İş Ahlakı Dergisi
Turkish Journal *of* Business Ethics

İşyeri (İşletme) Etik Kurallarının Türk Borçlar Kanunu'nun Genel İşlem Koşullarına İlişkin Hükümleri Çerçevesinde İncelenmesi: Kuramsal Bir Yaklaşım

Süheyla Zorlu

Öz: İşyeri etik kuralları iş organizasyonunda yer alan herkesin uymakla yükümlü olduğu kurallardır. Küreselleşme ve profesyonelleşme arzusu nedeniyle işyeri etik kuralları işletmeler için vazgeçilmez bir unsur halini almıştır. Zira işyeri etik kurallarına uygun davranışlar işletmelerin başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Ünlü bir firmanın kurucusunun "insanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim" sözleri de aslında etiğin işletmeler için önemini vurgulamaktadır. Son dönemde ülkemizde büyük bir firmanın yöneticisi tarafından atılan Ramazan tebriği, üst düzey yöneticisi tarafından uyarılmasına neden olmuştur. Bu ise işyeri etik kurallarının netleştirilmesindeki önemi ortaya koyar niteliktedir. Amerika ve Avrupa'da birçok firma işletme skandalları ve sonucunda etik çöküşlerle gündeme gelmektedir. Dolayısıyla işverenler işyeri etik kurallarıyla çalışanları için bir çerçeve çizmeyi tercih etmektedirler. İşte işletmelerce hazırlanan bu işyeri etik kuralları iş hukukunun kaynaklarından kabul edilmelidir. Böylece işyeri etik kuralları da işçilerin uymakla yükümlü oldukları kurallar arasına dahil olmakta, tip iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilmektedir. Halbuki birçok zaman işçi tip iş sözleşmesini imzalarken işyeri etik kurallarına da tabi olduğunun/olacağının farkına dâhi varmamaktadır. Dolayısıyla işyeri etik kurallarının işçi bakımından bağlayıcı olması ve hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi için işveren tarafından işçiye açıkça bilgi verilmiş, işçi tarafından da çekincesiz kabul edilmiş olması aranmalıdır. Zira TBK.m.20-25 hükümlerinde düzenlenen genel işlem koşulları tüm sözleşmelerde uygulanabilir ve sözleşmenin denetimden geçmesini sağlar. İşyeri etik kurallarının genel işlem koşulları kapsamında farklı aşamalardan oluşan denetime tabi tutulması doğru olur.

Anahtar Kelimeler: İşletme Etiği, Genel İşlem Koşulları, İş Hukuku, İşyeri Etik Kuralları, İşyeri Uygulamaları, İş Hukukunun Kaynakları.

Abstract: Workplace codes of ethics are rules that everyone involved in the work organization is obliged to follow. Due to globalization and the trend toward professionalization, workplace ethical rules have become an indispensable element for enterprises. Compliance with such rules positively affects business success. The oft-cited statement of a well-known company founder "I would rather lose money than lose people's trust" underscores the importance of ethics for businesses. Recently, in Türkiye, a manager at a large company was warned by senior management for sending a Ramadan greeting message, which illustrates the importance of clearly defining the scope and limits of workplace ethical rules. In the United States and Europe, many companies have come to the fore with corporate scandals and resulting ethical failures. Consequently, employers tend to set a framework for employee conduct through workplace codes of ethics. These workplace ethical rules prepared by enterprises should be regarded as a source of labour law. Accordingly,

Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, suheylagzorlu@hotmail.com; szorlu@erbakan.edu.tr
https://orcid.org/ 0000-0001-6962-387X

Zorlu, S. (2026). İşyeri (İşletme) Etik Kurallarının Türk Borçlar Kanunu'nun Genel İşlem Koşullarına İlişkin Hükümleri Çerçevesinde İncelenmesi: Kuramsal Bir Yaklaşım. İş Ahlakı Dergisi, 19(2), ss. 112–140.

Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m658
Turkish Journal of Business Ethics, 2026
isahlakidergisi.com

Başvuru: 17.06.2025
Revize: 03.05.2026
Kabul: 03.06.2026
Erken Baskı: 05.10.2026

they become part of the set of rules that employees are obliged to comply with and are considered an annex to standard employment contracts. However, in many cases, when signing a standard-form contract, employees are not even aware that they are or will be subject to such ethical rules. Therefore, for workplace ethical rules to be binding on the employee and to produce legal effects, the employee must be clearly informed by the employer and must accept them without reservation. Provisions on general terms and conditions under Turkish Code of Obligations (Arts. 20–25) apply to all contracts and ensure that contracts are subject to judicial control. It is thus appropriate to subject workplace ethical rules to a multi-stage review within the framework of general terms and conditions.

Keywords: Business Ethics, General Terms and Conditions, Labour Law, Workplace Codes of Ethics, Workplace Practices, Sources of Labour Law.

Giriş

Borçlar hukukunda bir sözleşmenin kurulabilmesi için karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları gerekir. Bu irade sözleşme özgürlüğü ve irade serbestisi temelinde oluşmuş ve beyan edilmiş olmalıdır (Eren, 2023). Ancak işçi-işveren arasındaki ilişkide klasik eşitler arasındaki sözleşme kurma serbestisinden söz edilemeyeceğinden, bu sözleşmelerde borçlar hukukundaki sınırlamalar (TBK.m.27, TMK. m.23) yine geçerli olmakla birlikte, zayıf konumda olan işçileri koruma kaygısıyla birtakım özel sınırlamalar öngörülmüştür. Nitekim işçinin korunması amacıyla nispî emredici kuralların işçi lehine olmak şartıyla değiştirilebilmesi, bir hükmün birden fazla şekilde yorumlanabilmesi halinde işçi yararına yorum yapılması gerekliliği (Uşan/Erdoğan/Erdoğan, 2021), İK. m.22 ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesinin işçinin onayına sunulması iş hukukunda sözleşme özgürlüğünü sınırlayan önemli araçlara verilebilecek örneklerdir. Yine işverenin yönetim hakkı da önemli araçlarla sınırlanmaktadır. Bu sınırlama gereklidir çünkü, iş sözleşmesi tarafların eşit müzakere gücüyle ortaya çıkan irade beyanlarının sonucu olmaktan çoğu kez uzaktır. İşçi ile işveren arasındaki yapısal güç dengesizliği sözleşme serbestisinin fiilen işveren lehine işlediği bir asimetriye neden olur. İş ilişkisinde işveren kuralları tek taraflı olarak belirleyip işçiye sunar. İşyeri etik kuralları da işçi ile işverenin çalışma ilişkisinin muhtevasının belirlenmesinde rol oynayan kurallardandır. Ünlü bir firmanın kurucusuna atfedilen "insanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim" şeklindeki ifade ilerleyen süreçte yalnızca kurumsal değerleri değil, iş ilişkisinde bağlayıcı davranış standartları tesis eden, bu standartlara aykırılık halinde işçi bakımından hukukî yaptırımlar öngörebilen işyeri etik kurallarına dönüşmüştür. Bir şirket yöneticisinin çalışanlara gönderdiği Ramazan tebriği mesajı nedeniyle sert bir uyarıya maruz kalması ve başkaca yaptırımların gündeme gelmesi sözkonusu düzenlemelerin doğrudan hukukî sonuç üretme kapasitesini göstermektedir. Dolayısıyla işyeri etik kurallarına aykırılığın disiplin yaptırımı veya fesih gibi sonuçlara bağlanabilmesi için öncelikle bu kurallar genel işlem koşulları çerçevesinde geçerlilik ve denetlenebilirlik kriterlerini karşılamalıdır.

Bu çalışmada sözleşme özgürlüğü prensibinin işyeri etik kuralları bakımından ne ölçüde geçerli olabileceği, bu kuralların genel işlem koşulları bağlamında nasıl denetlenebileceği ve denetimin kuramsal çerçevesi ele alınmaktadır.

İşyeri (İşletme) Etik Kuralları Kavramı

Etik kurallar her zaman hukuk kuralı mahiyetinde değildir, ancak insan eylemlerine ilişkin standartlar öngörür. Bir eylemin etiğe uygunluğunu toplum hayatındaki müşterek değer yargıları belirler. Etik düşünce ve etik eylemden söz edebilmek için bu eylemin bir şekilde menfaat elde etme, kazanç sağlama, kötü niyetle hareket etme, daha üstün bir kuvvetten çekinme, karşılaşılacak yaptırımdan kaçınma, yasa hükmüne uyma gibi sebeplere dayanmaması gerekir (Doğan, 2009). "Etik" çalışma hayatı bakımından karar alırken, alınan kararlar pratiğe aktarılırken belirli değerler temelinde oluşturulan, uygulanan prensipler ve teamüller sürecini ifade eder (Aktaş, 2014). İş etiği ise ahlâkî ilke ve standartları, iş dünyası bakımından ele alan kılavuz kurallardır. Çalışmamız bakımından önem arz eden iş etiğinin, ahlâkî standartların kararlarda etkili olmasıdır. Ancak güvenilir olan ve etik değerlere önem veren işletmeler uzun vadeli olarak başarılı olabilirler. İşletme yöneticileri de kamuoyundan, medyadan, yasa ve iktidardan gelen baskılardan dolayı etik davranış konusunda eskisinden daha hassas davranabilmektedirler (Nemli Çalışkan, 2010). Bundan dolayıdır ki, özellikle uluslararası faaliyette bulunan işletmeler işyeri etik kuralları öngörerek, çalışanlarının bunlara uygun davranmasını istemektedirler. Zira tavizsiz sürdürülen etik yetenekler işletme için önemli avantajlar sağlayabilir (Nemli Çalışkan, 2010). Güvenilir, açık, şeffaf olmak, tüketici fikirleri karşısında kayıtsız kalmamak, sadakatli davranmak, önyargılara kapılmamak, ayrımcılık yapmamak işyerlerinde oluşturulan etik değerlere örnek olarak verilebilir (İren, 2009). Bu farkındalıktan hareketle işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenerek işçilere uyma yükümlülüğü getirilen işyeri etik kuralları, iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilmeli, iş organizasyonunda en üst kademeden en alt kademeye kadar tüm çalışanlar öngörülen bu etik kurallara uygun davranmalıdır. Uluslararası pek çok firmanın etik kurallarında çalışanların birbirlerine saygılı ve yapıcı iletişim kurması, iş arkadaşlarının fikirlerinin dinlenmesi ve saygı duyulması, ekip çalışmasının sürdürülebilmesi ve çalışanların birbirine destek olması, kurum itibarını zedeleyici davranışlardan kaçınılması, sosyal medyada yapılan paylaşımlarda kurumsal saygınlığın gözetilmesi, menfaat çatışmasına neden olabilecek davranışlardan ve görevi kötüye kullanmaktan kaçınılması, kurum içi yazışmaların gereksiz kişilere gönderilmemesi, çalışma alanının temiz ve düzenli bırakılması, yeni çalışanlara yardımcı olunması gibi hususların yer aldığı söylenebilir. Özellikle çalışma şartlarının verimli hale getirilmesine yönelik kurumsal bilincin

oluşturulması, ekip ruhunun ve performans artışının sağlanması, eğitim ve iş sağlığı ile güvenliğinin önemsenmesi gibi konular da işyeri etik kuralları içerisinde yer almaktadır (İren, 2009).

İşyeri etik kuralları sadece işçilerin çalışmasına, verimliliğe ve disipline ilişkin prensipler öngörmez; bu düzenlemede aynı zamanda topluma, tüketicilere, müşterilere, üretici ve tedarikçilere yönelik hükümler de yer alır. Bu kuralların iş sözleşmesinin eki niteliğini haiz olması nedeniyle aykırı davranış halinde disiplin yaptırımının öngörülmesi, bazı işyerlerinde oluşturulan etik kurullar tarafından inceleme yapılarak ihlâle müeyyide uygulanması aslında bu kuralların hukuk kuralı olarak değerlendirilebileceğinin göstergesidir. Bu yönüyle işyeri etik kuralları yalnızca etik ilkeleri bütünü olarak değil, ihlâli halinde hukukî sonuç doğuran ve bu nedenle genel işlem koşulları çerçevesinde denetime tabi tutulması gereken normatif düzenlemeler olarak ele alınmalıdır.

Genel İşlem Koşulları Kavramı

Sözleşmeler hukukunda, tarafların tümüyle özgür iradeyle ve eşit koşullarla sözleşmeye dahil oldukları faraziyesi vardır (Oğuzman/Öz, 2024). Ancak çağımızda rekabet ortamı ve zamanı verimli kullanmaya olan ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle borçlar hukukunun temelinde yer alan eşitlikçi ve özgürlükçü bireysel sözleşme modeli, bazen sözleşme standardizasyonuna dönüşmüştür. Nitekim nüfusun kalabalıklaşması, globalleşme, yeni sözleşme türlerinin ortaya çıkması, uluslararası faaliyet gösteren firmalarla bireylerin sözleşme yapma gerekliliği, tek seferde fazlaca sözleşmeye ihtiyaç duyulması, üretimle tedarik süreçlerinde standardizasyon ve serileşme gibi nedenlerle tek tip sözleşme metni ile çok sayıda sözleşme yapılması gereksinimi doğmuş, aynı zamanda bu uygulamaya da zemin hazırlamıştır. Genel işlem koşulları sözleşmenin benzer pek çok sözleşmede kullanılmak amacıyla taraflarından birinin daha önce hazırlayarak muhatabına sunduğu sözleşme hükümleridir (Ersöz, 2017; Kaşak, 2019; Kutluay, 2017; Akçaal, 2014; Antalya/Doğancı, 2018).

Genel işlem koşullarının iş yaşamında, benzer iş alanındaki edinilen bilgi ve deneyimlere dayanılarak düzenlendiği ifade edilmelidir (Eren, 2023). Dolayısıyla ihtiyaç duyulan iş gücünün sağlandığı işçi-işveren ilişkilerinin kitlesel niteliği (Süzek, 1995); bu ilişkilerin düzenlenmesinde sıklıkla genel işlem koşullarına müracaat edilmesiyle sonuçlanmıştır. Kural olarak sözleşme denk konumdakilerle, sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde müzakere edilerek karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulan hukukî işlemdir. Ancak genel işlem koşullarında eşit silahlarla müzakere sürecine dahil olunan klasik sözleşmelerden farklı olarak taraflar fikir te-

atisi, pazarlık, tartışma gibi imkânlardan yoksun bulunmaktadırlar (Görgeç, 2013; Atamulu, 2018; Kutluay, 2017; Ersöz, 2017; Bölükbaşı, 2023). Bu şekilde yapılan sözleşmelerde güçlü tarafın lehine, zayıf tarafın aleyhine durum ortaya çıktığından denge bozulmakta, sözleşme adaleti hezimete uğratılmaktadır (Havutçu, 2011; Tekinay ve diğerleri, 1993; Koç, 2007; Demir, 2008). Dolayısıyla genel işlem koşullarına ilişkin hükümlere başvurulması gündeme gelmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) genel işlem koşulları, "*… bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir"* şeklinde tanımlanmaktadır (m.20). Doktrinde birçok yazar tarafından benzer unsurlarla farklı tanımlar yapılmaktadır (bkz. Hatemi/Gökyayla, 2015; Havutçu, 2003; Atamer, 2004; Yelmen, 2013; Akçaal, 2014; Altop, 2007; Eren, 2023). Genel işlem koşullarının tanımlarının tümünde özellikle dikkat çeken üç unsur, *"önceden, tek taraflı (tek başına) ve ileride çok sayıda kişiyle sözleşme yapmak üzere hazırlanmış olması"*dır (Kılıçoğlu, 2016; Aydoğdu, 2011; Doğancı, 2018; Yeniocak, 2013).

Kanun metnindeki tanımda yer alan *"tek başına*" ifadesinden anlatılmak istenen sözleşmenin kendi başına kaleme alınmış olması değildir. Düzenleyen, muhataplarıyla ileride yapmayı planladığı sözleşmeyi hazırlarken avukatından, danışmanından, üyelerinden, menajerinden, ailesinden, arkadaşlarından yardım alarak hazırlayabilir. "Tek başına" ifadesiyle anlatılmak istenen sözleşmenin karşı tarafının müzakere sürecine dahil edilmeksizin sözleşme hükümlerinin hazırlanmış olmasıdır (Oğuzman/Öz, 2024; Altop, 2006; Akçaal, 2014; Kılıçoğlu, 2016). Yine kanun metninde yer alan *"… düzenleyenin … karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleri…"* ifadesi de yanlış yorumlamaya müsaittir. Zira hükümden düzenleyen ile genel işlem koşullarını sunanın aynı kimse olmasının gerekli olduğu sonucuna varılabilir. Halbuki genel işlem koşulları bakımından önemli olan düzenleyen değil, sunandır. Örneğin müvekkil çevresi benzer iş alanında faaliyet gösteren avukat tarafından düzenlenen sözleşme, birçok firma tarafından müşteri çevresine sunulabilir, böylece sözleşmeler yapılabilir. Bu örnekte olduğu gibi genel işlem koşulu olduğu değerlendirilen sözleşmeyi düzenleyen ve onu kullanan kimseler farklı olabilir; bu genel işlem koşullarının denetimine engel olmaz (Havutçu, 2011; Aydoğdu, 2011; Güngör, 2005; Akçaal, 2014).

Kanun koyucunun TBK.m.20'de kullanmış olduğu *"… ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla"* ifadesi de eleştirilmektedir. Zira bu unsurun bulunmaması halinde de taraflardan birinin tek başına düzenlediği sözleşme hükümleri genel işlem koşulu sayılabilir (Kılıçoğlu, 2016). İşyeri etik kurallarının işçiye uygulanması bakımından da benzer ihtimal ortaya çıkabilir. Tek işçinin çalıştığı müteva-

zi bir işyerinde işverenin daha önce tek başına hazırladığı metni bu anlamda genel işlem koşulu saymanın önünde engel bulunmamalıdır.

Genel işlem koşulları ile genel iş koşulları kavramları birbiriyle karıştırılmamalıdır. Genel iş koşulları işveren tarafından düzenlenen genel ve soyut kurallar olup, tip iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları, işyeri etik kuralları gibi işyerine ilişkin düzenlemeler bakımından kullanılan kapsayıcı bir kavramdır (Süzek/Başterzi, 2025; Yaba, 2021). Genel iş koşulları konusunda hukukumuzda serbesti geçerli olduğundan, işverenler tek taraflı olarak farklı isimlerle düzenlemeler yapabilirler. Bu düzenlemelerin içeriği hukukun emredici hükümlerine ve normlar hiyerarşisine aykırı olmamalıdır (Süzek/Başterzi, 2025). Belirtilmelidir ki genel iş koşullarının iş sözleşmesinin zayıf tarafını oluşturan işçinin korunması maksadıyla, sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine aşırı ölçüde bozulmasına neden olan koşulları bakımından kanun koyucu tarafından denetlenmesi doğru olur (Yaba, 2021). İş Kanununda genel iş koşullarının denetimine ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Fakat genel işlem koşullarının TBK.'de düzenlenmesi, özel hukuk kapsamında kurulan tüm hukukî ilişkilerde buna ilişkin hükümlerin uygulanmasına zemin hazırlamaktadır. TBK ile olan genel kanun/özel kanun ilişkisi ile TMK. m.5 gözetildiğinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin (TBK.m.20-25) genel iş koşulları bakımından da uygulama alanı bulduğu ifade edilmelidir. Düzenlenmesinde işçinin bir müdahalesinin bulunmadığı genel iş koşulları, borçlar hukuku kapsamında genel işlem koşuludur (Yaba, 2021). Bu koşulların nasıl hazırlandığının, yazılı metin haline getirilip getirilmediğinin genel işlem koşulu olarak değerlendirilmesi bakımından önemi bulunmamaktadır (Atamulu, 2018; Atamer, 2004; Atamer, 2001). Yine sözleşme ve düzenleme metinlerinin aynı konuda düzenlenmiş olmasına rağmen metinlerin özdeş olmaması da genel işlem koşulu sayılmaya engel değildir (Kılıçoğlu, 2016). Ayrıca genel işlem koşulu nitelendirmesinin sözleşme taraflarının iktisadî ve sosyal durumlarıyla alakalı olmadığı belirtilmelidir. Bu nitelendirme TBK.'de objektif unsurlarla düzenlenmektedir (Atamer, 2004; Atamulu, 2018). Dolayısıyla işçi işveren arasında kurulan iş sözleşmesi ve bunun eki niteliğindeki sözleşmelerde de genel işlem koşulunun denetimi TBK.'de düzenlenen unsurların varlığı halinde yapılabilecektir. Genel işlem koşuluna ilişkin iddiada ispat yükü bu iddiada bulunan tarafa aittir (TMK. m.6, HMK. m.190).

İşyeri Etik Kurallarının Hukukî Niteliği

İş hukukunun kaynakları resmî kaynaklar ve özel kaynaklar olmak üzere ikili ayırımla ele alınabilir. Resmî kaynaklar resmî devlet organları tarafından ortaya ko-

nulmuş olan ulusal ve uluslararası kaynaklardır. Özel kaynaklar ise resmi kaynaklar dışında kalan ve bizzat taraflarca hazırlanan kaynaklardır; toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları, işverenin yönetim hakkı olarak sıralanabilir (Süzek/Başterzi, 2025). İş hukukunun özel kaynaklarının içeriği iş kanunlarının emredici hükümleri ile normlar hiyerarşisine aykırı olmamak şartıyla işveren tarafından belirlenir (Süzek/Başterzi, 2025; Tunçomağ/Centel, 2022).

Çalışma hayatında sanayileşme neticesinde ortaya çıkan kitlesel ilişkiler yeknesak uygulamaları gerekli kılmış, işveren için her işçi için ayrı düzenleme yapmak yerine genel, soyut ve yeknesak kuralların tek taraflı olarak belirlenmesi tercihi ağırlık kazanmıştır (Süzek, 1995). Bu nedenle özellikle büyük işletmeler bakımından her işçi ile ayrı ayrı çalışma şartlarının belirlenmesinin yerini daha önce düzenlenerek hazırlanmış genel ve tekdüze kurallar almıştır. Akabinde işveren tarafından tek taraflı olarak daha önce hazırlanan genel-soyut kurallar bütünü ve işyeri uygulamaları ortaya çıkarak işlerlik kazanmıştır. İşverenin tek taraflı olarak genel ve soyut biçimde önceden düzenlediği tüm kurallarla, çalışma sürecinde tek taraflı fiili davranışlarıyla oluşan iş yeri uygulamalarının tamamını kapsamak üzere "genel iş koşulları" ifadesi kullanılmaktadır (Süzek/Başterzi, 2025). İşçi, iş sözleşmesini kabul ettiğinde sadece dahil olduğu sözleşmeyi değil, onun eklerini de kabul etmiş sayılır. Nitekim İş Kanununun *"... iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar..."* şeklindeki 22nci maddesinde sınırlı bir sayım yapılmadığından işyeri etik kuralları da iş sözleşmesinin eki niteliğinde bir kaynak olarak değerlendirilebilir. TBK.m.399 hükmü ise *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir..."* ifadesiyle işverenin işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak kurallar belirlemesine imkân tanımıştır. Hükümlerde işveren tarafından yapılabilecek düzenlemeler sınırlı bir sayıma tabi tutulmamış, işverenin farklı düzeyde ve çerçevede düzenlemeler yapabilmesi olanaklı kılınmıştır. "İşyeri etik kuralları, etik kurallar, etik kodlar, davranış kuralları ya da işyeri davranış kuralları" gibi isimlerle ifade edilen çalışma konusunu oluşturan düzenlemeler de şüphesiz bu kapsamda değerlendirilmeli ve genel iş koşullarından olduğu kabul edilmelidir (Yaba, 2021). Zaman zaman etik kurallar ve disiplin yönetmeliği bir arada düzenlenmekte ve bunlara uymamanın yaptırımı doğrudan içeriğinde yer almaktadır. Farklı düzenleyiş biçimleri bulunan işyeri etik kurallarının iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası haline geldiği kabul edilmelidir. Nitekim bazı yazarlar iş hukukunun özel kaynaklarını toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi niteliğindeki diğer kaynaklar olarak tasniflendirmekte, toplu iş sözleşmesi dışında kalan ve işveren tarafından oluşturulan tüm düzenlemeleri, işyeri etik kuralları da dahil olmak üzere, iş sözleşmesi niteliğinde kabul etmektedirler (Uşan/Erdoğan/Erdoğan, 2021).

İşverenin tek taraflı olarak düzenlediği diğer genel iş kuralları ve işyeri etik kuralları iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanabilmekle beraber, bu düzenlemenin hukukun emredici hükümlerine, işçinin kişilik hakkına ve ölçülülük ilkesine aykırı olmaması gerekir (Uşan/Erdoğan/Erdoğan, 2021). Nitekim işverenin yönetim hakkının sınırlarını işçinin temel haklarının ihlâl edilmemesinin oluşturduğu unutulmamalıdır. Diğer taraftan etik kuralların içeriği sır saklama yükümlülüğü, rekabet yasağı, disiplin yaptırımları ve kişisel verilerin işlenmesi gibi alanlarda ayrıca değerlendirilmelidir.

İşyeri etik kuralları da işverence tek taraflı olarak hazırlanma ve hukukî niteliği bakımından işyeri iç yönetmeliği gibi değerlendirilebilir. İşverenin genel iş koşulları düzenleme yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, bu düzenlemelerle işyerinde uygulanacak genel, soyut ve yeknesak bir düzenleme yapmayı amaçlar. Ayrıca işyeri etik kuralları, tıpkı işyeri iç yönetmelikleri gibi, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir (İK.m.22), hiyerarşik olarak iş sözleşmeleri ile eşit seviyededir. Nitekim Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda buna benzer değerlendirmeleri mevcuttur (Bkz. 7. HD., 25.05.2016, E. 2016/5105, K. 2016/11384; 22. HD., 27.12.2013, E. 2013/31185, K. 2013/30660; 9. HD., 16.04.2018, E. 2017/23417, K. 2018/8683).

İşveren tarafından uygulamada sıklıkla kullanılan tip iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ya da işyeri etik kuralları daha önce tek taraflı olarak hazırlanmakta, işçilere bunların hükümlerini tartışma olanağı bırakılmamaktadır. Zira işverence bu şekilde hazırlanan hem tip iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği bakımından, hem de işyeri etik kuralları bakımından iş sözleşmesinin kurulma sürecinde işçiye yalnızca iki seçenek hakkı bırakılmaktadır. İşyeri etik kuralları özelinde değerlendirmede bulunduğumuzda işçi ya iş sözleşmesinin eki niteliğinde bulunan işyeri etik kurallarını da kabul ederek sözleşmeyi imzalayacak, ya da bahse konu kuralları kabul etmeyerek işsiz kalmaya mahkum bırakılacaktır. Ancak işçinin kabul beyanı, çoğu zaman bilinçli bir müzakere sonucunda değil, iş bulma zorunluluğu nedeniyle "dayatılmış irade beyanı" olarak ortaya çıkar. Bu durum ise müzakere sürecinin ortadan kalktığının, işçinin üzerinde baskı oluşturularak iradesinin tamamen ortadan kaldırıldığının ya da büyük ölçüde etkilendiğinin göstergesidir. Halbuki olması gereken işyeri etik kurallarının da işyeri iç yönetmeliklerinde olduğu gibi işçilerin daha evvelden bilgisine sunulması, her işçinin sarih veya zımnî irade açıklaması ile onun için geçerli ve bağlayıcı hâl almasıdır (İren, 2009). Bir başka ifadeyle işyeri etik kurallarının işçi bakımından bağlayıcı olabilmesi için işe başlayan işçinin henüz sözleşmenin kurulması sırasında bu konuda açıkça bilgilendirilmesi ve bu kuralların işçi tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Bu konuda ispat yükü işve-

rendedir. Zira işveren tarafından işçiye tâbi olacağı özel kuralların empoze edilmesi, hukuk sistemimizde temel prensiplerden biri olarak kabul edilen irade serbestisi ve bunun bir görünümü olan sözleşme özgürlüğü ilkesinin yalnızca işveren tarafın menfaati için var olduğu anlamına gelir. Bu durum ise iş hukukunda zayıf taraf olan işçinin korunması ilkesini zedeler. Bu nedenle işyeri etik kuralları da TBK. de açık bir şekilde düzenlenen genel işlem koşulu kapsamında değerlendirilmelidir. Böylece işçinin bu düzenlemeler karşısında korunması sağlanabilir.

Taraflar arasında sağlıklı bir müzakere süreci olmuşsa, hem iş sözleşmesinde hem de işyeri etik kurallarının belirlenmesinde karşılıklı ve serbest iradeyle gerçekleşen diyaloğa dayalı bir sürecin ardından anlaşma gerçekleşmişse genel işlem koşullarından söz edilemez. Genel işlem koşullarının yer aldığı TBK.m.20-25 hükümleri göz önünde bulundurulduğunda, işyeri etik kurallarının işçi bakımından bağlayıcı olması, geçerli şekilde hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi için işveren tarafından işçiye açıkça bilgi verilmeli, işçi tarafından da çekince ileri sürülmeksizin kabul edilmelidir[1]. Aksi halde işyeri etik kuralları genel işlem koşullarında söz konusu olan teşmil ve yürürlük denetimine (TBK.m.21-22), yorum denetimine (TBK.m.23) ve içerik denetimine (TBK.m.25) tâbi tutulabilir.

TBK.m.20'ye göre koşulların sözleşme metninde veya ekinde yer alması, muhtevası, yazı tipi ve biçimi genel işlem koşulu olarak değerlendirmede önem arz etmez. Dolayısıyla tip iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki işyeri etik kuralları genel işlem koşullarına dahil edilebilir. Zira hem tip iş sözleşmesi hem de işyeri etik kuralları tek taraflı olarak, birden fazla kullanılmak üzere daha önceden hazırlanmaktadır. Ancak taraflar birlikte müzakere ederek işyeri etik kurallarını belirlemişlerse genel işlem koşullarından söz edilemez.

Belirtilmelidir ki bağlayıcılık kazanan işyeri etik kurallarında daha sonra işçinin rızası dışında aleyhine hükümler öngörülerek değişiklik yapılamaz. Nitekim işveren, bağlayıcı hale gelen işyeri etik kurallarında işçinin menfaatine aykırı esaslı değişiklik yapmak istiyorsa bunu işçiye yazılı şekilde bildirmeli ve işçinin altı işgünü içinde yazılı onayını almalıdır. Aksi halde hüküm değişikliği işçi bakımından bağlayıcı olmaz (İK. m.22).

1 Yargıtay bir kararında işyeri etik kurallarının işçiye tebliğ edilip edilmediğini sorgulamıştır (Bkz. 22.HD. 27.12.2013 E.2013/31185 K.2013/30660, www.yargıtay.gov.tr).

İşyeri Etik Kurallarında Genel İşlem Koşullarının Denetimi

Kuramsal Çerçeve: Sözleşme Özgürlüğü, İrade Serbestisi ve İşçinin Korunması İlkesi

Borçlar hukukunda sözleşme özgürlüğü, bireylerin ekonomik geleceğini ve ilişkilerini kendi iradeleriyle belirleyebilmeleri anlamına gelir. Bu özgürlüğün esas nedeni tarafların eşit müzakere gücüne sahip oldukları varsayımıdır. Halbuki iş hukukunda işçi ekonomik bakımdan bağımlı, sosyal bakımdan zayıf bir taraftır. Bu nedenle "işçinin korunması ilkesi", iş hukukunun varlık nedeni ve meşruiyet temelidir. Bu kuramsal zeminde iş sözleşmesi bakımından sözleşme özgürlüğü mutlak değildir. İşçinin ekonomik bağımlılığı ve zayıf konumu nedeniyle sınırlanması gerekir. İşçinin sözleşmeye dahil oluş biçimi, çoğu zaman işverenin önceden hazırladığı tip sözleşmelere "onay verme" şeklinde gerçekleşir. Bu durum iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki diğer sözleşmeleri "genel işlem koşulu içeren sözleşmeler" bakımından değerlendirmeye sevk eder.

Genel işlem koşullarını içeren sözleşmenin güçlü tarafına karşı zayıf tarafı korumak için kanunda koruyucu hükümler öngörülmüştür (Eren, 2023). İş hukukunda ise zaten güçlü konumda bulunan işverene karşı zayıf konumda olan işçinin korunması ve işveren-işçi arasındaki sosyal dengenin sağlanması temel prensiptir. Nitekim her biri farklı iş yapan, farklı kişisel özellikleri (ihtiyaçları, inançları, örf ve adetleri, ahlâk anlayışları, donanımları, sağlık durumları vb. özellikler) bulunan işçilere standart ve benzer sözleşme hükümlerinin dayatılması işçi aleyhine neticeler doğurabilmektedir. Bu nedenle tek taraflı olarak önceden hazırlanarak karşı tarafa sunulan sözleşmelerin, sözleşmenin güçsüz durumda bulunan tarafını kendisine empoze edilen hükümlere karşı korumak amacıyla denetlenmesi öngörülmüştür. Zira genel işlem koşullarını kullanarak yapan taraf, bunun sayesinde iki yönden menfaat elde etmektedir. İlk olarak o sözleşmenin standartlaşmasını sağlayarak sürekli sözleşme hazırlama zahmetinden kurtulabilmektedir. İkinci olarak sözleşme ile ortaya çıkabilecek aleyhine durumları önceden engelleyerek, sözleşmenin kârlı tarafı olabilme ayrıcalığını elde etmektedir (Atamulu, 2018). Bu sebepler genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin TBK'deki düzenlemelere dayanılarak denetiminin önemini ortaya koymaktadır.

Aslında genel işlem koşullarının denetlenmesinde iki farklı durum söz konusudur. İlk olarak genel işlem koşulları idari denetimden geçirilebilir. İdari denetim önleyici bir denetimdir (Karakaş Sayan, 2023; Kaplan, 1991; Kartal, 2008). Nitekim idari denetimde ilgili yönetim birimi veya makamı tarafından genel işlem koşulları öncesinde incelenerek onaylanır ve böylece sözleşme kapsamına dahil edilir

(Bölükbaşı, 2023; Aydoğdu, 2011). İş hukuku ve bu alanda geçerli olan işçinin korunması ilkesi göz önünde bulundurulduğunda iş sözleşmeleri bakımından idari denetim mekanizmasının işletilmesi önerilebilir. Böylece sözleşmede güçlü olan tarafın daha evvelden tüm tedbirleri alarak sözleşmeye hazırlanması ve kendi çıkarını koruyucu kurnaz düzenlemelere yer vermesinin önüne geçilmesi sağlanabilir (Yaba, 2021). Türk Borçlar Kanununda ya da bir başka hukukî düzenlemede idari denetime ilişkin hüküm öngörülmemektedir. Fakat genel işlem koşullarını öngören TBK. hükümlerinin genel iş koşullarının denetiminde de uygulanması sağlanarak sözleşme özgürlüğünün işçi aleyhine aşırı bozulmasına neden olan koşullarının denetlenmesi sağlanmalıdır.

TBK.m.20-25 hükümleri iş hukuku bakımından kuramsal olarak üç tür denetim mekanizmasına yer vermektedir. Bunlar teşmil ve yürürlük denetimi, yorum denetimi ve içerik denetimi olarak ifade edilebilir. Öngörülen denetimin işleyebilmesi için sözleşmenin hak ve borç doğuran sözleşme niteliğinde olması gerekmektedir (Aydoğdu, 2018).

Teşmil Denetimi ve Yürürlük Denetimi

TBK.m.21'de genel işlem koşullarında teşmil denetimi ile yürürlük denetimi düzenlenmektedir (Dağdelen, 2019). Birçok kaynakta hiç değinilmeyen teşmil denetimi taraflardan birinin önceden öngördüğü kuralların sözleşmeye dâhil olup olmamasıyla alakalıdır. Bir başka anlatımla tarafların iradeleri birbirine uygun mudur, üzerinde uyuştukları iradenin muhtevası nedir, hangi kapsamda teşmil etmektedir? (Şeker, 2015). Karşı tarafın sözleşmenin içeriğinden haberdar olmasının sağlanmasının her şeyden evvel sözleşmenin kurulmasından önce gerçekleşmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi özelinde örnek verilirse, sözleşmenin kurulması konusunda işçi ile işveren anlaşmış, sözleşme hükümlerinin çalışma koşulları işçiye daha sonra bildirilmişse bu genel işlem koşulları iş sözleşmesinin içeriğine dahil olmamıştır. Zira iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçiye işyerine özgü çalışma koşullarını, işyeri iç yönetmeliğini, işyeri etik kurallarını öğrenme imkânı sunulmamıştır; tek başına konulan kurallar vardır, üzerinde uzlaşılan bir irade bulunmamaktadır. (Bkz. Atamer, 2011). Halbuki sözleşmenin karşı tarafı genel işlem koşullarının içeriğini her hâlükârda öğrenebilmelidir, bunun için olağanı aşan bir özen gösterilmesi aranmamalıdır (Dağdelen, 2019). Bunu iş sözleşmesi ve işyeri etik kuralları bakımından ele aldığımızda işçinin iş sözleşmesini kabul ettiğine ilişkin beyanını açıklamasından sonra işyeri etik kurallarının varlığından haberdar edilmesi halinde bunların sözleşme kapsamında ele alınamayacağı, teşmil denetimini aşamayacağı ve böylece yazılmamış sayılacağı ifade edilmelidir. Burada yazılmamış

sayılanlar dışındaki hükümler geçerliliğini korur (Oğuzman/Öz, 2024; Eren, 2023; Dağdelen, 2019; Aydoğdu, 2014).

TBK.m. 21 ve 22 bakımından yazılmamış sayılma yaptırımının hukukî niteliği ise tartışmalıdır. Bazı yazarlar yokluk/kısmî yokluk değerlendirmesinde bulunurken; bazı yazarlar kesin/kısmî hükümsüzlük olduğunu düşünmektedirler (detaylı bilgi için bkz. Şeker, 2015). Genel işlem koşullarında yazılmamış sayılmanın yaptırımını yokluk olarak değerlendiren yazarların dayandıkları nokta (Oğuzman/Öz, 2024; Eren, 2023; Dağdelen, 2019; Aydoğdu, 2014), genel işlem koşulunda görünüşteki kabul beyanının gerçek iradeyi yansıtmaması ile yokluk yaptırımı arasında kurulan bağlantıdır. Nitekim TBK.m. 21 ve 22'de geçen "yazılmamış sayılma" ifadesiyle kanunî bir varsayım öngörülmekte; kanun koyucu tarafından sözleşmede irade beyanında bulunulmadığının varsayılması istenmektedir (Şeker, 2015). Dolayısıyla bu kısımlarda kısmî yokluk yaptırımının uygulanması doğru görülmektedir.

İşverenin yönetim hakkına dayanarak çalışma koşullarında sonradan yaptığı değişiklikler teşmil denetimi kapsamında değerlendirilmez; böyle bir durumda yapılmak istenen değişiklik işçiye somut ve yazılı olarak bildirilmelidir (İK. m.22) (Yuvalı/Yaba, 2022). İşçi yazılı olarak kabul etmezse değişikliği reddetmiş sayılır. Ayrıca tek taraflı değişiklik kaydı varsa genel işlem koşulu denetimi TBK.m.24'e göre yapılmalıdır (Yuvalı/Yaba, 2022; Anlama, 2017).

TBK.m.21'de yürürlük denetimi düzenlenmektedir. Genel işlem koşullarının yer aldığı sözleşmeyi hazırlayan taraf görüşme sürecinde sözleşmenin diğer tarafına bahse konu koşullar hakkında bilgi vermelidir. Böylece sözleşmenin diğer tarafı genel işlem koşullarının içeriğine vâkıf olur ve genel işlem koşullarını kabul ettiğine ilişkin beyanı sözleşmenin yürürlüğünü sağlar (Eren, 2023). Yürürlük denetiminde ise taraflar arasında yapılan sözleşmenin muhtevasına dahil olmuş, tarafların iradelerinin uyuştuğu düşünülen genel işlem koşullarının sözleşmenin diğer tarafınca beklenebilirliği odağında inceleme yapılmaktadır. Sözleşmenin karşı tarafına genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin varlığı hakkında uyarıda bulunulmamışsa ya da sözleşmenin muhtevasına uygun olmayan şartlar (sürpriz kayıtlar, şaşırtıcı koşullar) yer almaktaysa yürürlük denetimi neticesinde bu hükümler sözleşme kapsamında kabul edilememelidir (Özdemir, 2016; Atamulu, 2018; Atamer, 2011). Şaşırtıcı koşul olarak değerlendirilebilecek genel işlem koşullarında muhataba açıkça bildirilmesi halinde onun kabul etmeyeceği kuvvetle muhtemel olan hükümler yer alır (Özdemir, 2016). Bunlar aynı zamanda dürüstlük kuralına aykırı koşullardır (Eren, 2023). Nitekim genel işlem koşullarından karşı tarafça beklenemez nitelikte olan genel işlem koşulları bu denetimden elenmektedir (Dağdelen, 2019).

Zira TBK.m.21/II'de *"Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır"* hükmü yer almaktadır. Sözleşmenin diğer tarafınca sözleşmenin yapılması sırasında hiç öngörülmeyen ya da sözleşmenin tarafı olan ortalama bir muhatapça öngörülmesi beklenemeyen koşullar bu kapsamda ele alınmalıdır (Özdemir, 2016). Diğer taraftan sözleşmenin genel işlem şartları önüne konulan tarafı, yani karşı taraf, bakımından genel işlem koşulları beklenilmez olsa da menfaatine uygun ise sözleşmeye dahil olarak geçerliliğini sürdürmelidir (Havutçu, 2011; Aydoğdu, 2014; Dağdelen, 2019). İş hukukunda geçerli olan *"işçinin korunması ilkesi"* de göz önünde bulundurulduğunda iş sözleşmesindeki ve eklerindeki genel işlem koşulları işçinin menfaatine aykırıysa, işçiye açıkça bildirilmesi halinde onun tarafından kabul edilmeyeceği öngörülebiliyorsa, işverenin menfaatine uygun ve beklenilmez ise yürürlük denetiminde yazılmamış sayılmalıdır. *"Yazılmamış sayılma"* ile kastedilen bahse konu hükümler bakımından yokluktur (Eren, 2023; Oğuzman/Öz, 2024). İşyeri etik kuralları da teşmil denetimini aşmış olsa dahi, beklenilmez olmasına rağmen işçinin menfaatine uygun ise yürürlük kazanır, sözleşme hüküm ve sonuçlarını doğurur. Fakat işçinin menfaatine aykırı işyeri etik kuralı niteliğindeki genel işlem koşulları, işçinin açıkça bilgilendirilmiş/aydınlatılmış ve bütün bu bilgilendirmenin ardından işçi tarafından kabul edilmiş olması halinde yürürlük kazanabilir (Kaşak, 2012; Atamer, 2001; Akçaal, 2014; Görgeç, 2013). Aksi halde bu genel işlem koşulları yazılmamış sayılır.

Bununla beraber işyeri etik kurallarının genel işlem koşulu olarak yürürlük kazanabilmesi için bunun içeriğinde yer alan her hükmün tek tek anlatılmasına, işçinin okumasının, tümüyle anlamasının ve tam bir farkındalık ile öğrenmesinin sağlanmasına gerek bulunmamaktadır. İşyeri etik kuralları olarak düzenlenen genel işlem koşullarının sözleşme kapsamında yer aldığının işçiye bildirilmesi ve muhtevasının kavranmasına imkân tanınması yürürlük için yeterli kabul edilmelidir (Kılıçoğlu, 2016; Kaşak, 2012; Aydoğdu, 2018; Görgeç, 2013; Kutluay, 2017; Yeniocak, 2013). Buna mukabil işyeri etik kurallarının işyerinin herhangi bir yerinde asılı olması işçinin bilgisine sunulmuş olma şartını sağlama bakımından yeterli değildir. Ancak bu kuralların kolayca görülme imkânı varsa bildirim şartını sağladığı kabul edilebilir (Süzek, 1995). Kanunda bu sürecin doğru bir şekilde işlememesi halinde genel işlem koşullarının yazılmamış sayılacağı ifade edilmektedir. *"Yazılmamış sayılma"* olarak ifade edilen bu yaptırım borçlar hukukunda pek de rastlanan bir yaptırım türü değildir. Dolayısıyla birçok tartışmaya da neden olmuş, nihayetinde "kısmî yokluk" olarak değerlendirilmesi daha uygun bulunmuştur (Kutluay, 2017; Akçaal, 2014; Görgeç, 2013; Atamulu, 2018; Yeniocak, 2013).

Tip iş sözleşmesi ve eki olan işyeri etik kurallarının geçerli olması için işçinin kavrayarak muvafakat etmesi gerekmektedir. Sözleşmeyi kabul eden işçinin onu okuduğuna ilişkin beyanının bulunması yeterli kabul edilebilir. Ancak işçiye işyeri etik kurallarını okuma ve anlama imkânının verilmesi gerekmektedir. İşyeri etik kurallarının çok uzun bir metin şeklinde olması, işçinin zamanının kısıtlı olması, okumayı sevmeyen işçinin bununla uğraşmak istememesi, okuma imkânı bulunmasına rağmen bunu yapmaması gibi durumlarda işçi işe girerken göstermesi gereken özen yükümlülüğüne aykırı davranmış olur. Zira sözleşme görüşmesi sürecinde tarafların özen ve genel davranış yükümlülüklerine uymaları beklenir (Karaahmetoğlu, 2023; Adıgüzel, 2012). Diğer taraftan *"hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı"*na ilişkin temel hukuk prensibi gereği de bu durumda işyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşulları yürürlük kazanmalıdır. Ancak ekonomik olarak zor durumda olan işçinin işe çok ihtiyacı olduğundan anlamadan üstünkörü bir şekilde göz gezdirmesi veya göz gezdirmeyi dahi gereksiz görmesi, işyeri etik kurallarının işçinin anlamadığı bir dilden yazılmış olması, işçiye okuması için pek az vakit verilmesi, işçi üzerinde psikolojik veya ekonomik baskı kurulması, işçinin okuma/yazma ve kavrama becerisinin zayıf olması gibi durumlar kanaatimce genel işlem koşullarının yürürlük kazanmasına engel olmalıdır. Çünkü verilen örneklerdeki durumlarda işçi sözleşmeye serbest iradesi ile katılmamış olur. Tip iş sözleşmesinin ve işyeri etik kurallarının işçinin menfaatine aykırı genel işlem koşulları ise yazılmamış sayılmalıdır.

Tip iş sözleşmesinde ya da işyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşullarının yazılmamış sayılmasının sözleşmeye etkisi TBK.m.22'de düzenlenmiştir. Buna göre yazılmamış sayılan genel işlem koşullarının içeriğinde yer aldığı sözleşme, anılan koşullar dışındaki hükümleriyle geçerliliğini sürdürür. Böylece daha önce izah olunduğu üzere kısmî yokluk bahse konu olur. Zaten böyle bir durumda yapılan sözleşmenin tümüyle yokluğu veya geçersizliğinin kabulü kanun koyucunun amacıyla bağdaşmaz (Akçaal, 2014). Zira her şeyden evvel zayıf konumda olan işçinin korunması ilkesi buna engel olur. Eğer sözleşmenin tümüyle geçersiz olduğu kabul edilseydi, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ortadan kalkacağından, işçi bu sözleşmeden umduğu menfaatten yoksun kalırdı. Diğer taraftan genel işlem koşullarının yazılmamış sayılması, yani kısmî yokluk, neticesinde ortaya boşluk çıkması pek muhtemeldir. TBK. de bu boşluğun nasıl doldurulacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Alman Hukukunda BGB. 306/II'de bu yaptırımın uygulanmasıyla oluşan boşluğun kanun hükümlerine göre, tamamlayıcı hukuk kurallarıyla, doldurulması öngörülmüştür. Hukukumuzda ise TMK. m.1 ile aynı sonuca ulaşılabilir (Yelmen, 2013). TBK.m.22'nin ikinci cümlesinde yazılmamış sayılma durumunda,

bu yaptırımla karşı karşıya kalan düzenleyen, bahse konu koşullar olmasaydı kalan hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğu savına sığınamaz. Böylece kanun koyucu tarafından düzenleyenin TBK.m.27/II'deki hükümden kıyasen yararlanmasının önüne geçilmiştir (Yelmen, 2013; Akçaal, 2014). Ancak belirtilmelidir ki yazılmamış sayılan hükümler sözleşmenin esaslı unsurunu oluşturuyorsa sözleşmenin tümüyle geçersizliğinin kabulü gerekir. Zira sözleşme ancak tarafların esaslı unsurlar üzerinde anlaşmasıyla geçerli bir şekilde kurulur (TBK.m.2). Örneğin işveren taraf iş sözleşmesi imzaladığı kanaati ile sözleşme imzalarken, karşı taraf bir eser imal etme iradesiyle sözleşmeye dahil olmuşsa, iradeler birbirine uygun olmadığından, esaslı unsurlar üzerinde anlaşma sağlanmadığından sözleşme ve eki niteliğindeki işyeri etik kurallarının hüküm ve sonuçlarını doğurması mümkün olmaz.

Yorum Denetimi

Genel işlem koşullarının sözleşmenin içeriğine dahil olmasından sonra, burada yer alan hükmün açıkça anlaşılamaması veya hükmün ifadesinden birden çok anlam çıkarılabilmesi hallerinde genel işlem koşullarının yorumlanması söz konusu olur (TBK.m.23) (Görgeç, 2013; Atamulu, 2018; Kaşak, 2019; Aydoğdu, 2018; Yeniocak, 2013; Bölükbaşı, 2023). Bu ihtimalde sözleşmenin tarafları arasında denge kurulmalı, söz konusu hükümden hareketle genel işlem koşulları tek taraflı olarak düzenleyenin aleyhine, karşı tarafın lehine yorumlanmalıdır. Zira sözleşmedeki hükümleri serbestçe düzenleyebilen taraf, hükmün açıkça anlaşılamadığı durumda aleyhine yorumlamaya katlanmalıdır. Sözleşmede yer alan kuralları taraflardan biri hazırladığından, kuralın yeterince açık olmaması nedeniyle ortaya çıkabilecek risk, bunu düzenleyene ait olmalıdır (Süzek, 1995). Esasında bu kuralın temeli Roma Hukukundaki *"in dubio contra stipulatorem" (Şüphe durumunda sözleşme düzenleyen aleyhine yorumlanır)* prensibine dayanır (Bölükbaşı, 2023; Yeniocak, 2013; Akçaal, 2014; Atamulu, 2018). Önemle üzerinde durulmalıdır ki yorum denetiminden söz edebilmek için genel işlem koşullarının yürürlüğe girmesi gerekmektedir; yazılmamış sayılan genel işlem koşullarının yorumlanmasından da söz edilemez. Bu nedenle yorum denetimi yürürlük denetiminden sonra söz konusu olur (Kaşak, 2019; Bölükbaşı, 2023). Başka bir anlatımla yorum denetimi genel işlem koşullarını bünyesinde barındıran sözleşmenin geçerli bir şekilde hükümlerini doğurmasından sonrası için geçerlidir (Atamulu, 2018; Bölükbaşı, 2023; Yeniocak, 2013; Kaşak, 2019; Görgeç, 2013).

Genel işlem koşullarının yorumlanmasına ilişkin iki farklı görüş mevcuttur. Bunlardan objektif görüşe göre sözleşmenin karşı tarafının zayıf konumu veya

içinde bulunduğu mevki dikkate alınmaksızın, makul ve ortalama bir muhatabın sözleşme hükümlerine vereceği anlam doğrultusunda yorum yapılmalıdır (Havutçu, 2003). Sübjektif görüşe göre ise sözleşmenin taraflarının müşterek beklentileri ile somut olayın içinde bulunduğu şartlar göz önünde bulundurularak yorum yapılır. İsviçre hukukunda sübjektif görüş, Alman hukukunda objektif görüş benimsenmiştir (Bkz. Kaşak, 2019). Sözleşme hükümlerinin yorumlanmasında tarafların müşterek beklentilerinin ve somut olayın dikkate alınması, bu çerçevede yorum yapılmasının tercihi amaca uygundur (TBK.m.19).

İşyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşullarında taraflar arasında adil bir denge kurabilmek için TBK.m.23'e göre yorum yapılmalıdır. Genel işlem koşulları bakımından geçerli olan yorum denetiminde, yeterince açık ve anlaşılır olmayan, birden fazla anlama gelen ifadelerle ilgili şüphenin varlığı halinde, zayıf konumda bulunan işçinin lehine, işverenin aleyhine anlaşılmalıdır. Örneğin işyeri etik kurallarında "çalışanların sosyal medyada şirketin itibarını zedeleyecek paylaşımlardan kaçınması" öngörülmüşse ve somut olayda çalışan yaptığı paylaşımda işlerin yoğunluğundan ve sürekli mesai olduğundan yakınmışsa, belirsiz ifade işçi lehine yorumlanmalı, işçinin ifade özgürlüğü dikkate alınmalı, genel çalışma koşullarına ilişkin görüş bildirilmesi ihlâl sayılmamalıdır.

İçerik Denetimi

İşyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşulları bakımından tek taraflı olarak değiştirme yasağı ile dürüstlük kuralına aykırılığın akıbetinin bu kapsamda değerlendirmesi doğru olur. Nitekim TBK.m.24 hükmü sözleşmeyi tek taraflı olarak hazırlayan tarafa, yine tek taraflı olarak ve sözleşmenin diğer tarafı aleyhine değişiklik yapma yetkisi veren hükümlerin yazılmamış sayılmasını öngörmektedir (Akçaal, 2014; Görgeç, 2013; Yeniocak, 2013; Aydoğdu,2018; Bölükbaşı, 2023; Şeker, 2015). İçerik denetimi ile sözleşmenin zayıf tarafının korunması sağlanır (Kaşak, 2019). Dolayısıyla işveren hazırlamış olduğu tip iş sözleşmesinde veya eki niteliğinde işyeri etik kurallarında tek taraflı olarak işçinin menfaatine aykırı değişiklik yaparsa bu hükümler yazılmamış sayılır. Buna mukabil hazırlanan sözleşmede yer alan düzenleme karşı taraf lehine değiştirme yetkisi tanıyorsa geçerlidir. Örneğin işyeri etik kurallarında çalışanın performansına göre iş verileceği öngörülmüş iken, bunda daha sonra tek taraflı olarak yapılan değişikle işçinin iş performansının sadece olumlu olarak etkileyeceği, performansta düşme halinde olumsuz etkisinin olmayacağı düzenlenmişse, işçi lehine getirilen bir hüküm olduğundan geçerli olacaktır. Fakat sözleşmeyi düzenleyen karşı taraf aleyhine değiştiriyorsa genel işlem koşulu niteliğindeki bu hükümler

yok sayılır; iş sözleşmesi ve bunun eki niteliğinde olan işyeri etik kuralları söz konusu koşullar olmadan yapılmış kabul edilir. TBK.m.24 hükmünde yer alan ve *"yazılmamış sayılma"* yaptırımı burada doğru bir tercih olmadığı için eleştirilmektedir. Çünkü bu yaptırım yürürlük denetimine ilişkindir. Değiştirme yasağı ise içerik denetimi kapsamında ele alınmaktadır. Genel işlem koşullarının içeriğe dahil olmasından sonra uygulanacak yaptırımın TBK.m.27'ye dayalı olarak *"kesin hükümsüzlük"* olması gerektiği ifade edilmektedir (Akçaal, 2014; Yelmen, 2013).

İçerik denetiminin bir diğer hareket noktası hukukun temel prensiplerinden biri olan dürüstlük kuralıdır (TMK. m.2). Nitekim TBK.m.25'e göre genel işlem koşulları ile dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı taraf aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırır nitelikte hükümler öngörülemez. İçerik denetiminde ahlâka aykırılık boyutuna ulaşmamış, ancak dürüstlük prensibi süzgecinden de geçemeyen genel işlem koşullarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Böylece dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecek derecede karşı tarafın aleyhine olan hükümlerin kesin hükümsüzlüğünden söz edilmelidir (Akçaal, 2014; Bölükbaşı, 2023). Dürüstlük kuralına aykırı ya da karşı tarafın durumunu ağırlaştırıcı hükümlere ilişkin kanunda açık bir düzenleme yer almadığından, her somut olay ayrı ayrı incelenmelidir (Bkz. 11. HD., 22.1.2018, E. 2016/8375, K. 2018/509; https://kararara ma.yargitay.gov.tr/). Yürürlük denetiminde karşı taraf hükümlerden haberdar olduğu sürece, onun menfaatine aykırı olsa dahi genel işlem koşulları yürürlük denetiminden geçmiş olur; hüküm ve sonuçlarını doğurur (Atamulu, 2018; Aydoğdu, 2018). Ancak içerik denetiminde sözleşmenin genel işlem koşulu niteliğindeki hükümleri dürüstlük kurallarına aykırı olacak kadar karşı tarafın aleyhine ya da karşı tarafın durumunu ağırlaştırıcı ise sonuca etkili olur ve geçersizliğe yol açabilir (Atamulu, 2018; Akçaal, 2014; Görgeç, 2013; Ersöz, 2017; Aydoğdu, 2018; Kutluay, 2017; Yeniocak, 2013). TBK.m.25'te aykırılık halinde yaptırıma ilişkin herhangi bir ifade yer almamakla birlikte, hükmün gerekçesinde "kesin hükümsüzlük" yaptırımına işaret edilmiş, TBK.m.27/II'nin ikinci cümlesinin anılan çerçevede uygulanamayacağı ifadesine yer verilmiştir. Kanun gerekçesinde bu hususun özellikle açıklanmasının sebebi sözleşmeyi tek taraflı olarak düzenleyen tarafın, kesin hükümsüz nitelikte genel işlem koşulları bulunmaksızın sözleşmenin yapılmayacağını iddia etmesinin önüne geçmektir. Zira böyle bir ihtimalde sözleşme tümüyle kesin hükümsüzlük sayılabilecekti (Aydoğdu, 2018; Kutluay, 2017; Görgeç, 2013; Atamulu, 2018; Yeniocak, 2013). Bu durumda ise baştan sözleşmeyi tek taraflı bir şekilde düzenleyen tarafa bir de sözleşmeyi hükümsüz kılabilme imkânını sunulmuş olacak; karşı taraf güç bir durumda bırakılacaktı. Kanun koyucu tarafından hakkaniyete aykırılık teşkil eden bu durum önceden öngörülerek daha başından açık şekilde engellenmiştir (Bölükbaşı, 2023).

Bu noktada belirtilmelidir ki işyeri etik kurallarının yerindeliği denetlenerek, dürüstlük kuralına aykırı biçimde işçi aleyhine düzenlenmiş kuralların ve sözleşme koşullarının geçersiz sayılması olanaklı hale getirildiğinden en önemli denetim basamağı içerik denetimidir. İşyeri etik kurallarında da esasında içeriğin çerçevesini genel hükümler çizer. İşyeri etik kurallarında yer alan koşullar üzerinde taraflar anlaşmaya varmışlarsa, hukuka, ahlâka, kamu düzenine, kişilik hakkına aykırılık teşkil etmediği sürece bu anlaşma geçerli olmalıdır. İşçinin, iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilen bu kurallarda genel işlem koşullarının varlığı hakkında haberdar edilmesi ve açıkça bilgilendirilmesi yürürlük denetimi bakımından sakıncaları ortadan kaldırır. Ancak işçinin işyeri etik kurallarındaki koşulların varlığından haberdar olmasının sağlanması hüküm ve sonuçların doğması bakımından yeterli olmaz. Zira işçi aleyhine neticeler ortaya çıkarabilecek hüküm değişiklikleri içerik denetiminden geçemez. Başka bir anlatımla işyeri etik kuralları yürürlük denetiminden geçse de dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder boyutta işçi aleyhine sonuç doğuruyorsa kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur. Örneğin işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin etik kural varsa ve bu yükümlülük işçinin ekonomik özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırıyorsa, bu durumda işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin hüküm kesin hükümsüz kabul edilmelidir. Yine işyeri etik kurallarına aykırılık halinde işçinin ölçüsüz derecede yüksek bir tazminat ödemesi öngörülmüşse genel işlem koşulu niteliğindeki bu koşul kısmî kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olmalıdır.

Sonuç

Borçlar hukukunda bir sözleşmenin kurulabilmesi için karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanına ihtiyaç vardır. Ancak işçi ile işveren arasında gerçekleşen sözleşmelerde pek çok zaman taraflar sözleşme müzakeresi sürecine birbirine denk koşullarda dahil olmazlar. Birinci olarak işveren birçok işçi ile sözleşme yapma ihtiyacı hissettiğinden, standart sözleşme metnini kullanmayı yeğler. İkinci olarak işçinin işveren karşısındaki zayıf konumu çoğu zaman müzakere sürecine serbest iradesi ile katılmasına engel olur. Diğer taraftan işçinin kabul beyanında bulunarak bağlandığı sözleşme hükümleri, yalnızca buz dağının görünen yüzü de olabilir. Zira iş sözleşmesi hükümlerine onay veren işçi yalnızca iş sözleşmesini değil, onun eki niteliğindeki kuralları da kabul etmiş olmaktadır. Diğer taraftan iş sözleşmesi, bunun eki niteliğindeki iç yönetmelik ve buna benzer kaynaklar iş hukukunun kaynakları arasında sayılmaktadır. Dolayısıyla işyeri etik kuralları da *"...benzeri kaynaklar..."* arasında yer almakta olup, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir; işçi ile işveren arasındaki hukukî ilişkide uygulanacak kurallara kaynaklık eder.

İşyeri etik kuralları da tip iş sözleşmeleri gibi işverenler tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmaktadır. Bu noktada önemle üzerinde durulmalıdır ki işçinin iş sözleşmesinin müzakeresine dahil olduğu süreçte hem tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikler, hem de iş yer etik kuralları bakımından sadece iki seçeneği vardır. İşçi ya tip iş sözleşmesi, iç yönetmelik ve benzeri düzenlemelerde yer alan hükümleri kabul ederek iş bulacak, ya da bu düzenlemelere karşı gelerek işsiz kalacaktır. Bu durumda ise hem tip iş sözleşmeleri, iş yönetmelik hükümleri; hem de işyeri etik kuralları genel işlem koşulu olarak değerlendirilmelidir. İşverenler tarafından tip iş sözleşmesinin ve işyeri etik kurallarının işçiye bir nevi dayatılması halinde, hukukumuzda geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesi sadece işveren tarafın menfaatine hizmet edeceğinden, işçinin korunması ilkesine aykırı olur. Kuramsal olarak işyeri etik kuralları genel işlem koşulu niteliği taşımaktadır. İşçinin genel işlem koşulu niteliğindeki tip iş sözleşmesi ve işyeri etik kuralları karşısında korunması, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel işlem koşullarına ilişkin hükümleri sayesinde sağlanabilecektir.

TBK.m.20-25 arasında genel işlem koşullarına ilişkin hükümleri yer almaktadır. Bu hükümlerden hareketle tip iş sözleşmesi ve eklerinin işçi için bağlayıcı olabilmesi için işverenin sözleşme koşulları hakkında işçiyi açıkça bilgilendirmesi ve işçinin de tartışmasız kabul etmesi gereklidir. İşçi tarafından kabul edilerek iş sözleşmesinin içeriğine dahil edilen işyeri etik kuralları genel işlem koşullarına yönelik olarak öngörülen teşmil ve yürürlük denetimi (m.21,22), yorum denetimi (m.23) ve içerik denetimine (m.25) tabi tutulabilir. Ancak Türk Borçlar Kanununun genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin işçi işveren ilişkilerine uygulandığını görmek oldukça güçtür. Halbuki tüketici hukukunda yer alan özel düzenlemelere iş hukukunda da yer verilmesi doğru olur. Böylece genel iş koşullarının çerçevesi çizilerek, işçilerin bu hükümlerden yararlanarak korunması sağlanabilir; işçi-işveren ilişkilerinde adil bir dengenin oluşturulması mümkün olabilir.

Genel işlem koşullarının denetimi iki farklı şekilde gerçekleşebilir. İlk olarak genel işlem koşulları idari denetime tâbi kılınabilir. İş hukuku alanının var oluş amacının işçiyi koruma ilkesi olduğu düşünüldüğünde, işçinin korunabilmesi amacıyla iş sözleşmeleri ve eki olan diğer hükümler, işyeri etik kurallarının da, idari denetime tâbi kılınması düşünülebilir. Genel işlem koşullarında asıl denetim ise Türk Borçlar Kanununun bunu düzenleyen hükümlerinden hareketle yargısal denetimle gerçekleşmektedir. Yargısal denetim ise farklı aşamalardan oluşmaktadır. Bunlar teşmil, yürürlük, yorum ve içerik denetimleri olarak sıralanabilir. İşyeri etik sözleşmesinin işçi bakımından geçerli olabilmesi, iş sözleşmesinin imzalanması sırasında bundan haberdar olmasına bağlıdır. İşçi tarafından kabul edilen tip iş sözleşme-

sinde yer almayan, ancak daha sonra işçiye bildirilen işyeri etik kuralları iş sözleşmesinin içeriğine dahil olmadığından teşmil denetiminden kalır ve yazılmamış sayılır. İşyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşulları yürürlük denetimine de tabi olmalıdır. Yürürlük denetiminde işyeri etik kuralları sözleşme muhtevasına dahil olmakla beraber, sözleşmenin işçi tarafının öngörmediği ya da öngörmesinin beklenmediği koşullar bakımından denetime tabi tutulmaktadır. Bu koşullar işçinin menfaatine aykırı ise, işçiye açıkça bildirilmesi halinde onun tarafından kabul edilmeyeceği tahmin ediliyorsa bunların yazılmamış sayılması gerekmektedir (TBK.m.21). Başka bir ifadeyle işyeri etik kurallarında yer alan ve TBK.m.21 ve 22 kapsamında değerlendirilen genel işlem koşulları yok hükmündedir. İçerik denetimi bakımından ise durum farklı ele alınmaktadır. TBK.m. 25 hükmünde açıkça bir yaptırıma yer verilmemekle birlikte hükmün gerekçesinde kesin hükümsüzlükten söz edilmektedir. İşyeri etik kuralları da dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder boyutta işçi aleyhine sonuç doğuruyorsa kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olur.

Borçlar hukuku kapsamında işyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşullarında uygulanması öngörülen bir diğer denetim yorum denetimidir. Gerçekten de mevcut hüküm yeterince açık değilse veya birden fazla anlam çıkarılmaktaysa işyeri etik kurallarında yer alan genel işlem koşulunun yorumlanarak denetlenmesinden söz edilir. Böyle bir durumda işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen genel işlem koşulu, onun menfaat beklentisini karşılamamalı, onun aleyhine ve karşı tarafta yer alan işçi lehine yorumlanmalıdır. Zira burada adil bir denge ancak riskin düzenleyen aleyhine doğmasıyla sağlanır. Bu yorum aynı zamanda zayıf konumda bulunan işçinin himayesini de sağlar.

Son olarak işyeri etik kuralı olarak tezahür eden genel işlem koşulunda içeriğin dürüstlük kuralına aykırı şekilde tek taraflı olarak değiştirilmesi ele alınmalıdır. İşverenin yönetim hakkına dayanarak çalışma koşullarında sonradan yaptığı değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirmelidir (İK. m.22). Buna uygun yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler bağlayıcı değildir. Ayrıca değişiklik kayıtları TBK.m. 24'teki denetime tabi olmalı ve bu hükümden hareketle yazılmamış sayılmalıdır.

İş Ahlakı Dergisi
Turkish Journal *of* Business Ethics

Examination of Workplace (Business) Ethical Rules within the Framework of the Turkish Code of Obligations' Provisions on General Terms and Conditions: A Theoretical Approach

Süheyla Zorlu

'Ethics' is a word used to express moral rules and originates from the Greek word "ethikos". Since ethical rules are not legal regulations, unlike legal rules, their sanctions are moral. In working life, ethical rules aim to ensure that the behaviour to be exhibited while making decisions or transferring decisions to practice is in accordance with value judgements. In economic functioning, only businesses that inspire confidence and attach importance to ethical values can be successful for a long time. As a matter of fact, it is well known that the basic principle of a company that operates worldwide and is in demand is 'I would rather lose money than lose people's trust'. As a result of the increase in the level of awareness and sensitivity of consumers in recent years, businesses have also increased their expectations for their employees. The fact that the principles of ethical behaviour are also the basis of legal regulations encourages business owners to act more sensitively in this regard. For this reason, businesses regulate workplace ethical rules and ask all employees to act in accordance with these rules. Workplace ethical rules are as important as legal regulations, business policies and directives for many businesses.

General terms and conditions, on the other hand, are the contractual provisions that one of the contracting parties prepares and submits to the other party

Asst. Prof., Necmettin Erbakan University, suheylagzorlu@hotmail.com; szorlu@erbakan.edu.tr
https://orcid.org/ 0000-0001-6962-387X

Yayla, O. (2026). İşletmeler, İşletmecilik ve Ekonomik ve Toplumsal Hayat. İş Ahlakı Dergisi, 19(2), ss. 112-140.

Extended Abstract

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m658
Turkish Journal of Business Ethics, 2026
isahlakidergisi.com

Received: 17.06.2025
Revised: 03.05.2026
Accepted: 03.06.2026
Online First: 05.10.2026

in order to use them in a large number of contracts in the future. In contracts prepared by one party and presented to the other party, the contractual balance is disrupted in favour of the strong party and against the weak party. Since the provisions regarding general terms and conditions are included in the Turkish Code of Obligations, they can be applied in all contractual relations. Since the employment contract between the employee and the employer and the agreements in the nature of annexes are also a contractual relationship in terms of their nature, the provisions in question are also applicable here.

The expression 'standard contract' or 'type of labour contract' is often used as the equivalent of general terms and conditions. In the evaluation of a contract as a general terms and conditions, the nature of the contract between the parties, its name, the type of writing or the form of the writing used in the contract, the fact that it extends to the whole text or is included in a part of it does not matter. In addition, it does not matter whether the contract is regulated in the law or whether the parties come up with it based on the freedom of contract in general transaction conditions. On the other hand, the inclusion of phrases such as 'I have read, I understand' in the contract, which is a general transaction condition, does not prevent the application of the provisions regarding general transaction conditions. This issue is clearly regulated in Article 20/III of the TCO. In addition, it can also be applied in terms of matters other than the essential elements of general terms and conditions.

Today's economic conditions encourage to regulate the relationship between the employee and the employer with general, equal, abstract and uniform rules instead of making separate contracts with each employee. Type employment contracts consisting of general terms and conditions are among the special sources of employment contracts. Other regulations such as collective labour agreements, workplace internal regulations, personnel regulations, workplace practices are also among the sources of labour law like employment contracts. Workplace codes of ethics are also prepared unilaterally by the employer. In addition, workplace codes of ethics are binding for employees. Therefore, workplace codes of ethics should be accepted as an annex to the employment contract like the internal regulations of the workplace, and should be included among the special sources of labour law.

The employee, who is almost automatically subject to the workplace code of ethics by concluding an employment contract, does not have the opportunity to evaluate its provisions. In this process, there are two options for the worker. The worker must accept all the rules imposed by the employer or be condemned to

unemployment. It is clear that this situation is contrary to the principle of freedom of will, which is the basic principle of the law of obligations, and the principle of freedom of contract, which is an extension of this principle. On the other hand, it is also incompatible with the principle of protection of the employee, who is the weaker party of the employment contract. Therefore, workplace ethical rules should be subjected to the general terms and conditions controls in the provisions of 20 et seq. of the Turkish Code of Obligations.

General terms and conditions aiming to protect the weak party against the strong party of the contract may ensure the protection of the employee and the social balance between the employee and the employer in labour law. General terms and conditions can be audited in two different ways. The first one is administrative review. In this audit, the provisions of the contract are audited by the relevant administration or authority before they are implemented. There is no such regulation in our law in terms of employment contracts. In the Turkish law of obligations, judicial review is foreseen in terms of general terms and conditions in general provisions. The aforementioned control should also be valid in terms of workplace ethical rules. The said judicial review consists of different stages. These stages can be listed as extension control, validity control, interpretation control and content control. It would be correct to apply this supervision in the type of labour contract concluded between the employee and the employer and the workplace code of ethics as an annex. This is because the contract in question brings rights and obligations. However, in order for the labour contract to be audited in terms of general terms and conditions, firstly, the existence of a valid contract in the sense of the law of obligations should be mentioned. As a matter of fact, if the employee who accepts the employment contract does not have the power of discrimination or if the parties have foreseen an unlawful performance of labour, there is no need for inspection in terms of general transaction conditions, since there is no valid contract (Art. 27 of the TCO).

The extension control and the enforcement control are regulated in Article 21 of the Turkish Code of Obligations. The extension control is based on the drafting of the provisions of the contract by only one party. Here, it is checked whether the wills of the parties on the provisions of the contract are actually in conformity with each other. For example, the employee and the employer have agreed on the essential conditions. However, the employer has given the provisions regarding the code of ethics or the working conditions at the workplace to the employee afterwards. Therefore, the employee is not aware of these matters when he/she expresses

his/her will regarding the acceptance of the employment contract. In this case, it should be accepted that the general terms and conditions that the employee is aware of later are not included in the text of the contract. Because the employee must be aware of the employment contract and all its annexed provisions in any case. In a contractual situation, workplace ethical rules cannot pass the extension control and are not included in the scope of the employment contract. These provisions are null and void.

Workplace ethical rules that include general terms and conditions should also be subject to effectiveness audit. Again, in the effectiveness audit regulated in Article 21 of the Turkish Code of Obligations, the audit is carried out based on the expectability of the matters included in the provisions of the contract by the counterparty. The general terms and conditions in question are essentially contrary to the rule of good faith. If the employee has not been warned about the general terms and conditions regulated as a workplace ethical rule or if these general terms and conditions are incompatible with the content of the contract, these provisions in the content remain outside the scope of the contract as a result of the validity audit. These provisions are also contrary to the rule of good faith. These general terms and conditions, which are organised under the name of workplace ethics rules, are provisions that are highly likely to be rejected by the other party if they were known by the other party. Even if the employment contract and its annex, the workplace code of ethics, have passed the certification audit, they are deemed to be unwritten if they are in the nature of a surprise record and contrary to the interests of the employee. The sanction '... shall be deemed to be unwritten' in Article 21/II of the Turkish Code of Obligations is intended to be expressed as non-existence. As a result, in order for the workplace code of ethics to be valid for the employee if it is contrary to the interests of the employee, the employee must be informed about the content of the regulation. If the declaration of acceptance is declared after this information, there should be no obstacle to the entry into force of the workplace code of ethics.

After the general terms and conditions are included in the scope of the contract, if one or more of the rules is not sufficiently clear and understandable, or if it can mean more than one meaning, it must be interpreted. However, in order to be able to interpret these general transaction terms, which are created as workplace ethical rules, they must have entered into force. This is because, if they are subject to the sanction of non-existence as a result of the extension and enforcement controls, there is no need for interpretation control. On the other hand, if they have

been subjected to the validity and enforcement controls, but are not sufficiently clear or may have more than one meaning, at this point, the interpretation control stipulated by the Turkish Code of Obligations for general transaction terms comes into question. In this case, the party who has the opportunity to freely formulate the workplace ethical rules should also assume the risk that the rule is not clear or has more than one meaning. Therefore, in order to establish a fair balance between the parties to the contract, the rule should be interpreted against the employer and in favour of the employee. Ultimately, the employer, who unilaterally regulates the provisions of the contract, has the opportunity to express himself as he wishes during the drafting process. However, the same cannot be said for the employee.

Another possibility that may arise here is that the employer, who unilaterally drafted the type of employment contract and other annexes and the workplace code of ethics, is authorised to make changes unilaterally and to the detriment of the other party to the contract. If there are any provisions authorising the employer to make such amendments in the employment contract containing general terms and conditions or in the workplace code of ethics, these shall be deemed to be unwritten. This is because Article 24 of the Turkish Code of Obligations regulates the prohibition of unilateral amendment of the general terms and conditions and stipulates that they shall be deemed unwritten in case of breach. However, the sanction of 'deemed unwritten' has been criticised. Because this sanction, which leads to the conclusion of non-existence, is actually foreseen in terms of validity control. However, the prohibition of amendment is related to content control. In this case, the sanction regulated in Article 27 of the Turkish Code of Obligations should be applied and the sanction of final nullity should be in question in the content audit. Thus, the employee, who is the weak party of the contract, can be protected. On the other hand, pursuant to Article 25 of the Turkish Code of Obligations, provisions contrary to the rules of good faith, contrary to the interests of the other party or aggravating his/her situation cannot be included in the general transaction conditions. This provision, which can also be applied in terms of workplace ethics rules, is actually a special application of the good faith rule. The purpose of this study is to make an evaluation in terms of the general transaction terms in the workplace ethics rules. Therefore, if there is a general transaction clause that is to the detriment of the employee or aggravates his/her situation and at the same time this rule is contrary to the good faith rule, partial nullity should be in question in terms of this provision. This result is in accordance with the basic principle of labour law, which envisages the protection of the employee, who constitutes the weaker party.

At the end of the study, it can be said that the general provisions draw the framework of the content of the workplace ethics rules. As long as the provision in the content of the workplace code of ethics does not contradict the law, morality, public order and personal rights, its validity should not be prevented. The fact that the employee is informed of the existence of the general terms and conditions together with the employment contract to which the employee declares acceptance should be considered sufficient for the provisions and consequences to arise. However, it should be accepted that the amendments that may have unfavourable consequences for the employee cannot pass the content control. However, if these amendments cause consequences against the employee in violation of the rule of honesty, they should be considered null and void.

Kaynakça

Adıgüzel, S. (2012). Sözleşme görüşmelerinde kusurlu davranıştan doğan sorumluluk. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 3 (9), 281-311.

Akçaal, M.(2014). Borçlar Kanununun genel işlem koşullarına dair hükümleri hakkında bir inceleme. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18(1), 49-69.

Aktaş, K. (2014). Etik-ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 22-32.

Altop, A. (2007). Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki genel işlem koşulları düzenlemesi. Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Reyegan Kender'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, 254-260.

Anlama, A. (2017). İşverene sözleşmede tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren sözleşme hükümleri (değişikliği saklı tutma kayıtları). İş ve Hayat, 3(5), 256-271.

Antalya, O.G., Doğancı, E.D. (2018). Genel işlem koşullarında saydamlık kuralının, bunun TBK.m.20 vd.'daki görünümlerinin ve TTK.m.55 f.1 file TBK.m.20 vd.'nın birlikte uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 24(2), 823-860.

Atamer, Y. M.(2004). Genel işlem şartlarının denetiminde yeni açılımlar. Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu için Armağan, Yetkin Yayınevi, 291-331.

Atamer, Y. M.(2001). Sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sorunu çerçevesinde genel işlem şartlarının denetlenmesi. Beta Yayınevi.

Atamer, Y. M.(2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca genel işlem koşullarının denetlenmesi, TKHK m.6 ve TTK m.55, f. 1, (F) İle Karşılaştırmalı Olarak. Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırmaları Enstitüsü Yayınları, 7-78.

Atamulu, İ. (2018). Genel işlem şartlarında şahsî (bireysel) anlaşmanın mevcudiyetini ispat yükü. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), 101-147.

Aydoğdu, M.(2018). Genel işlem koşulları şerhi. Adalet Yayınevi.

Aydoğdu, M.(2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen genel işlem koşullarının konu bakımından uygulama alanı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1-50.

Aydoğdu, M.(2014). Türk Borçlar Hukuku'nda genel işlem koşullarının ve tüketici hukukunda haksız şartların denetimi. Seçkin Yayınevi.

Bölükbaşı, Ö. (2023). Akıllı sözleşmelerin genel işlem koşulları bakımından değerlendirilmesi. Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11 (1), 191-218.

Brickley, J. A., Clifford, W. S. & Jerold, L. Z. (2002). Business ethics and organizational architecture. journal of banking & finance, 26 (9), 1821-1835.

Dağdelen, A. H. (2019). Genel işlem Şartları ve teşmil ile yürürlük denetiminin esasları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 25 (2), 637-652.

Demir, M.(2008). 2008 Şubat tarihli Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın genel işlem koşullarına ilişkin maddelerinin (m.20–25) değerlendirilmesi ve çözüm önerileri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 76, 217-230.

Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8 (16), 179-200.

Doğan Yenisey, K., Alpagut, G., Akın, L., Uşan, M.F. (2018). Bireysel iş hukuku, Anadolu Üniversitesi Yayını.

Doğancı, D. E. (2018). Genel işlem koşullarında saydamlık denetimi, On İki Levha Yayıncılık.

Ekonomi, M.(1997). Çalışma şartlarının belirlenmesi ve değişen ilişkilere uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 157-179.

Eren, F. (2023). Borçlar hukuku genel hükümler. Legem Yayınları.

Ersöz, O (2017). Genel işlem koşullarının kişi bakımından uygulama alanı ve tacirler hakkında uygulanması. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3 (1), 69-104.

Görgeç, B. (2013). Genel işlem koşullarının kişilik hakkı kapsamında değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 19 (1), 403-440.

Güngör, H. G. (2005). Borçlar Kanunu tasarısındaki genel işlem koşullarına bakış ve öneriler (II), Legal Hukuk Dergisi, 31(3), 2465-2473.

Halıcı, A. (2000). İşletme işlevleri açısından iş etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören işletmelere yönelik bir araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Hansu, E. (2018). Genel işlem şartlarında yazılmamış sayılma. Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye 80. yıl Armağanı. On İki Levha Yayıncılık.

Hatemi, H., ve Gökyayla, E. (2015). Borçlar hukuku genel hükümler. Vedat Kitapçılık.

Havutçu, A. (2003). Açık içerik denetimi yoluyla tüketicinin genel işlem şartlarına karşı korunması. Güncel Yayınevi.

Havutçu, A. (2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem şartlarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi, İzmir Barosu Dergisi, 76 (2), 29–46.

İren, E. (2009). İşyeri etik kuralları. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17 (2), 73-81.

Kaplan, İ. (1991). Banka standart sözleşmeleri ve banka genel işlem şartları. Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, XVI (2), 49-89.

Kartal, D. (2008). Genel işlem şartları ve tüketici sözleşmelerinde haksız şartlar, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kaşak, E. (2012). Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(1), 415-430.

Kaşak, F. E. (2019). Genel işlem koşullarının Yorumlanması (TBK m.23). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 23(3), 195- 222.

Kantarcı, Z. (2007). İş etiği ve ahilik, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Karaahmetoğlu, A. (2023). Sözleşme görüşmelerinde culpa in contraheendo açısından güven sorumluluğu. Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(2), 505-543.

Karadağ, Ö. (2015). Türk Borçlar Kanununda genel işlem koşulları ve tüketici sözleşmelerindeki haksız şartlar. Adalet Yayınevi.

Karakaş Sayan, İ. (2023). Bireysel iş hukukunda genel işlem koşulları ve denetimi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kılıçoğlu, A. M.(2016). Borçlar hukuku genel hükümler. Turhan Kitabevi.

Koç, N. (2007). Türk Borçlar Kanunu Tasarısında genel hükümlere ilişkin olarak yapılması öngörülen yenilik ve değişiklikler. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (12), 71-147.

Kuntalp, E. (2011). Bankalar ve genel işlem koşulları. Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu, Bildiriler Tartışmalar, (Ankara, 8 Nisan, 2011), BATİDER, 81-102.

Kutluay, E. (2017). Türk Borçlar Hukuku'nda genel işlem koşulları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, 19/2017, 1369-1422.

Nemli Çalışkan, E. (2010). Business ethics, corporate social responsibility and multinational companies, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 43/2010, 41-65.

Oğuzman, K. ve Öz, T. (2024). Borçlar hukuku genel hükümler (C1). Vedat Kitapçılık.

Özdemir, H. (2016). Genel işlem şartlarında şaşırtıcı ve beklenmedik şartlar, TBK.m.21/II. Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.I, 22(3), 2349-2360.

Süzek, S. ve Başterzi, S. (2025). İş hukuku. Beta Yayınevi.

Süzek, S. (1995). İş hukukunda iç yönetmelikler. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44(1), 183-191.

Şeker, M.(2015). Yazılmamış sayılma. On İki Levha Yayıncılık.

Tekinay, S. S., Akman, S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993), Tekinay borçlar hukuku genel hükümler. Filiz Yayınevi.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2022). İş hukukunun esasları. Beta Yayınevi.

Uşan, M.F., Erdoğan, E. ve Erdoğan, C. (2021). Bireysel iş hukuku ve iş yargılaması. İntes Yayınları.

Yaba, T. (2021). Genel iş koşullarının denetimi. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XVI(1), 129-159.

Yelmen, A (2013). Türk Borçlar Kanunu'na göre genel işlem şartları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yeniocak, U. (2013). Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Genel İşlem Koşullarının Yargısal Denetimi. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 107, 75-95.

Yuvalı, E. ve Yaba, T. (2022). İşverenin yönetim hakkının ve işçinin talimatlara uyma borcunun bir sınırı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik, Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, YBHD, Y. 7, 1685-1714.