İŞÇİLER BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİYLE NASIL KÖLELEŞTİRİLİYOR?

8 Haziran 2026

Yıldırım Koç

Birçok işçi, işe girmenin sevinciyle önüne sürülen iş sözleşmesini okumadan ve bu işleri bilen birine danışmadan, imzalamaktadır. Halbuki attığı imza, İş Kanununda varolan bazı haklarından vazgeçmesi anlamına gelebilmektedir. Bazı sözleşmelerde yürürlükteki kanunlar çiğnenmektedir; ancak işçi bunun farkında olmadığından, esasında geçersiz olan sözleşme hükümlerine uymaktadır. İşsizliğin bu kadar arttığı bir ortamda bunu önermek kolay değil; ancak işe girerken imzalanan iş sözleşmesini okumak ve bilen birine danışmakta büyük yarar var.

İncelemem için bana iletilen bazı iş sözleşmelerinden vereceğim örnekler, bu konunun önemini gösterecektir.

Bir işyerinde işçilere imzalatılan "taahhütname"de işçinin özel hayatına müdahale edilmektedir. İlgili hüküm şöyledir:

> "Özel hayatıma dikkat edeceğim. Gerek işveren, gerek işverene ait işyeri, gerekse işverenin yüklenici sıfatıyla yüklendiği işin ifa edildiği kurum ve kuruluşların itibarına uygun şekilde yaşayacağım. Toplum ve hukuk nazarında kabul görmeyen tutum ve davranışlardan kaçınacağım. Özel hayatımı, özel hayatımda yaşadığım ilişkileri ve sorunlarımı, işyerime yansıtmayacağım. Ekonomik olarak harcamalarıma dikkat edeceğim. Gelirim kadar harcayacağım. Gelirim kadar borçlanacağım. Maaşıma ve sosyal haklarıma haciz getirmeyeceğim."

Mersin'de işçiye imzalatılan bir iş sözleşmesindeki hüküm çarpıcıdır: "İşveren, işçinin ücretinde indirim yaparak, işçinin işinin nevini değiştirmekte serbesttir."

İstanbul'da faaliyet gösteren Avusturya sermayeli bir şirketin işçilere imzalattığı bireysel iş sözleşmesinde ise, ücretini başka işçilere söyleyen işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılacağına ilişkin bir hüküm yer almaktadır:

> "İşçi, işveren ile yapmış olduğu sözleşmeye istinaden bordrosunda yer alan maaş ve sair tüm hak ve alacak bilgileri ile performans çalışmalarına bağlı olarak her yıl düzenlenen ücret artış oranları ile ilgili bilgileri, aynı işverene bağlı çalışan işçiler ve diğer çalışanlarla paylaşmaz. Aksi halde, bu davranış işyeri çalışma ve iş barışı yönetmeliğine aykırı davranışlar kapsamında, İş Kanunu'nda yer alan ahlak ve iyi niyete aykırı davranış olarak nitelendirilecektir."

Mersin'de serbest bölgede faaliyet gösteren bir konfeksiyon fabrikasında işçilere imzalatılan iş sözleşmesinde de işçinin çalışma özgürlüğü kısıtlanmaktadır. Bu hükmün ihlalinin yaptırımı da işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasıdır: "İşçi, tüm tatil günlerinde, izin günlerinde ve günlük çalışma saatleri içinde ve dışında ücretli veya ücretsiz olarak başka bir işte çalışmamayı kabul ve taahhüt etmiştir. İşçinin bu hükme aykırı hareket etmesi hali iş akdinin önelsiz ve tazminatsız feshini gerektirir."

İstanbul'da bir ilçe belediyesinde taşeron işçiliğinden kadroya geçirilen işçilere 2018 yılında imzalatılan sözleşmede şu hüküm yer almaktadır: "Personel bu esasa göre, dini-milli bayramlarda çalışmasının karşılığı olarak ya da genel tatil-hafta tatili çalışmasının karşılığı olarak ek ücret talep etmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder."

Mersin'de serbest bölgede faaliyet gösteren bir konfeksiyon fabrikasında imzalatılan sözleşmede şu hüküm bulunmaktadır:

> "İşçi, yasal koşullar çerçevesinde işvereninin talebi üzerine fazla çalışma yapmaya ve bayram ve genel tatil günlerinde de çalışma yapmaya işbu sözleşmeyle onay vermiştir. İşveren de, bu çalışmalar karşılığı kanuni ücreti ödemeyi kabul ve taahhüt etmiştir. Günlük 3 saate ve yıllık toplam 270 saate kadar olan fazla çalışmalara ait fazla çalışma ücretleri (…) aylık brüt ücretin içindedir.

İşçinin kendisine verilen işin görev sorumluluğu içinde kalan ve işverenin talebi olmadan işçi tarafından kendi arzusu ile yapılan normal çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışma sayılmaz."

İstanbul'da bir plastik fabrikasında imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: "İşçinin belirtilen ücretine fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma, çalışılan ve/veya çalışılmayan genel tatil ve hafta tatili günlerine ait ücretleri de dahil edilecek olup, personel yukarıda belirtilenler dışında farklı bir ücret talebinde bulunamaz." "İşveren, gerekli gördüğü takdirde personele, fazla çalışmalarını serbest zaman olarak kullandırabilir, günlük ve saatlik izinler yerine telafi çalışması yaptırabilir."

Bir başka sözleşmede yer alan hüküm şöyledir: "İşçinin aylık ücreti maktu olarak belirlenmiş olup; 4857 sayılı İş Yasasında belirtilen kanuni fazla mesai ücretleri ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmaları da kapsar. İşçi, hafta sonu ve/veya hafta içi yapılacak olan fazla çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmeyeceğini, bu hususstaki her türlü talep hakkından şimdiden feragat ettiğini kabul ve beyan eder."

Ankara'da bir şirkette imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: "Personel, işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir."

Ankara'da bir şirket işçilere şu hükmü imzalatmaktadır: "Personel, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, şirketin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetler karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez."

Eskişehir'de bir şirketin imzalattığı iş sözleşmesinde şu hüküm vardır: "Personel gerektiğinde çalıştığı iş yeri sınırları içinde unvanı ve niteliği benzer işlerde yahut işverenin aynı il veya diğer ildeki işyerinde muvafakati aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilir."

İstanbul'da bir işyerinde uygulanan bireysel iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır: "İşveren, personeli, özlük hakları saklı kalmak kaydıyla, işverenin Türkiye genelindeki tüm tesis, kurum ve kuruluşlarında, il, ilçe ve lokasyonlarındaki işyerlerinde geçici ve/veya sürekli olarak görevlendirebilir. İşverenin, personeli, iş tecrübesine uygun olarak değişik departmanlarda ve/veya görevlerde görevlendirmesi de mümkündür. Personel, işverenin bu uygulamasını peşinen kabul ve taahhüt eder."

Mersin'de imzalatılan bir iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: "İşveren, işçinin görev yerini ve yapacağı işi, ünvanını, tek taraflı olarak her zaman değiştirebilir. İşveren, işçinin ücretinde indirim yaparak, işin durumuna göre, iş ve işyeri değişikliği yaptırabilir. Bu değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendine göre işçiye iş sözleşmesini fesih hakkını vermez."

Bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesinde de şunlar yazmaktadır: "İşçi, işverenin onayı olmadan işverenle ilgili yayın yapamaz röportaj ve açıklamalarda bulunamaz, demeç ve söylev veremez, herhangi bir toplantı, panel, konferans vb. oturumlara katılamaz, her çeşit sosyal medya aracı, e-mail, internet vb. araçlarla yayın yapamaz. Aksi davranışın akdin haklı bir sebeple feshi sayılacağını kabul, beyan ve taahhüt eder."

Ankara'da bir işyerinde imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm yer almaktadır: "Personel işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl (…)'de çalışmayı taahhüt etmektedir. Personel bir yıldan daha az zamanda işten ayrılması/istifa etmesi durumunda 10.000 TL'lik tazminatı ödemeyi peşinen kabul eder. Personel, işverenin yazılı izni ve karşılıklı anlaşma ile daha erken ayrılabilir."

İstanbul'da bir fabrikada imzalatılan iş sözleşmesinde şu hüküm bulunmaktadır:

"Personel, işbu hizmet süresi boyunca ve hizmet sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona erdiği tarihten itibaren 1 yıllık süreyle, her ne şekilde olursa olsun öğrenmiş bulunduğu işle ilgili her türlü bilgiyi saklamayı, kullanmamayı, üçüncü kişilere vermemeyi, bunların başkaları tarafından öğrenilmesini engelleyecek her türlü tedbiri almayı ve işverenle rekabet yaratacak eylemlerden kaçınmayı kabul, beyan ve taahhüt eder. Bu maddedeki yükümlülüğün ihlali halinde personel, işverene, bir yıllık brüt maaş tutarında cezai şart ödemekle yükümlü olacaktır."

İşe girerken imzalatılan bireysel iş sözleşmeleriyle birçok işçi fiilen köleleştirilmektedir. İş Kanunu ve diğer mevzuatta işçi haklarına ilişkin düzenlemelerin öğrenilmesi, işçiyi işverenin kölesi haline getiren bu tür düzenlemelerin etkisiz kılınmasını sağlayabilir.