç yönetmelik düzenleyebilecekleri gibi; böyle bir ihtiyaç duymadıkları takdirde iç yönetmelik hazırlamaktan kaçınmaları da mümkündür.

Buna karşılık, İsviçre hukukunda sanayiden sayılan işyerlerinde iç yönetmelik hazırlanması zorunludur (LT 37) ve iç yönetmelikler ancak idari makamın onayından geçtikten sonra yürürlüğe girerler (LT 39)⁵. Aynı şekilde, Fransız hukukunda da yirmiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iç yönetmelik hazırlanması zorunluluğu bulunduğu (CT. L.122-33) gibi bunun iş müfettişinin onayına da sunulması gerekir. İş müfettişi yasaya aykırı yönetmelik hükümlerinin kaldırılmasını veya değiştirilmesini kararlaştırabilir (CT. L. 122-37). Öte yandan, iç yönetmelik iş müfettişinin onayına sunulmadan önce işletme kurulunun da görüşü alınır (CT. L. 122-36)⁶.

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi taraflarınca bu sözleşmenin eki olarak iç yönetmeliklerin hazırlandığı sıkça görülmektedir.

4. 3008 sayılı İş Kanununda yer alan iç yönetmelik hükümleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *F.H. Saymen*, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 67 vd.; *B.N. Esen*, Türk İş Hukuku, Ankara 1944, 100 vd.; *Çelik*, 84; *M. Ekonomi*, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1987, 29; *Ü. Narmanlıoğlu*, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, B.2, İzmir 1994, 30.
5. Ayrıntılı bilgi için bkz. *W. Hug*, Commentaire de la loi sur le travail, Berne 1971, 287 vd., 307 vd.; *F. Vischer*, Traité de droit privé suisse, Vol.VII, T.1, 2, Le contrat de travail (Tr. M. Sudan), Fribourg 1982, 23-24; *M. Rehbinder*, Droit suisse du travail (Tr. B. Schneider), Berne 1979, 201-202.
6. Bu konuda bkz. *Rivero-Savatier*, 175-177; *Catala*, 204 vd.; *G. Lyon-Caen-J. Pélissier*, Droit du travail, éd.14, Paris 1988, 423 vd.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca düzenlenen iç yönetmelik tamamen toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahildir ve onun bir kısmını oluşturur⁷.

Ülkemizde yaygın bir biçimde işverenlerce tek taraflı olarak iç yönetmelikler hazırlanmakta ve işyerlerinde uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı işyerlerinde işveren tek taraflı olarak iç yönetmelik hazırlayabileceği gibi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinde de işverence bir iç yönetmeliğin düzenlenmesi konusunda herhangi bir hukuki engel yoktur.

Hukumumuzda işverenler aşağıda değineceğimiz kaynaklar hıyerarşisine uygun olmak koşuluyla iç yönetmeliklerin içeriğini serbestçe belirleyebilirler⁸. İç yönetmelikler işverenin elinde bulundurduğu talimat verme (yönetim) hakkının dışında kalan ve işyerinde çalışan işçiler için genel olarak uygulanmasını gerekli gördüğü çalışma koşullarını kapsamaktadır. Uygulamada, disiplin kuralları ve cezaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri dışında iş süreleri, fazla çalışmaları, genel tatil günlerinde çalışma, ücretin ödenme zamanı, avanslar, ek ödemeler ve sosyal yardımlar gibi konuların da iç yönetmeliklerde yer aldığı görülmektedir⁹.

Yürürlükteki hukuk sistemimizde işverenlerin iç yönetmeliklerle tek taraflı olarak hazırlama yetkisine sahip olmaları iç yönetmeliklerin işverenin çıkarına hizmet eden bir hukuki araç olup olmadığı tartışmasını gündeme getirir¹⁰. Bu sakıncanın giderilebilmesi

7. T. Esener, *İş Hukuku*, B.3, Ankara 1978, 73; *Ekonomi*, I, 30; *Çelik*, 85; *Narmanlıoğlu*; 30; *Coşkun*, 2.
8. Fransız ve İsviçre hukukunda işverenlerin iç yönetmeliklerin içeriğini belirleyebilme serbestisine getirilen sınırlamalar için bkz. B. Teyssié, *Droit du travail*, I, *Relations individuelles de travail*, éd.2, Paris 1992, 73; *Lyon-Caen-Pélissier*, 418 vd.; *Rivero-Savatier*, 178; *Catala*, 205 vd.; *Hug*, 295 vd.; *Vischer*, 24; *Rehbinder*, 201.
9. *Esener*, 72-73; *M. Ekonomi*, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1984 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1986, 64; *T. Centel*, İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik, *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, 179. Bunun gibi iç yönetmeliklerde çalışma yaşını sınırlayan hükümler de yer almaktadır. İşyerinde çalışma yaşını 60 ile sınırlayan bir iç yönetmelik hükmü ile ilgili Yargıtay kararı ile bkz. Y9HD, 30.6.1989, 5046/6188, YKD, Şubat 1990, 232.
10. Öğretide, işverenin genel iş koşullarını tek taraflı olarak düzenlerken, ekonomik gücünü ve bilgi yönünden üstünlüğünü kendi çıkarları doğrultusunda kullanılabileceği, bu doğrultuda uzman hukukçulardan yararlanabileceği, buna karşılık işçinin işe girerken ne bir hukukçuya danışma ne de ayrıntılı düzenlemeleri anlayıp değerlendirme olanağının bulunduğu, bu nedenle iç yönetmeliklerin sadece işverenin çıkarı-

için, bazı ülkelerde ve ülkemizde 3008 sayılı yasa döneminde olduğu gibi, iç yönetmeliğin yürürlüğe girmesinde idari makamın onayını zorunlu tutan sistem benimsenebilir. Bundan başka, aynı amaçla Alman hukukunda uygulanan, genel iş koşullarının yargıç tarafından hakkaniyet denetimine tabi tutulması yöntemi hukukumuzda da önerilmektedir¹¹.

İşverence düzenlenen iç yönetmelik hükümlerinin bağlayıcılık kazanabilmesinin koşulları Borçlar Kanununun 315. maddesinde hükme bağlanmıştır. "Mesai kaideleri" başlığını taşıyan adı geçen maddeye göre "Sinaî ve ticarî bir teşebbüste iş sahibi tarafından mesai veya dahili bir intizam için muttarid bir kaide ittihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez". O halde, iç yönetmelik kurallarının bir hukuki değer taşıyabilmesi için bunların işverence iş akdinin kurulmasından önce yazılmış ve işçiye bildirilmiş olması gerekir¹².

İşverenin iç yönetmelik hükümlerini iş akdi kurulmadan önce işçinin bilgisine sunması, onun iç yönetmeliğin içeriği hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamasını ifade eder. Burada önemli olan, işçinin genel iş koşullarını içeren belge üzerinde inceleme yapabilme olanağına sahip olmasıdır. Bunu sağlamanın en güvenilir yolu; genel iş koşullarını işçiye basılı bir metin olarak vermektedir¹³. Uygulamada bazı işyerlerinde iç yönetmelikler iş akdi yapılırken işçilere gösterilmekte, okutulmakta ve okuyup kabul ettiklerine dair yazılı belge alınmaktadır¹⁴.

Genel iş koşullarının işyerinin herhangi bir yerinde asılı olması, işçinin bilgisine sunulmuş sayılması bakımından kural olarak yeterli değildir. Çünkü, iş akdinin kurulması aşamasında işçinin işyerinde asılı olan çalışma koşullarını kolayca görme ve inceleme

na hizmet eden bir araç niteliği taşıdığı ileri sürülmektedir. Yine bu görüşe göre, işveren bu yolla klasik sözleşme mekanizmasından beklenen tüm işlevleri bertaraf etme olanağına sahiptir. *Soyer*, 38-41 ve orada anılan yazarlar. Aynı yönde, *Coşkun*, 2-3.

11. Bu konuda bkz. *Soyer*, 135 vd.

12. *Çelik*, 85; *Soyer*, 77-78; *S. Süzek*, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1991, 41-42; *T. Centel*, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 24; *Narmanlıoğlu*, 31.

13. *Soyer*, 78.

14. *Ekonomi*, Değerlendirme, 1984, 62.

olanağı yoktur. Ancak, genel iş koşullarından herhangi bir güçlükle karşılaşmaksızın bilgi edinmek mümkün ise durum farklıdır. Örneğin, işyeri iç yönetmeliğinin sözleşme görüşmelerinin yapıldığı yerde kolayca görülebilecek bir biçimde asılı olması, işçiye bildirme yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması bakımından yeterli olabilir. Kısaca, BK 315'deki koşulların gerçekleşmiş sayılması için işverenin iç yönetmeliğin içeriği konusunda işçinin bilgi edinmesini sağlamak üzere kendisine düşeni yapmış olması gerekir. Bu konuda ispat yükü işverene aittir¹⁵.

İşçinin genel koşullardan bilgi edinmesini sağlama yükümlülüğü, iç yönetmeliğin okunabilir ve anlaşılabilir bir metin içinde toplanmış olmasını da gerektirir. Öte yandan, iş akdinin hazır olmayanlar arasında kurulması söz konusu olduğunda, genel iş koşullarını kapsayan metnin işçiye gönderilmesi gerekir¹⁶.

İşverenin işyerinde yeknesak bir çalışma düzeni kurmak amacıyla tek taraflı olarak hazırladığı kurallar topluluğu, yani iç yönetmelik hükümleri bu aşamada herhangi bir hukuki değer ifade etmezler. İç yönetmelik hükümleri ancak yukarıda belirtildiği şekilde işçinin önceden bilgisine sunulması ve her bir işçinin *açık veya örtülü kabulü* ile, diğer deyimle taraflar arasında iş akdinin kurulmasıyla geçerli hale gelirler, bağlayıcılık kazanırlar. İşverence BK 315'de öngörülen koşullar yerine getirildikten sonra, işçi itiraz etmeksizin işe başlarsa, iç yönetmelik hükümlerini kabul etmiş sayılır¹⁷. Buna karşılık, iş akdi yapıldıktan sonra iç yönetmelik kurallarının işçiye bildirilmesi yeni bir icap niteliği taşır.

Gerekli koşullar gerçekleştiği için bağlayıcılık kazanan iç yönetmelikler *iş akdinin eki* niteliğindedirler. Başka bir deyimle, iç yönetmelik hükümleri taraflar arasında iş akdinin kurulmasıyla birlikte onun eki niteliğini kazanırlar, sözleşmenin içeriğinde yer alır-

15. *Soyer*, 78 vd.; *Süzek*, Değerlendirme, 1989, 42.

16. *Soyer*, 79-80.

17. *Soyer*, 71. 221-222; *Centel*, I, 24. Öğretide *Coşkun*, genel iş koşullarını işverenin reşen empoze ettiğini, işçinin ekonomik yönden işveren karşısında güçsüz olması nedeniyle işverence düzenlenecek ve önerilecek iç yönetmelik hükümleri hakkında tartışma olanağına sahip bulunmadığını, yapılacak işi ve ücreti öğrendikten sonra işe giren işçinin, iç yönetmelikte yazılı koşulları da kabullenmiş sayılmasının sakıncalı olduğunu belirtmektedir. Bkz. s.2.

lar¹⁸. Yargıtay da birçok kararında aynı görüşü benimsemiştir¹⁹. Gerçekten, işverence genel ve soyut biçimde tek taraflı olarak hazırlanan iç yönetmelikler, ancak her işçi ile kurulan bağımsız sözleşmelerle, yani taraf iradelerine dayalı iki taraflı hukuki işlemlerle bağlayıcılık kazandıklarından, işçilerden her birinin açık veya örtülü kabulü sonucunda iş akdinin eki haline gelirler. İşçilerin genel iş koşullarına sadece tabi olmaları, diğer bir deyimle koşulları taraflardan birinin önceden hazırlamış olması, geçerliliğin sözleşmeye dayandığını kabul etmeye engel değildir. Çünkü, sözleşme kavramı, sözleşmenin (iş akdinin) içeriğini tarafların birlikte hazırlamış olmalarını gerektirmez²⁰.

İç yönetmeliklerle genel ve yeknesak kurallar öngörülmesi kuşkusuz işyerinde kimi işçilerle bireysel anlaşmalar yapılmasına, farklı iş akdi hükümleri getirilmesine engel oluşturmaz. Tarafların bireysel iş akdinde farklı hususlar üzerinde anlaşmaları, iç yönetmelikteki ilgili kurallara geçerlilik tanımak istemedikleri anlamına gelir. Bireysel anlaşmalarla çelişen genel iş koşulları söz konusu hukuki ilişkide bağlayıcılık kazanamazlar²¹.

İç yönetmelik hükümlerinin yorumunda kural olarak somut olayın özelliklerinden soyutlanmış *yeknesak yorum* ilkesi benimsenmelidir. Çünkü, iç yönetmelik hükümleri somut ilişkiler gözönüne alınmaksızın, herkes için aynı şekilde geçerli olması düşünülerek hazırlanan kurallardır. Bu hükümlerin özelliği, belirli kişilere değil, topluluğa hitap eden düzenlemeler içermeleridir. Bu nedenle yorum, metin dışındaki somut olaylardan soyutlanmış bir değerlendirmeye dayanmalı, kural olarak genel, yeknesak ve objektif olmalıdır²². Bundan başka, aynen iş akitlerinin yorumunda olduğu gibi

18. *Esener*, 24; *Ekonomi*, I, 31; *Narmanlıoğlu*, 31; *Soyer*, 71-72, 77-80; *Süzek*, Değerlendirme, 1989, 42; *Centel*, İşyeri yönetmeliği, 181; *Coşkun*, 2-3. Bununla beraber iç yönetmeliklerin hukuki niteliği konusunda yabancı hukuktaki ve 275 sayılı yasanın öngörülmesinden önce 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki görüş ve tartışmalar için bkz. *P. Durand-R. Jaussaud*, *Traité de droit du travail*, T.I, Paris 1947, 145 vd.; *Catala*, 201 vd.; *Saymen*, 69 vd.; *Ekonomi*, I, 30-31; *Coşkun*, 2.

19. Y9HD, 13.6.1966, 4633/5262, A.B. *Orhaner-S. Orhaner*, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969, 70; Y9HD, 22.2.1971, 384/2367, İHU, İşK.9 (No.1); Y9HD, 9.10.1974, 3887/20563, M. *Çenberci*, İş Kanunu Şerhi, B.6, Ankara 1986, 61; Y9HD, 30.6.1989, 5046/6188, YKD, Şubat 1990, 232. Fransız Yüksek Mahkemesi de iç yönetmeliklerin hukuki nitelik itibarıyla iş akitlerinden farklı bulunmadığını ifade etmektedir. Soc. 3 oct. 1962, Bull. civ. IV. 353., *G.H. Camerlynck*, *Droit du travail*, T.I., *Le contrat de travail*, éd.2, Paris 1982, 41, dn.40.

20. *Soyer*, 69-72; *Ekonomi*, Değerlendirme, 1984, 35, 63.

21. *Soyer*, 85-86.

22. Yeknesak yorum yönteminin güven teorisine uygun bulunduğu görüşü ve bu yorum yönteminin istisnaları için bkz. *Soyer*, 127 vd.

iç yönetmelik hükmü birkaç anlama geldiği takdirde, güven teorisi gereği yorum iç yönetmeliği hazırlayan işveren aleyhine yapılmalıdır. Çünkü, bir hüküm sözleşenlerden sadece biri tarafından düzenlenmişse, kuralın yeteri kadar açık olmamasından doğan riziko, hükmü kaleme alan tarafa ait olmalıdır.²³

Borçlar Kanunu'nun 315. maddesindeki ve yukarıda belirtilen koşullar gerçekleştiği için bağlayıcılık kazanan iç yönetmelik hükümlerinde işverenin tek taraflı olarak işçi aleyhinde değişiklik yapması mümkün değildir. Çünkü sözleşme hükümlerinde herhangi bir değişiklik yapılabilmesi, tarafların bu konuda anlaşmış olmalarına bağlıdır. Yargıtay içtihadı da bu doğrultudadır²⁴. Buna karşılık, işverenin iç yönetmelikte tek taraflı olarak işçi yararına değişiklik yapmasına herhangi bir engel yoktur²⁵.

İşçinin yapılan değişikliğe açıkca veya örtülü olarak muvafakat etmesi halinde iç yönetmelikte değişiklik yapılabilir²⁶. Kuşkusuz iç yönetmelikteki değişikliğin işçi açısından bağlayıcılık kazanabilmesi için BK 315'de öngörülen hükümlere uygun bulunması gerekir. Bunun gibi, değişiklikle getirilen kuralların yasaların emredici hükümlerine ve aşağıda belirtilecek kaynaklar hiyerarşisine aykırı düşmemesi zorunludur.

İşverence iş akdinde tek taraflı olarak işçi aleyhinde değişiklik yapılması halinde, işçi İş Kanunu'nun 16. maddesinin II. bendinin e fıkrası uyarınca iş akdini haklı nedenle (bildirimsiz) feshedebilir²⁷. Adı geçen fıkraya göre işverence iş şartlarının esaslı bir tarzda de-

23. *Camertynck*, 216-217; *S. Sütsek*, İş Hukukunda Yorum, İnan Kırac'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1994, 235; *Çenberci*, 76. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Soyer*, 132-134.
24. Yüksek Mahkeme "İşyeri iç yönetmeliğince kazanılmış hakkın tek taraflı yazılı bir irade bildiriyle kaldırılmasına cevaz yoktur" demek suretiyle bu görüşü benimsemiştir. Y9HD, 22.2.1971, 384/2367, İHÜ, İşK.9 (No.1).
25. *Sütsek*, Değerlendirme, 1989, 42; *Soyer*, 212; *Centel*, İç yönetmelik, 183-184; *Coşkun*, İHÜ, İşK. 9 (No.1), 3. İsviçre hukukunda iç yönetmeliğin değiştirilmesi konusunda bkz. *Hug.*, 293-294.
26. İşverenin iç yönetmelik hükümlerini değiştirebilme hakkını iç yönetmelikte saklı tutmuş olmasının mümkün bulunduğu (*Ekonomi*, Değerlendirme, 1984, 64), ancak bu tür kayıtlara ancak hakkaniyet ilkesiyle bağdaştığı takdirde dayanılabileceği konusunda bkz. *Soyer*, 212 vd.
27. Öğretide *Centel*, haklı olarak, Türk hukukunda henüz gerçek anlamda iş güvencesi sisteminin kurulamamış olması karşısında, değişikliği kabul etmeyen işçiye iş akdini bildirimsiz feshetmek dışında bir hak tanımadığını belirtmektedir. Bkz. İç yönetmelik, 184.

ğiştirilmesi halinde işçi lehine bildirimsiz fesih hakkı doğar. İşçi iç yönetmelikteki değişikliği, diğer bir deyimle haklı fesih nedenini öğrendikten itibaren altı işgünü içinde fesih hakkını kullanmazsa değişikliği kabul etmiş sayılır (İK 18/1)²⁸.

İç yönetmelik hükümleri, sözleşmenin bir parçası olmaları, hukuki ilişkinin kurulmasıyla birlikte sözleşmenin içeriği haline gelmeleri nedeniyle kaynaklar hiyerarşisi içinde iş akdi hükümlerinden farklı bir yer tutmazlar. Bunlar ne iş akdi üstü düzenlemeler ne de bu sözleşme dışında yer alan bağımsız normlar olarak nitelendirilemezler²⁹. Bu itibarla iç yönetmelikler kaynaklar hiyerarşisinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alırlar. Bu kaynaklara aykırı olan iç yönetmelik hükümleri kural olarak geçersizdir. Ne var ki, "mutlak emredici" hükümlerin aksi kararlaştırılmayıp, "nispi emredici" hükümlerin işçi yararına değiştirilmesi mümkün bulunduğundan, iç yönetmeliklerde nispi emredici yasa hükümlerini işçi lehine değiştiren kurallar yer alabilir. Yargıtay da "İşyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Ve iş sözleşmesiyle işçi yararına olmak üzere kanunda öngörülenden daha fazla hak tanınmasına bir engel bulunmamaktadır" anlatımına yer vermek suretiyle bu görüşü paylaşmaktadır³⁰. Aynı şekilde, iç yönetmeliklerde işçi lehine olmak koşuluyla toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler getirilebilir (TİSGLK 6/2)³¹.

İşverenler iç yönetmeliklerde yasalardaki veya sözleşmelerdeki hükümlerin ayrıntılarına yer verebilecekleri gibi bunların düzenlenmediği alanda da çalışma koşullarını belirleyen kurallar koyabilirler. Bundan başka, iş yasalarının yedek hukuk kurallarında da deği-

28. *Ekonomi, Değerlendirme*, 1984, 64-65; *Süzek, Değerlendirme*, 1989, 42; *Soyer*, 212, dn.140; *Centel, İç yönetmelik*, 184-185. Son anılan yazar isabetli olarak Yargıtaya iç yönetmelik değişikliklerine "kazanılmış hak" çerçevesinde yaklaşımını (Bkz. yuk. dn. 24'de yer alan karar) eleştirmekte, bunlara iş akdini bildirimsiz fesih hakkı yaratacak düzenlemeler olarak bakılmasının daha uygun olacağını belirtmektedir. Yazara göre bu karar "kazanılmış hak" doğrultusunda, işverenin iç yönetmelikte, hiçbir biçimde değişiklik yapamayacağı izlenimini uyandırmaktadır. Düzen ilkesi uyarınca toplu iş sözleşmesinde dahi kazanılmış haktan söz edilemeyeceğine (Bkz. *Çelik*, 433-434), göre, daha alt düzeydeki iç yönetmelikte işverenin-işçinin bildirimsiz feshini göze alarak değişiklik yapabilmesinin öncelikle mümkün olduğunu kabul etmek gerekir. *Centel, İç yönetmelik*, aynı yer.

29. *Soyer*, 87, 91. Aynı yönde bkz. *Camertlyncck*, 41.

30. Bkz. yuk. dn. 24'de yer alan karar.

31. *Camertlyncck*, 42; *Teyssié*, 73; *Rehbinder*, 201; *Hug*, 306-307; *Catala*, 206-207; *Narmanlıoğlu*, 30; *Coşkun*, 3-4.

şiklikler yapabilirler. Bu hükümler işçinin açık veya örtülü kabulüyle iş akdi hükmü haline gelirler. Örneğin, işçinin çalıştığı işyerinin işverence değiştirilmesine ilişkin hüküm bir yedek hukuk kuralıdır (İK 16, II, e). Bu nedenle, Yargıtay, geçerli bir iç yönetmelik hükmüne dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilebileceğini, bunu kabul etmeyen işçinin iş akdinin işverence feshinin haklı sayılacağını kararlaştırmıştır³².

32. Y9HD, 29.3.1984, 3368/3271, Tütis, Temmuz-Eylül 1984, 35. Bu karar haklı olarak benimseyen *Ekonomi*'nin görüşleri için bkz. Değerlendirme, 1984, 34-35, 65.