



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.

KTO Karatay Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Hasan MİRCAN

KONYA

OCAK, 2019

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

Hasan MİRCAN

KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

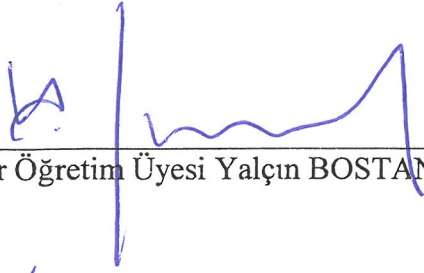
Yüksek Lisans Tezi

KONYA
OCAK, 2019

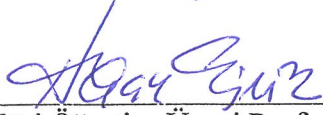
EK 3 KABUL VE ONAY

KABUL VE ONAY

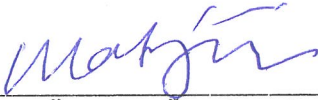
Hasan MİRCAN tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma” başlıklı bu çalışma, 20/02/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Doktor Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI(Danışman)

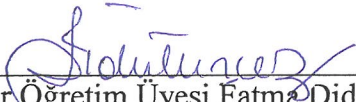


Jüri Öğretim Üyesi Profesör Doktor Haluk Hadi SÜMER



Doktor Öğretim Üyesi Mahmut KIZIR

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Doktor Öğretim Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

20/02/2019

Hasan MİRCAN

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmamın bütün safhalarında kıymetli bilgi ve tecrübesiyle yardımlarını esirgemeyen, çalıőmamı sahiplenerek bana rehber olan kıymetli hocam Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya, teşekkür ederim.

Eőim ve oğlumun tez yazım aőamasında bana göstermiş oldukları müsamaha ve anlayıőtan ötürü kendilerine őükranlarımı sunarım.



ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

MİRCAN, Hasan

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Ocak 2019

Esnek çalışmanın günümüz iş hayatında yaygın olarak kullanılması atipik çalışma şekillerinden birisi olan evde çalışmanın önemini artırmıştır. Evde çalışma hukukumuzda ilk olarak 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmesi evde çalışmanın iş hukuku kapsamının içerisine girip girmediği tartışmalarını doğurmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi'nin evde çalışma hakkındaki raporlarının ülkemiz tarafından onaylanmaması, uluslararası kaynakların ülkemiz hukukunda uygulanmasını zorlaştırmıştır.

Son olarak 2016 yılında yapılan değişiklik ile uzaktan çalışmanın alt başlığı olarak evde çalışma 4857 Sayılı İş Kanunu içerisine alınmıştır. İş Kanunu kapsamı içerisine alınmasıyla evde çalışmaya İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanı açılmış ve evde çalışan kanuni koruma altına alınmıştır. Ancak evde çalışanın tüm sorunlarının çözüldüğünü söylemek mümkün değildir. Kendine has özelliklerinin olması evde çalışma hakkında özel bir kanun çıkarılarak, bu kanun içerisinde düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Çalışmamızda evde çalışmanın hukukumuzdaki genel durumu ortaya konulduktan sonra sonuç bölümünde sorunların çözümü ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Evde Çalışma, Atipik İş Sözleşmesi, Esnekleşme, Ev Esaslı Çalışma, Uzaktan Çalışma.

ABSTRACT

WORKING AT HOME IN TURKISH BUSINESS LAW

MİRCAN, Hasan

Master Of Private Law

Supervisor: Assistant Professorship Yalçın BOSTANCI

January, 2019

Flexible work is widely used in today's business life. Flexibility has brought about atypical work. Work at home is atypical work. Work at home has become important. In our country, working at home is regulated by the Law on Obligations. This has led to debates as to whether it is covered by labor law.

The ILO and the Council of Europe have issued reports on work at home. The reports have not been approved by our country. This has prevented the implementation of international resources in our country.

Remote work was added to the Labor Code in 2016. Work at home is organized under the heading of remote work. Thus, working at home is covered by labor law. Working at home is under legal protection. But all the problems of working at home could not be solved. Work at home must be regulated by special law in order to solve the problems.

In the thesis, information was given about working at home. In the conclusion section, a solution proposal is presented.

Keywords: At home work, Atypical employment contract, flexibility, home based work, remote work.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
TEŞEKKÜR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	IX
GİRİŞ.....	1

Birinci Bölüm

GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİ VE ESNEKLEŞME

1) İŞ SÖZLEŞMESİ.....	3
I) GENEL OLARAK	3
II) UNSURLARI	5
A) İş Görme Unsuru	5
B) Ücret Unsuru	6
C) Bağımlılık Unsuru	7
III) ÖZELLİKLERİ	9
A) Özel Hukuk Sözleşmesi Olması	9
a) Şekil Serbestisi	10
b) Sözleşme Özgürlüğü.....	13
c) Ehliyet	14
B) Tarafların Kişiliğine Bağlı Olması	15
C) Karşılıklı Borç Yüklemesi.....	16
D) Devamlı Bir Sözleşme Olması	16
2) ESNEKLEŞME KAVRAMI.....	17
3) TİPİK – ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	21
I) TİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ	21
II) ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ	23
A) Belirli Süreli İş Sözleşmesi	26
B) Çağrı Üzerine Çalışma	27
C) Kısmi Süreli Çalışma.....	27
D) Kısa Çalışma	28
E) Evde Çalışma.....	29
F) Tele Çalışma	30
G) Deneme Süreli İş Sözleşmesi	31

İkinci Bölüm

EVDE ÇALIŞMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1) EVDE ÇALIŞMA	32
I) GENEL OLARAK.....	32
A) Boyutları.....	34
B) Evde Çalışmada Kadın	34
C) Tarihi Gelişimi	35
II) TANIMI	37
A) ILO'nun Tanımına Göre.....	37
B) Avrupa Konseyi Tanımına Göre	37
C) Türk Borçlar Kanunu Tanımına Göre	38
D) İş Kanunu Tanımına Göre	38
E) Öğretideki Tanıma Göre	39
III) SOSYAL GÜVENCE	40
IV) UYGULANACAK HÜKÜMLER.....	40
V) TÜRLERİ.....	41

A) Geleneksel Evde Çalışma.....	42
B) Evde Tele Çalışma.....	43
VI) KAMU SEKTÖRÜNDEKİ EVDE ÇALIŞMAYA ÖRNEK: ZAMBAK PROJESİ.....	44
VII) YARARLARI.....	45
VII) SAKINCALARI.....	47
2) EVDE ÇALIŞMANIN UNSURLARI.....	48
I) BAĞIMLILIK UNSURU.....	50
A) Ekonomik Bağımlılık.....	51
B) Teknik Bağımlılık.....	52
C) Hukuki (Kişisel) Bağımlılık.....	52
II) ÜCRET UNSURU.....	56
III) ÇALIŞMANIN EVDE VEYA İŞYERİ DIŞINDA YAPILMASI.....	57
IV) İŞÇİNİN PAZARIN RİSKİYLE DOĞRUDAN MUHATAP OLMAMASI.....	59
3) EVDE ÇALIŞAN.....	60
4) ARACILAR VE YARDIMCILAR.....	61
I) ARACILAR.....	61
II) YARDIMCILAR.....	62
Üçüncü Bölüm	
EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ VE SONA ERMESİ	
1) EVDE ÇALIŞANIN BORÇLARI.....	63
I) İŞ GÖRME BORCU.....	63
A) İş Görme Borcunun Ayıplı İfası.....	64
B) İşverenin Yönetim Hakkı.....	64
C) Evde Çalışanın İşi Özenle Görmesi.....	66
II) SADAKAT BORCU.....	66
III) DÜRÜSTLÜK BORCU.....	68
IV) REKABET ETME YASAĞI.....	69
V) SIR SAKLAMA BORCU.....	70
2) İŞVERENİN BORÇLARI.....	71
I) ÜCRET ÖDEME BORCU.....	71
A) Ücret Ödeme Zamanı.....	72
B) Ücretin Ödenme Şekli.....	72
C) Ücretin Ödenmemesi.....	73
D) Ücrette Zamanaşımı.....	74
E) Ücrette Takas, Haciz, Devir ve Temlik.....	74
II) İŞÇİYE MALZEME VE İŞ SAĞLAMA BORCU.....	74
III) EŞİT DAVRANMA BORCU.....	75
IV) İŞÇİYİ KORUMA BORCU.....	76
A) Kişisel Verilerin Korunması.....	77
B) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması.....	78
V) ÜRÜNÜ KABUL ETME BORCU.....	79
3) EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ.....	80
I) ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	80
A) Genel Olarak.....	80
B) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	83
II) DİNLENME SÜRELERİ.....	84
A) Ara Dinlenmesi.....	84
B) Bayram ve Genel Tatiller.....	85
C) Yıllık Ücretli İzin.....	86
4) EVDE ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ.....	88
I) GENEL OLARAK.....	88
II) FESİH DIŞINDA SONA ERME SEBEPLERİ.....	88
A) Ölüm.....	88
B) İkale.....	89

C) Sözleşme Süresinin Sona Ermesi	89
III) FESİHLE SONA ERME	90
A) Genel Olarak	90
B) Bildirimli Fesih.....	90
C) Bildirimsiz Fesih	93
IV) İŞ GÜVENCESİ.....	94
5) EVDE ÇALIŞMANIN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI	96
I) ÇALIŞMA BELGESİ	96
II) KIDEM TAZMİNATI.....	96
III) İBRANAME	97
SONUÇ.....	99
KAYNAKÇA	102
ÖZGEÇMİŞ.....	115



KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği.
ABD.	: Amerika Birleşik Devletleri.
AY.	: Anayasa.
AYM.	: Anayasa Mahkemesi.
AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
C.	: Cilt.
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
DİE.	: Devlet İstatistik Enstitüsü.
DİSK.	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
EÜSBED.	: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
DPB.	: Devlet Personel Başkanlığı.
E.	: Esas.
Ed.	: Editörlü.
ET.	: Erişim Tarihi.
GÜHFD.	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
ILO.	: Uluslararası Çalışma Örgütü.
İÜHFM.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.
K.	: Karar.
KT.	: Karar Tarihi.
m.	: Madde.
MESS.	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
RG.	: Resmi Gazete.
s.	: Sayfa.
S.	: Sayı.
STİSK.	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.
SÜHFD.	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
TBB.	: Türkiye Barolar Birliği.
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu.
TMK.	: Türk Medeni Kanunu.
TÜİK.	: Türkiye İstatistik Kurumu.
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
vb.	: Ve benzeri.

vd. : Ve devamı.
Y. : Yargıtay.
YBGK. : Yargıtay Büyük Genel Kurulu.
YHGK. : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.
YİBK. : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı.



GİRİŞ

Çağımızın değişen ve gelişen iş dünyasında, zorlaşan iş hayatı şartlarına uyum sağlamak için bir alternatif olarak evde çalışma önem kazanmıştır. Evde çalışmanın tarihi süreç içerisinde ne zaman ortaya çıktığı bilinmese de 14.yy veya 15.yy zamanlarında ortaya çıktığı düşünülmektedir. Geleneksel alanlarda tekstil, deri, dikiş-nakış gibi sektörlerde yoğunlaşmıştır. Evde çalışma günümüze kadar gelişimini sürdürmüş özellikle de 21.yy çalışma hayatında önemi giderek artmıştır. Çağımızda ise yazılım (software), donanım (hardware), bilişim teknolojileri, özel uzmanlık alanları gibi bölümlerde evde çalışmaya sıkça rastlanılmaktadır.

Eskiden emek ve deneyimin beslediği evde çalışma sistemini, yeni düzende organizasyon, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yanı sıra ekonomik sebeplerin desteklediği görülmektedir. Geleneksel evde çalışma sisteminin zaman içerisinde modern bir görünüm kazandığı ve kendine has (sui generis) özelliklere sahip olduğu fark edilmektedir.

Çağımızda küreselleşmenin etkisi ile ticaret hayatı içerisinde yoğun bir rekabet yaşanmaktadır. Rekabetin zorlaşması nedeniyle iş hayatında maliyetlerin düşürülmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Klasik anlamda işyerinde yapılan çalışmaların maliyetinin yüksek olması işverenleri maliyetlerin düşürülmesi için esnek çalışma türleri yöneltmiştir. İş hayatında böylelikle merkeziyetçi bir yapı yerine âdem-i merkeziyetçi bir yapı benimsenmiştir.

Hassas bir yapıya sahip olan çalışma hayatı, iç dinamiklerinin ya da dış etkenlerin müdahalesiyle kendisini kimi zaman koruma altına almak kimi zamansa geliştirmek için refleksler gösterir. Bu etkileşimlerin sonuçlarından bir tanesi olan evde çalışma, yıllara göre kendisini değiştirmiştir. Bu değişim evde çalışanların ihtiyaçları ve işverenlerin çalışma şartları arasında kendisine bir yer bulmuştur. Evde çalışanın hak ve yükümlülükleri, organizasyon şeması, bağımlılık, işverenin hak ve yükümlülükleri yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı sürekli olarak değişiklik göstermiştir.

Evde çalışmanın tespitinde hangi kuralların uygulanıp uygulanamayacağı öğreti ve uygulamada sorun olmuştur. İş hukuku işçinin, işverence yönetilen bir çalışma ortamındaki iş ilişkisini düzenlemiştir. Klasik çalışma sisteminde işyeri üzerine bina edilmiş hukuk kurallarının, evde çalışmaya uygulanmasında zorluklar yaşanmakta ve amaçlanan sonuca ulaşılamamaktadır.

Evde çalışmanın kendine has özellikleri mevcuttur. Evde çalışmaya 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilk halinde ve 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nda bahsedilmemiştir. 6098 Sayılı

Türk Borçlar Kanunu'nun 461 ve devamı maddelerinde genel hizmet sözleşmeleri başlığı altında genel esaslarıyla düzenlenmiştir. Evde çalışmanın detaylı bir şekilde düzenlenmemesi hangi mevzuatın ve hangi hukuk kuralının uygulanacağı sorununu da beraberinde getirmiştir. Bu durum evde çalışmaya uygulanacak hukuk kurallarının belirlenmesinde uygulama ve doktrine büyük görev düşmesine neden olmuştur. Ancak 06/05/2016 tarih ve 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasında Dair Kanunla İş Kanunu'nun 14. Maddesinin başlığına "*uzaktan çalışma*" ibaresi eklenmiş 4,5,6 ve 7. fıkralarda eklenerek uzaktan çalışmanın genel esasları düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma İş Kanununda evde çalışmanın yanı sıra tele çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile evde çalışmanın iş hukukunun bir alanı olduğu ortaya konulmuştur. Böylelikle İş Kanunu'nda düzenlenmiş çalışma süreleri, işçi ve işveren hak ve borçları ve diğer hükümler evde çalışmanın niteliğine uygun düştüğü sürece evde çalışmaya uygulanır.

Çalışmamamızın birinci bölümünde iş sözleşmesi, tipik-atipik iş sözleşmesi ve esnekleşme kavramı incelenerek iş hukukunun ve evde çalışmanın temel unsuru olan iş sözleşmesi hakkında bilgi verilecektir. İş sözleşmesinin günümüz ihtiyaçları doğrultusunda geçirmiş olduğu değişimler tipik-atipik iş sözleşmeleri ve esnekleşme kavramları içerisinde açıklanmaya çalışılacaktır. İkinci bölümde evde çalışma hakkında genel bilgiler verilmiş, diğer çalışma türlerinden olan farkı ve evde çalışmanın temel özellikleri, bağımlılık kavramı, evde çalışmanın yararları ve sakıncaları incelenecektir. Üçüncü bölümde ise evde çalışmada tarafların çalışma koşulları ve evde çalışmanın sona ermesine değinilecektir. Kanuni dinlenme süreleri ve çalışma süreleriyle ilgili bilgilere açık ve anlaşılır şekilde yer verilecektir. Evde çalışmanın hangi hallerde sona ereceği ve iş güvencesinden bahsedilecektir.

Birinci Bölüm

GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ VE ESNEKLEŞME

1) İŞ SÖZLEŞMESİ

D) GENEL OLARAK

İş hukukunun kaynaklarından bir tanesi olan iş sözleşmesi bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturur. İşçi ve işverenin iş sözleşmesini kurmasıyla, taraflar kendilerini bağlayan sübjektif hukuk kuralları oluşturmuş olur¹. Türk iş hukukunda iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi, iş akdi, hizmet mukavelesi, iş kontratları gibi kavramlar esasında aynı anlama gelmektedir. İş sözleşmesi her şeyden önce bir hukuki işlemdir².

4857 sayılı İş Kanununun³ 8. maddesinin 1. fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun⁴ 393. maddesinin 1. fıkrasına göre hizmet sözleşmesi, işçinin işveren bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

İş sözleşmesi bir gerçek kişinin bir diğer kişiye tabi olarak onun yararına belirli veya belirsiz bir süre faaliyette bulunmayı, diğer kişinin de bunun sonucunda da bu faaliyete karşılık olarak bir ücret vermeyi üstlendiği sözleşmedir. Kısa şekilde iş sözleşmesi, bir ücret karşılığında bir diğer kişiye bağımlı olarak çalışan kişi ile onu çalıştıran arasındaki sözleşmedir⁵.

¹ **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 13. Baskı, İstanbul, 2017, s.64; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku (İş), Seçkin Yayınevi, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Konya, 2018, s.37; **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014, s.26; **DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 19. Bası, İstanbul, 2016, s.65; **ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul, 2018, s.32; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul, 2014, s.34; **SÜMER**, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku (Basın), Seçkin Yayınevi, Konya, 2016, s.21 vd.; **ANDAÇ**, Faruk, İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2016, s.28; **DULAY**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (Evde Çalışma), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2016, s.33 vd.

² **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 8. Bası, İstanbul, 2016, s.67; **AKINCI**, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5. Baskı, Konya, 2011, s.63; **SÜZEK**, s.257.

³ R.G., 10.06.2003, 25134.

⁴ R.G., 04.02.2011, 27836.

⁵ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.165; **ANDAÇ**, s.78; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.67. **SÜZEK**, s.247; "Hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için, hizmet görmeyi,

Bir iş sözleşmesinin kurulması için tarafların karşılıklı irade beyanlarının birbiriyle uygun olması gerekmektedir. Taraflar irade beyanlarını açık ve örtülü şekilde açıklayabilir⁶. İş hukukunda sözleşme serbestisi bulunmakla birlikte iş sözleşmeleri kamu düzenini, işçi ve işvereni koruma düşüncesiyle emredici ve yasaklayıcı hükümler yönünden, genel hukuk sözleşmelerine oranla daha geniş ölçüde sınırlandırılmıştır⁷.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi iş sözleşmesi ile kurulur. İş hukukunda genel kural iş sözleşmesinin kurulduğu an iş ilişkisinin başladığı şeklindedir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarında işçinin fiili çalışmaya başlamış olduğu tarihin işe başlama tarihi olduğu belirtilmiştir⁸.

İş sözleşmesi üç unsurdan oluşmaktadır. Bu üç unsur; "iş", "ücret" ve "bağımlılık" unsurlarıdır. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin ayırt edilmesi ve tespitinin yapılmasında; konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden iş sözleşmelerini ayıran bir unsur olarak kendisini göstermektedir⁹. Yargıtay da iş sözleşmesinin; ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluştuğunu belirtmiştir¹⁰.

hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmamayı ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır." Anayasa Mahkemesi, E.1963/336, K.1967/29, KT.26-27.09.1967, <http://www.anayasa.gov.tr>, ET.12.02.2018 (Çevrimiçi); "4857 sayılı İş Kanunu'nun 8/1 maddesi uyarınca iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır." (Y22HD, E.2012/8851, K.2012/29544, KT.25.12.2012, CORPUS Mevzuat ve İçtihat Programı (CORPUS), ET.03.04.2018, (Çevrimiçi)).

⁶ **ANDAÇ**, s.78; **AKINCI**, s.64 vd.; "Burada öncelikle taraflar arasında sözleşme ilişkisinin kurulup kurulmadığı yönü üzerinde durulması gerekmektedir. Çünkü sözleşmeyle kişiler arasında hukuki bağ kurulur, değiştirilebilir veya ortadan kaldırılabilir. O halde sözleşme, tarafların irade beyan etmeleri (açıklamaları) ve en az iki irade açıklamasının var olması ile meydana gelir ve ancak taraflar arasında hüküm ve sonuç doğurur. Taraflar iradelerini yazı ile veya sözlü olarak açıklayabilecekleri gibi, bunu başka bir şekilde de açıklayabilir." (Y14HD, E.2011/8906, K.2011/9633, KT.20.07.2011, CORPUS, ET.13.12.2018, (Çevrimiçi)); Y14HD, E.2007/1561, K.2007/5438, KT.10.05.2007, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi).

⁷ **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.67 vd.; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.65; **ŞAKAR**, s.11; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.65 vd.; Y9HD, E.2011/9178, K.2013/18674, KT.17.06.2013, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi).

⁸ "... başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır." (Y22HD, E.2011/14966, K.2012/12869, KT.08.06.2012, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi)); Y22HD, E.2014/22474, K.2014/26484, KT.01.10.2014, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi); Y22HD, E.2014/31353, K.2016/3584, KT.11.02.2016, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi).

⁹ **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.133 vd.; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.66 vd.; **SÜZEK**, s.247 vd.; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.67 vd.

¹⁰ "Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır." (Y9HD, E.2008/10530, K.2010/4617, KT.22.02.2010, CORPUS, ET.12.02.2018, (Çevrimiçi)); Y22HD, E.2013/7568, K.2014/13812, KT.21.05.2014, CORPUS, ET.13.02.2018, (Çevrimiçi).

II) UNSURLARI

A) İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinin olmazsa olmaz şartı bir iş görme borcunun işçi tarafından üstlenilmiş olmasıdır. İş görme borcu ile ifade edilmek istenen kavram, bir gerçek kişinin ekonomik bir karşılık gözeterek yapmış olduğu her türlü çalışmadır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal, bilimsel vb. olabilir¹¹. Diğer bir ifadeyle çalışma bedenen veya fikren yapılan bir çalışma olabileceği gibi, beden ve fikrin beraber kullanılacağı bir çalışma da olabilir¹². Bir başka açıdan, işverenin iktisadi bir amaca ulaşmak adına işçinin bedeni veya fikri emeğini kullanmasıdır. Burada bedeni ve fikri çalışmaya dikkat etmek gerekir. İş Kanununda eskiden var olan fikir işçisi-beden işçisi ayrımı kaldırılmış ve hepsi tek bir çatı altında toplanmıştır. Ayrımın kaldırılması uygulamada farklı kararların verilmesinin önünü kesmiş ve bu konuyla alakalı ortak bir görüş sahibi olunmasını kolaylaştırmıştır¹³. Borçlar hukuku anlamında iş sözleşmesinin varlığı için belirli ya da belirsiz bir süre iş görmenin üstlenilmiş olması gerekir. İş sözleşmesinin konusunu oluşturan uğraşının, az çok bir süreklilik taşıması gerekir. Yani bir tek işin yapılması ya da belirli bir sonucun yaratılmasının üstlenilmesi, iş sözleşmesinin konusunu oluşturma yönünden iş görme kavramına girmez. Bu nedenle ister belirli isterse belirsiz süreli olsun iş görmenin süreklilik taşıması gerekir¹⁴.(TBK m.394)

İşçinin iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olması gerekmektedir. İşçinin kendi emeğini değil de başkasının emeğini taahhüt etmiş olması halinde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. TBK'ya göre (m.440) işçi öldükten sonra iş görme borcu mirasçılara intikal etmez¹⁵. Ancak öğretilerde de işin işçi tarafından bizzat görülmesine ilişkin kuralın kesin bağlayıcı olmadığı, tamamlayıcı kural olduğu belirtilmiştir. Buna dayanak olarak da TBK'da (m.395) "*...aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.*" ifadesi gösterilmektedir¹⁶.

¹¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.67 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.66; SÜZEK, s.248; ŞAKAR, s.265.

¹² DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.66; SÜZEK, s.248; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.116.; CENTEL, Tankut, "Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması", TİSK Akademi Yayınları, Y.2011, C.6, S.12, s.12;

¹³ 3008 sayılı İş Kanunu döneminde bir kimsenin işçi sayılabilmesi için bedenen veya bedenen ve fikren çalışması gerekiyordu. Daha sonraki İş Kanunlarında bu uygulamadan vazgeçilmiştir.

¹⁴ ZEVKLİLER, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, 15. Bası, Ankara, 2015, s.449.

¹⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.94; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.167; NARMANLIOĞLU, s.251; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.93; ANDAÇ, 85

¹⁶ Detaylı bilgi için bkz.: NARMANLIOĞLU, s.250; "Borçlar Kanunu'nun 320. Maddesine göre sözleşmeden veya halin icabından aksi anlaşılmadıkça işçinin taahhüt ettiği iş görme borcunu bizzat kendisi ifaya mecbur olup başkasına devredemez. Ne varki yasanın sözü edilen maddesinde öngörülmüş olan işçinin işi bizzat yapmasına ilişkin kural emredici olmayıp tamamlayıcı nitelikte olduğundan aksi kararlaştırılacağı gibi halin

B) Ücret Unsuru

İşçi iş görme borcunun karşılığında ücret alır. İşveren, işçiye kendisinin iktisadi çıkarları için üretmiş olduğu mal ve hizmetin karşılığında, emeğinin karşılığı olarak bir ücret öder. İşçinin ücret olarak çalışacağı gerçeği İş Kanununda (m.8) açıkça hüküm altına alınmıştır¹⁷. İşverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan, başkasına işçinin rızası olsa dahi devredemediği temel borcudur¹⁸. Çoğu zaman işçinin tek gelir kaynağı olan, işçinin evini geçindirdiği, ihtiyaçlarını karşıladığı ücret; ekonomik özelliklerinin yanında sosyal hak olma özelliğini de barındırmaktadır¹⁹. Bu sebeple ücret unsuru kanun koyucu tarafından ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve koruma altına alınmıştır²⁰.

Ücret nakden (para ile) ödenen meblağları²¹ kapsar. İşveren işçinin ücretini bono gibi kıymetli evraklarla ve aynı ödemelerle yerine getiremez. Ancak bankaca karşılığı garanti edilmiş olan çek, ödeme olarak kabul edilebilecektir²². Dört çeşit ücret türü vardır. Herhangi bir sosyal ve aynı yardım eklemeyen işçinin yaptığı iş karşılığında nakden ödenen ücrete "*çıplak ücret*" veya "*ana ücret*" denilmektedir. "*Giydirilmiş ücret*" çocuk zammı, eş yardımı, giyecek yardımı, prim gibi aynı ve nakdi sosyal ve parasal hakların çıplak ücrete eklenmesi sonucu oluşacak ücretlerin toplamına denmektedir. Ücretin vergi, sigorta gibi kanuni kesintiler yapılmamış miktarı "*brüt ücret*" bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen

icabından da iş görme borcunun başkasına yaptırılmasının mümkün olabileceği sonucuna varılabilir." (Y21HD, E.2005/1799, K.2005/7500, KT.14.07.2005, CORPUS, ET.21.01.2018, (Çevrimiçi)).

¹⁷ SÜZEK, s.248; "... görülen iş karşılığı işverenin belli bir zaman dilimi için ödemiş olduğu bedel, ücret unsurunu oluşturur." (Y9HD, E.2008/17096, K.2008/12749, KT.26.05.2008, CORPUS, ET.13.02.2018, (Çevrimiçi)).

¹⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.68 vd.; SÜZEK, s.394; ŞAKAR, s.265; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.66 vd.; "Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin temel iş akdinden doğan temel borcudur. Ücret iş akdinin kurucu unsuru olduğundan, ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez." (YHGK, E.2015/22-3568, K.2017/462, KT.15.03.2017, CORPUS, ET.09.03.2018, (Çevrimiçi)).

¹⁹ Anayasanın 55. maddesinde "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." denilmektedir.

²⁰ "Ücretin işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturması onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak olmaktan çıkarmış, bu hakka bir "sosyal" nitelik kazandırmıştır. İşçiler için taşıdığı yaşamsal önem nedeniyle ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve sosyal haklar arasında yer almıştır." (YHGK, E.2015/22-3568, K.2017/462, KT.15.03.2017, CORPUS, ET.09.03.2018, (Çevrimiçi)).

²¹ "İş Kanununun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel (çıplak) ücret para ile ödenen tutardır. Temel ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılmaz ve ödenemez." (YHGK, E.2016/1375, K.2017/1164, KT.14.06.2017, CORPUS, ET. 24.01.2019 (Çevrimiçi)); YHGK, E.2016/1374, K.2017/1163, KT.14.06.2017, CORPUS, ET.24.01.2019 (Çevrimiçi); NARMANLIOĞLU, 302.

²² SÜZEK, s.410; NARMANLIOĞLU, s.281; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.410 vd.; ANDAÇ, s.122; GÜZEL, Ali, "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1997, C.4, S.2, s.96; "4857 sayılı İş Kanunu'nda 32'inci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutar olarak tanımlanmıştır." (Y9HD, E.2007/18954, K.2008/12201, KT.12.05.2008, CORPUS, ET.03.06.2018, (Çevrimiçi)).

ücrete ise "net ücret" denilmektedir²³. Ücretler ödeniş şekilleri açısından "zamana göre ücret", "akort ücret", "götürü ücret", "yüzdeye göre ödenen ücret", "prim", "ikramiye", "komisyon ücreti (provizyon ücreti)" ve "kardan pay verilmesi" şeklinde sınıflandırılabilir²⁴.

Ücretin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmamış olması iş sözleşmesini geçersiz hale getirmez. Ücretin kararlaştırılmamış olmasına ek olarak ücretin fiilen çalışmanın başlamış olduğu tarihten sonraki uzun bir sürede ödenmemiş olması yapılan işin bir ücret karşılığında olmadığı sonucunu doğurmaz. İşçi tarafından yerine getirilen iş görme borcunun, bir iş sözleşmesine dayanarak yapıldığının tespit edilmesi, iş ilişkisinin varlığı için yeterlidir. İş sözleşmesinin varlığının kanıtlanması, yazılı olması koşuluna bağlı olmayıp fiilen çalışmış olmak sözleşmenin varlığını ispat açısından yeterlidir²⁵. Yargıtay kararlarında da iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan ücretin, iş sözleşmesinde açıkça belirlenmiş olmasının gerekmediği, işçinin alacağı ücret miktarının kanunen garanti altına alındığı hüküm altına alınmıştır²⁶.

C) Bağımlılık Unsuru

Genel manada bağımlılık işçinin işverenin otoritesi altında iş görmesi demektir. Bir başka ifadeyle işçinin, işverenin yönetim, denetim ve gözetimi altında onun talimatlarına uymak ve hatta işverenin cezalandırma yetkisini de kabul etmek suretiyle iş görmesidir²⁷. İş

²³ ANDAÇ, s.122 vd.; SÜZEK, s.395.

²⁴ Ücret ödeme şekilleri hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s.395 vd.; ANDAÇ, 123 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.255 vd.; NARMANLIOĞLU, s.293 vd.

²⁵ SÜZEK, s.248; Y9HD, E.1989/6222, K.1989/9389, KT.02.11.1989, CORPUS, ET.17.02.2018, (Çevrimiçi); Anayasanın 55. maddesinin gerekçesinde, "... ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımlar ancak fiilen çalışma karşılığı olarak ödenecektir." denilmektedir. Diğer bir ifadeyle, her ne kadar ücret işe başlamadan kararlaştırılmamışsa da işçi, yaptığı işin karşılığı olarak ücret alır. Ancak bu ücrete hak kazanabilmek için çalışması gerekmektedir.

²⁶ NARMANLIOĞLU, s.284; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.255; " İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'n 323'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş Sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir." (YHGK, E.2015/22-1060, K.2017/865, KT.26.04.2017, CORPUS, ET.24.02.2018, (Çevrimiçi)).

²⁷ SÜMER, İş, s.38; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.67; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.169; "Genel anlamıyla bağımlılık, işçinin belirli ya da belirsiz süre, işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder." (GÜZEL, s.97); " İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya yardımcı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendisine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödeme şekli bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı konulardır." (Y22HD, E.2012/8851, K.2012/29544, KT.25.12.2012, CORPUS, ET.28.03.2018, (Çevrimiçi)); Bir kimsenin serbest meslek mi icra ettiği yoksa bağımlı mı çalıştığı konusunda Gelir Vergisi Kanunu'ndaki (m.55) şu tanım esas alınarak belirlenebilir. "Serbest meslek faaliyeti, bir işverene bağlı olmaksızın ve sermayeden ziyade şahsi mesaiye,

sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden (istisna, vekâlet sözleşmeleri vb.) ayıran en önemli unsur, bağımlılık unsurudur. Gerçekten eğer çalışan işverene bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa bir iş akdinden de işçi kavramından da söz etmek mümkün değildir. İşin işverene ait işyerinde görülüyor olması tek başına bağımlılık ilişkisinin olduğuna delalet etmez²⁸.

Bağımlılık unsuruna kanun koyucu da önem vermiştir. İş Kanunu'nun 8. maddesinde, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmesi ifadesi geçmektedir. TBK'nın "*genel hizmet sözleşmesi*" başlıklı 393. maddesinde de "... işçinin işverene bağımlı olarak ..." ifadesi geçmektedir²⁹. İş sözleşmesini incelediğimizde bağımlılık unsurunun bir kimsenin iş ve sosyal güvenlik hukuku anlamında işçi olup olmadığına bir numaralı ölçütü olduğu görülecektir³⁰.

Bağımlılığın farklı şekillerinin olduğundan öğretide de bahsedilmiş ve bağımlılık türleri üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve hukuki (kişisel)³¹ bağımlılıktır.

Ekonomik bağımlılık işverenin ekonomik faaliyeti sayesinde geçimini sağlayan işçiyi korumak ve iş hukukunun koruyucu önlemlerinden yararlandırmaktır³². Ekonomik bağımlılık Avrupa ülkeleri hukukunda tartışmalı olmakla birlikte bu görüş işverenin otoritesi altında bulunmadan çalışan bazı kesimlerin, iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden faydalandırılmaları için bir avantajdır³³. Ancak bu avantajı olmasına rağmen iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olarak ekonomik bağımlılık benimsenemez. Çünkü kavramın belirsizliği sınırlarının çizilmesini zorlaştırmaktadır³⁴.

ilim ve mesleki bilgiye ve ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin yapılmasıdır." (ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.171).

²⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.69; SÜZEK, 249; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.66; ŞAKAR, s.264 vd.; SÜMER, İş, s.39; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.167 vd.; ANDAÇ, s.79; "İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir." (Y22HD, E.2012/8851, K.2012/29544, KT.25.12.2012, CORPUS, ET.28.03.2018, (Çevrimiçi)).
²⁹ SÜZEK, s.249.

³⁰ GÜZEL, s.108 vd.; KARADENİZ, Oğuz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S.29, s.109; Y13HD, E.22013/15860, K.3025/2748, KT.13.02.2014, CORPUS, ET.21.05.2018, (Çevrimiçi).

³¹ "... iş akdinden doğan bağımlılığı ifade etmek üzere her iki terimin (kişisel ve hukuki bağımlılık) birlikte kullanılmasında bir sakınca bulunmamaktadır." SÜZEK, s.250

³² DULAY, Evde Çalışma, s.87; GÜZEL, s.103; ÇARHOĞLU, Emine, Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara, 2011, s.22; EZER, Alper, Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s.38; GÜZEL, s.102; TAN, Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.15.

³³ GÜZEL, s.103.

³⁴ GÜZEL, s.104.

Teknik bağımlılıkta işveren işçiye işin nasıl ve ne şekilde yapılacağı, hangi alet ve tekniklerin kullanılacağı hususunda talimatlar vermektedir³⁵. Teknik bağımlılıkta da ekonomik bağımlılık da olduğu gibi iş sözleşmesini diğer sözleşmelerinden ayırt edecek belirleyiciliğe sahip değildir³⁶. Özellikle nitelikli iş gücü gerektiren, teknolojik gelişmeler sonrası ortaya çıkan yeni çalışma türlerinde teknik açıdan bağımlılık söz konusu olmayacaktır³⁷.

İş sözleşmesinin belirlenmesinde bağımlılık unsurunun varlığı zorunlu bulunmakla birlikte bunun ne tür bir bağımlılık olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil, hukuki (kişisel) bağımlılık olarak anlamak uygun olur³⁸. Hukuki bağımlılık ise işçinin işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak işin görülmesi esnasında uygun davranışları sergilemesine denir. Bu davranış işverenin faydasına olmalı ve iş organizasyonuna ait olmalıdır³⁹.

III) ÖZELLİKLERİ

A) Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesi kanun önünde eşit haklara ve hukuki ehliyete sahip olup da iradelerini birbirine uyumlu şekilde açıklayan iki veya daha çok kişinin arasında doğan bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi incelendiğinde, tarafların bu sözleşmeyi kendi iradeleri ile oluşturdukları ve tarafların birbirine eşit olduğu, sözleşmenin içeriğini kanunun tanımış

³⁵ **DULAY**, Evde Çalışma, s.87; **GÜZEL**, s.105; **EMİRMAHMUTOĞLU**, Melike, Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015, s.63.

³⁶ **GÜZEL**, s.105.

³⁷ **GÜZEL**, s.105.

³⁸ **SÜZEK**, s.249; **ANDAÇ**, s.79; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.32; **ÇARHOĞLU**, s.22); **TAN**, s.15; " İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki (kişisel) bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve iş yerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesiyle doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda, işverenle işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur." (Y22HD, E.2012/8851, K.2012/29544, KT.25.12.2012, CORPUS, ET.28.03.2018, (Çevrimiçi)); " İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas, bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi ve temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır. İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki (kişisel) bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesiyle doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda, işverenle işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur." (Y9HD, E.2008/876, K.2009/20602, KT.13.07.2009, ET.04.03.2018, CORPUS, (Çevrimiçi)); "Hizmet sözleşmesinin konusu ve hükümleri açısından, işçinin şahsını işverene bağlı kılma özelliği nedeniyle, söz konusu ilişkinin 'kişisel bağımlılık' olarak deyimlendirildiği görülmektedir." (**GÜZEL**, s.106).

³⁹ **SÜZEK**, s.250; **ÇARHOĞLU**, s.22; **GÜZEL**, s.106.

olduğu sınırlar içerisinde serbestçe belirleyebileceği görülür⁴⁰. Evde çalışma sözleşmeleri de özel hukuk sözleşmelerindendir⁴¹. İş sözleşmesinde taraflardan birinin gerçek veya tüzel kişi olması sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi niteliğini kaybettirmez. İşverenin kamu iktisadi teşebbüsü veya kamu tüzel kişisi olması da özel hukuk sözleşmesi olmasını etkilemez. Bunun yanı sıra tüzel kişiler işveren olabilirken işçi olamaz⁴².

İş hukuku özel hukukun ve kamu hukukunun özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Ancak iş hukukunun iş sözleşmesi üzerine bina edildiği hususu göz önüne alındığında özel hukuk alanında yer alması gerektiği söylenebilir. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁴³ (m.5) ve TBK'nın uygun düşen hükümlerinin iş hukukunda boşluk olması halinde iş hukukuna uygulanacak olması iş hukukunun özel hukuk alanına tabi bir hukuk dalı olduğu görüşünü destekler niteliktedir⁴⁴. Boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin uygulanabilmesi için, uygulanacak kuralın iş hukukunun amaç ve özelliklerine uygun düşecek şekilde uyarlanmış olması gerekmektedir⁴⁵.

Devletin işçiyi korumak ve kamu düzenini sağlamak istemesi iş ilişkilerine müdahale alanını artırmış ve iş hukukuna kamu hukuku özelliklerini de kazandırmıştır. Emredici hükümlerle sözleşme serbestisi geniş ölçüde sınırlandırılmıştır. Sosyal amaçlar güden devlet, koruyucu ve gözetici hükümlerle iş hukukunu düzenlemiştir. Kamu hukukuna ait idari ve cezai yaptırımların getirilmesi ile iş hukuku kamu hukuku ile sıkı bir ilişki içerisine girmiştir⁴⁶.

a) Şekil Serbestisi

Hukuki işlem yapmak isteyen kişilerin iradelerini açıklama esnasında kullanmış oldukları araç ve kalıplara şekil denmektedir. Kişiler iradelerini belli vasıtalarla açığa vurur. Şekil serbestisi ise kişilerin iradelerini istedikleri şekilde açıklamasına imkân vermek demektir⁴⁷. İş sözleşmesinin yapılmasında genel kural olarak şekil serbestisi geçerli olup, İş Kanunu bazı sözleşmeler için (takım sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine

⁴⁰ SÜMER, İş, s.39; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.67 vd.; ŞAKAR, s.270; Y22HD, E.2012/14712, K.2013/4107, KT.28.02.2013, CORPUS, ET.06.01.2018, (Çevrimiçi); Y7HD, E.2014/6734, K.2014/17764, KT.22.09.2014, CORPUS, ET.06.01.2018, (Çevrimiçi).

⁴¹ KARACA, Aybüke, "Türk Borçlar Hukukunda Evde Hizmet Sözleşmesi", Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, C.5, S.2, s.375.

⁴² DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; ŞAKAR, s.270; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.124.

⁴³ R.G., 08.12.2001, 24607.

⁴⁴ SÜZEK, s.46.

⁴⁵ ŞAKAR, s.4; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; SÜZEK, s.42.

⁴⁶ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; ŞAKAR, s.4; SÜZEK, s.46.

⁴⁷ AKINCI, s.77.

çalışma, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi) yazılı şekil şartı aramaktadır⁴⁸. Yargıtay da genel kural olarak şekil serbestisi ilkesini benimsemiştir⁴⁹. İş sözleşmesi yazılı yapılmamış ise işveren işçiye İş Kanunu'na göre (m.8/3) işe başladığı tarihten itibaren en geç iki ay içerisinde çalışma koşullarını (çalışma süresi, ücret, ücret ödeme dönemi gibi) ve uymak zorunda oldukları diğer kuralları gösterir bir yazılı belge vermek zorundadır. Belgenin verilmemesi halinde idari para cezası uygulanır. Verilen bu belge sözleşme niteliğinde değildir. İş sözleşmesinin iki ay dolmadan sona ermesi halinde ise sözleşmenin sona erme anına kadar bu bahsedilen belge verilmelidir. Sözleşmenin süresinin bir ayı geçmemesi halinde bu kural uygulanmaz⁵⁰.

ILO tarafından hazırlanan 1989 tarihli Ev Çalışmasına İlişkin Raporda evde çalışma sözleşmesinin ulusal mevzuatta belirtilen şekilde; açık veya örtülü, sözlü veya yazılı olabileceği kararlaştırılmıştır⁵¹.

TBK'ya (m.394/1) göre hizmet sözleşmesi, aksine bir hüküm belirtilmedikçe şekil serbestisine sahiptir⁵². Evde çalışma sözleşmesi TBK'ya göre yazılı olarak yapılması gerekmektedir de bu şart geçerlilik şartı değildir. Zira aynı maddede yazılı yapılmaması halinde emsal işçiye göre muamele yapılması gerektiği düzenlenmiştir⁵³. 2016 yılında İş Kanununda yapılan değişiklik ile (m.14) evde çalışma yazılı olarak yapılır. Kanaatimizce buradaki yazılılık şartı geçerlilik şartı değil ispat şartı olmalıdır. TBK'da geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurması (m.394/3), kanun koyucunun da ispat şartı olarak değerlendirdiğini göstermektedir.

⁴⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.90; SÜZEK, s.328 vd.; SÜMER, İş, s.57 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.82; ŞAKAR, s.64; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.212; NARMANLIOĞLU, s.191; ANDAÇ, s.81.

⁴⁹ "İş Kanunu, esas itibarıyla iş akdinin muteberliğini her hangi bir şekle tabi tutmamıştır. Yalnız 9 uncu maddesiyle müddeti bir sene veya daha fazla olan sürekli iş akitlerinin, 11 inci maddesi ile de takım mukavelelerinin muteber olabilmeleri için yazıyla mukaveleye bağlanmalarını mecburi kılmıştır." (YBGK, E.1958/28, K.1959/17, KT.18.02.1959, CORPUS, ET.13.12.2017, (Çevrimiçi)).

⁵⁰ SÜZEK, s.329; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.91; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.82; DULAY, Evde Çalışma, s.131; SÜMER, İş, s.58; ŞAKAR, s.64; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.213; ANDAÇ, s.82; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinde, işçiyle işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanı belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur." (Y9HD, E.2007/18954, K.2008/12201, KT.12.05.2008, CORPUS, ET.03.06.2018, (Çevrimiçi)).

⁵¹ EYRENCİ/BAKIRCI, s.25; DULAY, Evde Çalışma, s.124.

⁵² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s.214; DULAY, Evde Çalışma, s.129; DULAY, Dilek, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri Ve Değerlendirilmesi" (Uzaktan Çalışma), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S.36, s.156; NARMANLIOĞLU, s.190.

⁵³ EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler (Özel), Yetkin Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, 2017, s.571; ZEVLİLER, s.482; GÜN, Yeliz, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Geçerlilik Koşulları, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s.15; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.156.

Evde çalışma sözleşmesinin şekil serbestisi ilkesi gereğince, açık irade beyanıyla, dolaylı veya doğrudan, telefonla ya da yazılı olarak yapılabileceği kabul edilmiştir⁵⁴. İş Kanunu'nun 14. maddesine göre evde çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmalı ve sözleşmenin içerisinde çalışmanın niteliği, süresi, koşulları ve ücrete yer verilmelidir. İş Kanunu ile getirilen bu düzenleme geçerlilik şartıdır⁵⁵.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na⁵⁶ göre iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve iki nüsha olarak düzenlenir. Tarafların ad ve soyadları, geminin ismi, gemi adamının göreceği iş, hizmet başlangıç tarihi gibi bir takım hususlar iş sözleşmesinde yer almak zorundadır. Taraflar anlaşarak kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla sözleşmeye başka hüküm koyma hürriyetine sahiptir⁵⁷. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu⁵⁸ da sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu koşturmuştur. Sözleşmenin içerisinde zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar işin nevi, verilecek ücretin miktarı ve gazetecinin kıdemi olarak belirlenmiştir⁵⁹.

İş sözleşmelerinde şekil zorunluluğunun geçerlilik (sıhhat) şartı mı, yoksa ispat şartı mı olduğu konusu tartışmalıdır. Öğretide de bir kısım yazar geçerlilik şartı⁶⁰ olduğunu, diğer bir kısım yazar ise ispat şartı⁶¹ olduğunu öne sürmektedirler⁶². Sözleşmenin resmi makamca düzenlenmesi gerekli olmadığı gibi, böyle bir makamca onanmış bulunması da şart değildir. Sözleşme metninin el yazısı, daktilo ya da bilgisayar yazısı ile yazılmış bulunması bir farklılık yaratmaz. Yazının altında tarafların imzasının olması yeterlidir⁶³.

⁵⁴ **DULAY**, Evde Çalışma, s.130.

⁵⁵ **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.156 vd.

⁵⁶ R.G., 29.04.1967, 12586.

⁵⁷ **SÜZEK**, s.330; **ŞAKAR**, s.338 vd.; **ANDAÇ**, s.81 vd.

⁵⁸ R.G., 20.06.1952, 8140.

⁵⁹ **SÜZEK**, s.330; **NARMANLIOĞLU**, s.191; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.214 vd.; **ŞAKAR**, s.263 vd.

⁶⁰ **ANDAÇ**, s.81 (Andaç'a göre iş sözleşmesinde şekil serbestisi, ispat yükümlülüğü bakımından bazı şartlara bağlanmıştır. Geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.); ; **SÜMER**, İş, s.58; **YİBK**, E.20, K.9, KT.18.06.1958, (R.G., 30.09.1958, 10020).

⁶¹ "Şakar'a göre, yazılı şekil geçerlilik şartı değil, ispat şeklidir. Bu görüş doğrultusunda, Yargıtay yazılı iş sözleşmesi yapılmaya dahi, devamlı hizmet görülmesini 'fiili iş sözleşmesi' olarak görmekte ve gazetecinin ücrete hak kazanacağını kabul etmektedir. Başka bir deyişle, gazeteci ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğu anlaşılırsa, iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmamış olması işçilik haklarını etkilemez." (**ŞAKAR**, s.272); "Şakar'a göre, yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu kabul edilirse, buna uyulmaması halinde sözleşme hükümsüz sayılacaktır. Ancak iş hukukunda sözleşmenin icrasına geçilmişse hükümsüzlük sonuçlarının aynen benimsenmesi mümkün değildir. Zira görülen hizmet ediminin, işçinin sadakat borcunun, sosyal sigorta ve bunun gibi hususların iade imkânı yoktur. Bu sebeple kesin hükümsüzlüğün etkisi sınırlanmakta ve bundan geçişin, yani ifa edilen kısmın etkilenmeyeceği, hükümsüzlüğün ancak ileri sürüldüğü tarihten itibaren ileriye dönük olarak (ex nunc) etkisini göstereceği, o ana kadar da geçerli bir sözleşme olarak sonuçlarını doğuracağı kabul edilmektedir." (**ŞAKAR**, s.273).

⁶² **SÜZEK**, s.330 vd.

⁶³ **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.91; **ŞAKAR**, s.271 vd. - s.338; **NARMANLIOĞLU**, s.192.

b) Sözleşme Özgürlüğü

Hukuk düzeni kural olarak kişilere diledikleri şekilde hukuki ilişki kurma, içeriğini düzenleme ve değiştirme, kurmuş olduğu hukuki ilişkiyi sona erdirme hakkı tanımıştır. Bu hakka irade özerkliği denir⁶⁴.

İş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran kendine has hukuki kavramları, kurumları, ilkeleri ve tekniği bulunmaktadır. İş hukukunda sözleşmenin taraflarını koruma amacı özellikle de işçiyi koruma amacı sözleşme özgürlüğünün tek taraflı olarak sınırlandırılmasına neden olmuştur⁶⁵.

Taraflar iş sözleşmesi yapılırken sözleşme içeriğini düzenleme, sözleşme yapma veya yapmama ve sözleşmenin karşı tarafını seçme konusunda dilediği şekilde hareket edebilir. Bu özgürlük Anayasanın 48. maddesinde "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*" denilerek teminat altına alınmıştır⁶⁶. Yalnız bu genel kuralın özelde sınırlamaları vardır. Taraflar açısından "*yaşam için zorunlu mal satma*", "*savaş ekonomisinin gerektirmesi*" ve "*sözleşmenin yapılmamasının ahlaka aykırı düşmesi*" durumlarında sözleşme yapma mecburiyeti doğar. İş sözleşmesinde "*hukuka aykırılık*", "*ahlaka aykırılık*" ve "*imkânsızlık*" halleri TBK'ya göre (m.27/1) sözleşme yapma serbestisini sınırlar⁶⁷. Toplu iş sözleşmesi ile de sözleşme yapma özgürlüğü sınırlanabilir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa⁶⁸ (m.25/1) göre bir hakkın dürüstlük ve iyi niyete aykırı olarak kötüye kullanılması söz konusu olamaz⁶⁹. Bu genel sınırlamaların haricinde iş mevzuatı sözleşme özgürlüğünü bazı özel durumlarla sınırlandırmıştır⁷⁰.

İş Kanunu engelli, eski hükümlü veya terör mağduru kişileri, kamuda ve özel sektörde farklı oranlarda istihdam etme zorunluluğu getirmiştir. Bu istihdamın yapılıp yapılmadığı konusunda ise başlıca denetleyici kurum Türkiye İş Kurumu'dur⁷¹. Kamuoyunda Soma ve Ermenek maden kazaları olarak bilinen maden kazalarında devlet sosyal sorumluluk gayesiyle, kazada hayatını kaybeden kişilerin yakınlarına 5510 Sayılı SSGSK (Geçici m.

⁶⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.205; NARMANLIOĞLU, s.193; SÜZEK, s.332 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.81 vd.

⁶⁵ SÜMER, İş, s.50; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.82 vd.; SÜZEK, s.333; ÇARHOĞLU, s.3

⁶⁶ SÜMER, İş, s.50; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.84; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.205; SÜZEK, s.333; ŞENOL, H. Kübra Ercoşkun, "Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C.24, S.2, s.710 vd.

⁶⁷ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.87 vd.; NARMANLIOĞLU, s.193 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.84; ÇARHOĞLU, s.2 vd.

⁶⁸ R.G., 07.11.2012, 28460.

⁶⁹ NARMANLIOĞLU, s.193.

⁷⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.210 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.89 vd.; SÜZEK, s.333 vd.; ÇARHOĞLU, s.3.

⁷¹ SÜZEK, s.340 vd.; ŞAKAR, s.66 vd.; SÜMER, İş, s.53 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.85 vd.

59/3)⁷² ile 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleşen darbe girişimi sırasında darbecilere mukavemet gösteren kişilerinde kendisi veya yakınlarına 670 Sayılı KHK (m. 9/2)⁷³ ile istihdam imkânı sunulmuştur⁷⁴. İşten geçersiz bir sebeple çıkarılanlar, askerliğini ve kanuni ödevlerini yerine getiren işçiler⁷⁵ işveren tarafından işe alınmak zorundadır⁷⁶.

Görüldüğü üzere sözleşme özgürlüğünün sınırlanmasında, özellikle işveren açısından bazı kimselerle öncelikli ve zorunlu olarak sözleşme yapmak, bazı kimseler açısından ise sözleşme yapmamak seçenekleri ortaya çıkmaktadır⁷⁷.

c) Ehliyet

İş sözleşmesinde ehliyet, geçerli bir iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan hukuki işlem yapabilme iradesine sahip olmak şeklinde anlaşılmalıdır. Tam ehliyetli olan kişiler diledikleri iş sözleşmesini yapabilir. Ayırt etme gücüne sahip küçüklerin ise iş sözleşmesi yapma ehliyeti sınırlandırılmıştır. Ayırt etme gücüne sahip küçükler, anne babasının veya vesayet makamının açık ve örtülü izni ile iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Ayırt etme gücüne sahip olmayan kişilerin yapmış oldukları iş sözleşmeleri hükümsüzdür. Bu kişiler yasal temsilcilerinin izni dahi olsa iş sözleşmesi yapamazlar. Yabancıların iş sözleşmesi yapma ehliyeti müteakabiliyet esası gibi belli durumların gerçekleşmesi halinde mümkündür⁷⁸.

Evde çalışma sözleşmesinin doğumu için her şeyden evvel evde çalışan işçi ile işveren arasında karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunması ve tarafların bu sözleşmeyi yapabilmek için gerekli ehliyete sahip olmaları gerekir⁷⁹.

İş Kanunu'na göre kural olarak 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklar ve kadınların yer altında ve su altında yapılacak işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa⁸⁰ göre tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduğunu gösterir

⁷² R.G., 16.06.2006, 26200.

⁷³ R.G., 17.08.2016, 29804.

⁷⁴ **TUNÇOMAĞ, CENTEL**, s.85; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.82 vd.

⁷⁵ Örneğin STİSK'e göre işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. İşçi kuruluşunda herhangi bir sebeple yöneticiliği bittiğinde işçi bir ay içerisinde çalışmış olduğu işyerine başvurabilir. İşçinin talep tarihinden bir ay içerisinde işveren işçiyi eski işinde veya benzer statüdeki başka bir işe başlatmak mecburiyetindedir. Eğer başlatmazsa bu durumda iş sözleşmesi işveren tarafından fesh edilmiş sayılır. (STİSK m.23/2)

⁷⁶ **NARMANLIOĞLU**, s.194 vd.; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.208; **SÜZEK**, s.345.

⁷⁷ **NARMANLIOĞLU**, s.193; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.82 vd.; **SÜZEK**, s.333-347.

⁷⁸ **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.81; **SÜMER**, İş, s.49; **ŞAKAR**, s.60; **NARMANLIOĞLU**, s.182 vd.; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.79; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.172.

⁷⁹ **DULAY**, Evde Çalışma, s.130; ILO 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin 4. maddesinin G fıkrasında çalışma ve işe kabul edilme için asgari yaş düzenlemesinin yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

⁸⁰ R.G., 30.06.2012, 28339.

sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar⁸¹. Çocuklar, kadınlar ve engellilerin korunması açısından İş Kanununda geçerli olan yaş sınırı, sağlık durumu ve cinsiyete ilişkin koruyucu önlemler evde çalışmada da uygulanmalıdır⁸².

Evli kadınların ise iş sözleşmesi yapmasında herhangi bir kısıtlama getirilmemiştir. Diğer bir deyişle kocasının izin veya icazetine gerek olmaksızın bir sözleşmesi yapabilir. Karı kocadan birisi işveren diğeri de işçi olabilir. Aralarında yapılan iş sözleşmesinin geçerliliği bir başka kişi ve makamın onayına ihtiyaç duymaksızın geçerli olur. TMK'ya göre karı veya koca iş ya da meslek seçiminde "*evlilik birliğinin huzur ve yararını*" gözetmek ve buna aykırı hareket etmemek⁸³ mecburiyetindedirler⁸⁴.

B) Tarafların Kişiliğine Bağlı Olması

Liberal akımların etkili olduğu dönemde iş sözleşmeleri malvarlığı sözleşmeleri olarak görülmüştür. Sözleşmede işçi belirli bir hizmette bulunur ve karşılığında işveren tarafından ücreti ödenir şeklinde bir anlayış hâkimdi. Bu sebeple de Borçlar Hukuku alanında incelemeye alınmıştı. Çağdaş İş Hukukunun gelişmesi ile iş sözleşmesinin, işçinin kişiliği ile yakından ilgili olduğu bu sebeple de malvarlığı sözleşmelerinden ayrıldığı görüşü ön plana çıkmıştır. İşçinin kişiliğinin öne çıkması ile işin yapılması ve karşılığında ücret ödenmesi borçlarına ilave olarak sadakat, işverenin talimatına uyma, işçi sağlığının korunması ve eşit davranma gibi borçlar da iş ilişkisine dâhil edilmiştir. İşveren açısından işçinin mesleki bilgisi, deneyimi, ahlakı, ustalık ve becerisi gibi kavramlar çok önemlidir⁸⁵. İş sözleşmesinde her ne kadar ücret unsuru bulursa da işçinin kişiliği ön plana çıktığı için işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Bu özelliğinin sonucu olarak iş sözleşmesi taraflar arasında güven, sadakat, eşit işleme tabi tutma gibi borçlar ortaya çıkarır⁸⁶.

İş sözleşmesi yapmasının sonucu işçi işverene karşı taahhüt etmiş olduğu iş görme borcunu şahsen yapmak, bizzat gerçekleştirmek zorundadır. İşçi iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu başkasına yaptıramaz. Çünkü iş sözleşmesinin kişisel karakteri işçinin taahhüt ettiği işi bizzat yapmasını gerektirmektedir. İşin işçinin kişiliğine bağlı olması nedeniyle işin görülmesi işçinin mirasçılara intikal etmez. Ancak azda olsa işçinin işi bizzat yapmasının

⁸¹ SÜZEK, s.333 vd.; ŞAKAR, s.60 vd.; SÜMER, İş, s.49; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.203 vd.; NARMANLIOĞLU, s.183.

⁸² DULAY, Evde Çalışma, s.132.

⁸³ Örneğin Türk Medeni Kanunu'na göre eşlerden herhangi biri diğer eşin iznini kural olarak almak mecburiyetinde değildir. Meslek ve iş seçiminde eşler bağımsız olarak tek başına hareket edebilir. Ancak eşlerin yapmış olduğu bu seçim evlilik birliğine zarar vermemelidir. Zarar vermesi halinde kanun bu hali korumaz. (Türk Medeni Kanunu m.192).

⁸⁴ NARMANLIOĞLU, s.185; SÜMER, İş, s.49; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.81; SÜZEK, s.328.

⁸⁵ SÜMER, İş, s.39; SÜZEK, s.256; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.124 vd.

⁸⁶ SÜZEK, s.256; ŞAKAR, s.271.

istisnaları mevcuttur. İşçinin iş görme borcunu kendisinden başka birisinin yapmasına imkân veren bir düzenleme iş sözleşmesiyle yapılabilir. İşin niteliği de başka birisinin ifasını gerektirebilir⁸⁷.

İşçi iş görme borcunu işverene karşı ifa etmekle mükelleftir. Özellikle işverenin kişiliği ön planda tutularak yani işverenin şahsı esas alınarak yapılmışsa, işveren işin görülmesini isteme hakkını başkasına devredemez. İşverenin vefatı halinde işin görülmesini talep hakkı işverenin mirasçılara intikal etmez⁸⁸.

Ana-baba, küçüğün çıkarlarını zarara uğratmamak koşulu ile küçük adına ergin olacağı zamana kadar iş sözleşmesi yapabilir. Ana-babanın bu şekilde sözleşme yapması iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı olduğu kuralını değiştirmez⁸⁹.

C) Karşılıklı Borç Yükleme

Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde taraflar birbirlerine karşı her zaman borçludur. Her iki tarafın (işçi ve işveren) ifa etmek zorunda olduğu borçlar mevcuttur⁹⁰. Evde çalışma sözleşmesi de karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir⁹¹.

İş sözleşmesinde taraflar, karşı tarafın yerine getirme vaa'inde bulunduğu edime karşılık bir borç yüklenmektedir. Bu açıdan karşılıklı borç yükleyen eser, trampa, kira ve satış sözleşmesine benzemektedir. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelere sinallagmatik sözleşmeler de denir. İş hukukunun sosyal amaçlar gütmesi bazı hallerde karşılığı olmaksızın kişiyi borç altına sokmaktadır. Örneğin işveren tarafından işçiye çalışmadığı dönemde (yıllık ücretli izin gibi) ücret ödenmektedir⁹². İş akdinin kurulmasıyla, tarafların birbirlerine karşı özel ve kamusal yükümlülükleri bulunmaktadır⁹³.

D) Devamlı Bir Sözleşme Olması

İş sözleşmesi süreklilik arz eden, zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir. Bir satım sözleşmesinde satılan malın teslimi borcu, bunun belirli bir anda yapılmasıyla sona

⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.250;

⁸⁸ NARMANLIOĞLU, s.251; "Tarafların murislerin ölümü tarihinde yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinde 'hizmet akdi, işçinin ölümü ile hitam bulunur. İş sahibi olduğu takdirde akit başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur.' hükmü yer almaktadır." (Y22HD, E.2013/8097,K.2014/9291, KT.22.04.2014, CORPUS, ET.15.05.2018, (Çevrimiçi)).

⁸⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.124; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.80.

⁹⁰ SÜZEK, s.256; AKINCI, s.65; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; Y9HD, E.2008/26809, K.2010/13752, KT.17.05.2010, CORPUS, ET.07.03.2018, (Çevrimiçi).

⁹¹ KARACA, s.375.

⁹² ANDAÇ, s.79; NARMANLIOĞLU, s.165; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.125; SÜMER, İş, s.39; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; ŞAKAR, s.271; SÜZEK, s.256;.

⁹³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.68; SÜZEK, s.47..

ermektedir. İş sözleşmesinde ise satım sözleşmesinde olduğu gibi ani edimle bitirilecek bir sözleşme yoktur. Her ne kadar belli bir süre sonra bitse de iş sözleşmesi devamlılık arz eder.

Sürenin belirli ya da belirsiz olması iş sözleşmesinin devamlılığını bozmaz⁹⁴. Sözleşmenin zaman içinde sürekli bir davranışla ifa edilmesi halinde devamlılık arz eden bir sözleşme vardır. İşçinin iş görme borcu süreklilik arz eder. İşverenin ücret ödeme borcu da süreklilik gösterir. Aynı zamanda tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da devamlılık arz eder. Tekrarlanarak kendisini yineleyen bu borçlar devamlılığın göstergesidir⁹⁵. Evde çalışma sözleşmesi de devamlılık arz eden sözleşmelerdendir⁹⁶.

2) ESNEKLEŞME KAVRAMI

Esneklik kavram olarak değişikliklere ve farklılıklara karşı uyum yeteneğinin yüksek olması anlamına gelmektedir. Değişen yaşam koşulları, standartlar ve ekonominin toplumsal dinamiklere uygun olarak entegre edilmesidir⁹⁷. Toplumsal düzenin sağlanması ve devam etmesinde hukukun işlevi dikkate alındığında, esneklik odaklı uygulamalardan hukuk sisteminin etkileneceği aşikârdır⁹⁸.

Sanayileşme ile başlayan iş hukukunun bugüne kadarki gelişiminde, bütün dengeler göz önüne alınarak işçi lehine düzenleme yapılması ilke olarak benimsenmiştir. Ancak son zamanlarda işçiyi koruma düşüncesinin karşısına, iş hayatının gerekleri nedeniyle iş hukukunun esnekleştirilmesi talepleri çıkmaktadır. Öğretide bu durum geniş tartışmalara neden olmuştur. İşçiyi koruma amacının esnekleştirme kavramının iş hukuku içerisine girmesiyle çok zor bir hal alacağı, bu nedenle de iş ilişkisinin zayıf tarafını temsil eden işçilerin haklarının savunulamayacağı tartışmaların başlıca konusu olmuştur⁹⁹. 1970'lerden itibaren iş hayatındaki esneklik tartışmaları, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Günümüzde ise esnek çalışmanın birçok türüyle karşılaşılmaktadır¹⁰⁰.

⁹⁴ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.69; SÜMER, İş, s.39; ŞAKAR, s.270; NARMANLIOĞLU, s. 208 vd.; SÜZEK, s.256 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.125.

⁹⁵ SÜZEK, s.257; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.69; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.173; AKINCI, s.27.

⁹⁶ KARACA, s.375.

⁹⁷ ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Yayınevi, 1. Bası, İstanbul, 2005, s.17; ÇARHOĞLU, s.2; AKSU, İsmail Faruk, Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansımaları: Esneklik Yaklaşımı, Türk Akademisi Siyasi Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı, 2012, s.4; GÜNAY, s.4; ZEYTİNOĞLU, s.193; HATMAN, s.32 vd.; TOPCUK, s.2; SAKAL, s.6; NOYAN, s.26.

⁹⁸ ÇARHOĞLU, s.2; ARSLANOĞLU, s.20.

⁹⁹ SÜZEK, s. 19; ÇARHOĞLU, s.2 vd.; YILDIZ, Esnek Üretim, s.95 vd.; KARADENİZ, s.85.

¹⁰⁰ SENGENBERGER, s.44; ATEŞ, Hamza/ÇÖPOĞLU, Mustafa, "Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 2015, C.10, S.1, s.100; ZEHİR, s.1; ÇARHOĞLU, s.31; AKSU, s.12; METİN, Şahin, Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye'de Ev - Eksenli Çalışma, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış

Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli ve öncelikli konusu işsizliktir. Gelişmiş ülkelerin uyguladıkları sosyal politikalar esnekleşmiş istihdam stratejilerine, esnek istihdam stratejileri ise esnek istihdam anlayışına doğru yönelmiştir¹⁰¹. Makine ve diğer enerji kaynaklarının insan gücünün yerini alması, teknolojinin baş döndüren hızda gelişimi, küreselleşmenin hızlanması, yaşam şartlarının değişmesi, personel ve endüstri yönetiminde yeni teknikler, işgücünün değişen niteliği çalışma şartlarında mutad (alışılmış) çalışma biçimi ve türlerinden uzaklaşan bir (esnekleşme) çalışmayı beraberinde getirmiştir¹⁰². Yeni teknolojiler işgücüne duyulan ihtiyacı nispi olarak azaltmakta, işgücü talebi çok sayıda niteliksiz işçiden bilgisayarın başında çalışan az sayıda nitelikli işçiye doğru kaymakta, bunun sonucunda işgücünün esnek bir biçimde kullanılması zorunluluğu doğmaktadır¹⁰³.

Çalışma hayatında esneklik, hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir¹⁰⁴.

Uzmanlık Tezi, Ankara, 2011, s.96; **DEMİR/GERSİL**, s.70; **BACAK/ŞAHİN**, s.328 vd.; **MAÇOŞ**, s.17; **HATMAN**, s.28; **ÇAKMAK**, s.17; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.95; **ALTINAY**, s.2; **AYDINTAN/KÖRDEVE**, s.32; **TATLIOĞLU**, Ezgi, "Kamu Güvencesiyle Taçlandırılmış Bir Esneklik Mümkün Mü? Yalova Belediyesi Örneği: Kadın Çalışanlar", Electronic Journal Of Vocational Colleges, 2015, C.5, S.2, s.45; **TOPÇUK**, s.3; **ASLAN**, s.69; **YAVUZ**, Arif, "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi" (Esnekliğin Etkisi), Çimento İşveren Dergisi, 1995, C.9, S.4, s.14; **ÖZDEMİR**, s.127; **OKUR**, "Ahmet, Küreselleşmenin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri", Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2004, S.2, s.3; **YAHŞI**, Fatma, Küreselleşme ve İstihdam, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2007, s.9; **GÜNAY**, s.2; **AYTUĞ**, Hüseyin Kutay, "Küresel Rekabetin İşletmelerin Üretim ve İstihdam Yapısı Üzerindeki Etkileri", Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2011, C.2, S.2, s.56; **TOPÇUOĞLU**, Reyhan Atasü, Home – Based Work And Informal Sector In The Period Of Globalisation An Analysis Through Capitalism And Patriarchy The Case Of Turkey, The Graduate School Of Social Sciences of Middle East Technical University Published Graduate Thesis, Ankara, 2005, s.11.

¹⁰¹ **NARMANLIOĞLU**, s.613; **AYDOĞDU**, s.70; **İNCİROĞLU**, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2001, s.13; **SÜZEK**, s.19; **ODAMAN**, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, 1. Bası, Legal Yayınevi, İstanbul, 2013, s.14; **AKSU**, s.4; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.96; **KARLIDAĞ**, s.22.

¹⁰² **NARMANLIOĞLU**, s.613; **DEMİR/GERSİL**, s.72; **AKSU**, s.4 vd.; **SÜZEK**, s.20; **ZEHİR**, s.4; **BACAK/ŞAHİN**, s.329; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.96; **ZEYTİNOĞLU**, s.193; **SAKAL**, s.7 vd.; **GÜNAY**, s.4

¹⁰³ **SÜZEK**, s.19; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.168; **ATEŞ/ÇÖPOĞLU**, s.100; **GÜL**, s.13; **NOYAN**, s.26.

¹⁰⁴ **SÜZEK**, s.19; **ODAMAN**, s.9; **GÜL**, Birsen, Hazır Giyim Sektöründe Eve İş Verme Sistemi Kapsamında Çalışan Kadın İşgücünün Durumuna İlişkin Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Bilimde Uzmanlık Tezi, Ankara, 1997, s.8 vd.; **SARIKAYA**, Merve, Sosyal Küreselleşme ve Büyüme Üzerine Etkisi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2014, s.47; **GÜLCAN**, Erhan, Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Güvencenin Bağdaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2017, s.22; **TOZLU**, Emine, "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2011, C.3, S.4, s.101; **TİSK**, Sosyal Politikalar Boyutunda Avrupa Birliğinde Esneklik, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2007, s.39; **ARSLANOĞLU**, s.17; **ZEHİR**, s.6; **AKSU**, s.4; **ÇARHOĞLU**, s.4 vd.; **BACAK/ŞAHİN**, s.329; **SAKAL**, s.6 vd.;

Çalışma hayatında esnekliği bir başka açıdan değişen koşullara uyum sağlama ve değişebilirlik olarak tanımlamak mümkündür. Esneklikle işçi ve işveren iş hayatının gereklerine uygun olarak kendilerini düzenleyebilir ve değiştirebilirler¹⁰⁵. Bir kısım yazar esnekliğin, bir anlamda iş yaşamının kuralsızlaştırılması (deregulation)¹⁰⁶ anlamına geldiğini ifade etmektedir¹⁰⁷. Bir diğer grup ise, esnekleştirilmenin kavram olarak kuralsızlaştırma ile aynı anlama gelmediğini belirtmektedir¹⁰⁸. İş hayatına giren esneklik kavramının aynı zamanda bağımlı çalışmayı yeniden düzenlemiştir¹⁰⁹.

Esneklik çalışma şartlarının işçi lehine hafifletilmesi anlamına geldiği gibi, işveren lehine çalışma şartlarının ağırlaştırılması anlamına da gelmelidir¹¹⁰. Örneğin kısmi süreli çalışmanın çalışma süresini hafifletmesi nedeniyle işçi lehine olduğu, fazla çalışmanın da işveren lehine çalışma şartlarının artırılmasına neden olduğu söylenebilir. Burada önemli olan husus, klasik istihdam anlayışındaki tekdüze sistemin dışına çıkarak, iş hayatının gereklerine uygun olarak düzenleme yapılabilmesi, şartların ağırlaştırılması ve hafifletilmesinin mümkün olmasıdır¹¹¹. Esneklik anlayışı, işverenler açısından işçilerin işyerinde gerekli saat ve şekilde çalıştırılması, işçiler açısından ise, çalışma saatlerinin azaltılıp klasik çalışma şartlarından daha esnek biçimde çalışılması olarak algılanmaktadır¹¹². Esnek çalışma ile çalışma sürelerinde meydana gelen değişim sayesinde, üretim süreçlerinin kesintisiz devam etmesinin yanında üretim maliyetleri düşürülerek işletmelerin ayakta kalması ve işçilerin işlerini

AYDOĞDU, s.70; **KAYA**, Mehmet/**DOĞAN**, Bahar Burtan, "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, C.15, S.58, s.1070; **NARMANLIOĞLU**, s.614.

¹⁰⁵ **ODAMAN**, s.13; **HATMAN**, s.58; **AKSU**, s.6; **ARSLANOĞLU**, s.21; **DEMİR/GERŞİL**, s.72; **İNCİROĞLU**, s.13 vd.; **BACAK/ŞAHİN**, s.330; **ZEHİR**, s.6; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.94; **GÜL**, s.8; **NOYAN**, s.26; **KÖRDEVE**, Mustafa Kemal, Esnek Çalışma Uygulamalarını Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2016, s.5.

¹⁰⁶ Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. **ARSLANOĞLU**, s.39 vd.

¹⁰⁷ **GÜLEŞÇİ**, Yusuf, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Evde Hizmet Sözleşmesi', Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, 2013, s.94 (93-131); **TOPÇUK**, s.1; **BACAK/ŞAHİN**, s.328.

¹⁰⁸ **SÜZEK**, s.20; **ODAMAN**, s.13 vd.; **CENTEL**, Tankut, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Düzenlenen Seminer Yayını, 1994, 242; **TURAN**, Bülent, Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Yansımaları, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2005, s.6; **SUBAŞI**, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Vedat Kitapçılık, 2005, s.359; **TAN**, s.2; **ÇARHOĞLU**, s.2; **ZEYTİNOĞLU**, s.193; **ALTINAY**, s.3; **TOPÇUK**, s.1 vd.; (**NOYAN**, s.24).

¹⁰⁹ **NARMANLIOĞLU**, s.613; **ATEŞ/ÇÖPOĞLU**, s.100; **DEMİR/GERŞİL**, s.70; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.94; **GÜL**, s.13; **GÜZEL**, s.83.

¹¹⁰ **NARMANLIOĞLU**, s.614; **ERYİĞİT**, s.9 vd.

¹¹¹ **NARMANLIOĞLU**, s.613; **DEMİR/GERŞİL**, s.72; **TAN**, s.2; **ZEHİR**, s.5 vd.

¹¹² **TAN**, s.2; **NARMANLIOĞLU**, s.615; **DEMİR/GERŞİL**, s.70; **BACAK/ŞAHİN**, s.327.

korumaları sağlanmıştır¹¹³. En yalın hali ile esneklik geçmişte iş süresi, iş ilişkileri, sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi standart düzenlemelerden uzaklaşılması ve böylelikle iş organizasyonunda esnek uzmanlaşmayı ve toplumu etkileyen değişmelerin yansımalarıdır¹¹⁴. Esneklik kavramının işçi, işveren ve çalışma hayatını kapsamaması ve bu alanların her birinde kendine has görünümü olması nedeniyle; işçi açısından esneklik, işverenler açısından esneklik ve çalışma hayatında esneklik olarak üçe ayırmak mümkündür¹¹⁵.

Türkiye’de 1982 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda esneklik uygulamalarına yer vermiştir. Daha sonraki kalkınma planlarında da esneklik uygulamalarına yer verilmiştir. Kalkınma Bakanlığının 2013 Yılı Programı’nda iş gücü piyasasındaki katılıkları azaltmak için gerekli düzenlemelerin yapılacağına dair kararlar alınmıştır. Bu kararlarda evde çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma modellerinin destekleneceği ifade edilmiştir¹¹⁶. 1986 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan programda eve iş verme sisteminin teşvik edilmesi program içerisinde alınmıştır¹¹⁷.

Avrupa’da çalışanlara geniş iş alanları yaratan ve iş-aile yaşam dengesi kurma taleplerini karşılayan güvenceli esneklik çalışma modellerinden en iyi şekilde yararlanılması ve İş Kanununda esneklik hükümlerinin uygulanabilirliği artırılması, kanunun kapsamı evden çalışma, uzaktan çalışma gibi atipik çalışma yöntemleriyle genişletilmesi ve bu düzenlemelerin sosyal güvenlik mevzuatıyla bütünleştirilmesi TİSK tarafından hazırlanan raporda belirtilmiştir¹¹⁸. Kanun koyucu TİSK tarafından hazırlanan bu rapora uygun olarak 2016 yılında uzaktan çalışma başlığı altında İş Kanununda düzenleme yapmıştır. İş Kanununda esnek çalışma sistemleri iş hayatının gereklerinin tabii bir sonucu olarak uzun zamandır uygulanmaktadır. Kanunda özel olarak belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine ve uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi, deneme süreli iş ilişkisi, fazla sürelerle

¹¹³ İNCİROĞLU, s.13; DEMİR/GERŞİL, s.72; ZEHİR, s.5 vd.; YILDIZ, Esnek Üretim, s.97; GÜL, s.8; KARLIDAĞ, s.23.

¹¹⁴ GÜLEŞÇİ, s.95; YILDIZ, Esnek Üretim, s.97; NOYAN, s.22.

¹¹⁵ Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. ARSLANOĞLU, s.17-34; Bu sınıflandırmanın daha farklı olanı hakkında detaylı bilgi için bkz. ZEHİR, s.8 vd. - ÇARHOĞLU, s.3 vd.; AKSU, s.15 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.70 vd.; BACAK/ŞAHİN, s.328; ERYİĞİT, s.10 vd.; YILDIZ, Esnek Üretim, s.98 vd.; TOPCUK, s. 14 vd.; FİDANAY, Nilüfer İlhan, The Social Character Of The European Union Flexible Work Arrangements, The Graduate School Of Social Sciences of Middle East Technical University Published Graduate Thesis, Ankara, 2004, s.24.

¹¹⁶ ATEŞ/ÇÖPOĞLU, s.107; ÇELİK, Sümeyra, Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s.73; NOYAN, s.181.

¹¹⁷ DULAY, Evde Çalışma, s.10; R.G. 31 Ekim, S.18984; s.260.

¹¹⁸ TİSK, 25. Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, Ankara, 2013, s.114.

çalışma, denkleştirme, telafi çalışması, kısa çalışma gibi esnek çalışma sistemleri düzenlenmiştir¹¹⁹.

Son olarak ekonomik ve teknolojik zorunlulukların çalışma hayatını esneklemeye doğru itmesi ve ülkemizin sosyo-ekonomik durumu da göz önüne alınarak, işçinin korunması ilkesinin göz ardı edilmesi mümkün değildir. Çünkü ülke ekonomisi ve işletmeler açısından ekonomik darboğazları aşmak, gelişmelere uyum sağlamak ve işsizliği önlemek ne kadar önemliyse, işçi bakımından da asgari çalışma koşullarından yoksun kalmamak işçi açısından hayati önem taşımaktadır¹²⁰.

3) TİPİK – ATİPİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

D) Tipik İş Sözleşmeleri

Sanayileşme ile birlikte işçi ile işveren arasındaki ilişki kitlesel bir nitelik kazanmıştır. Bu kitlesellik çalışma yaşamına genel ve tek tip (yeknesak) bir yapı oluşturma zorunluluğu doğurmuştur. Günümüzde her işçi ile ayrı ayrı yapılan görüşmeler sonucunda çalışma koşullarının belirlenmesi yerine, işveren tarafından önceden hazırlanmış olan tek tip iş sözleşmelerinin işçinin onayına sunulması yoluna gidilmektedir¹²¹. Sanayileşmenin artması ile ülkemizde tip iş sözleşmeleri geniş bir kapsam ve yaygınlık kazanmıştır¹²².

Tipik iş sözleşmelerinin yapılmasının tabii bir sonucu olarak "*genel iş koşulları*" adını verdiğimiz kavram oluşur. Diğer bir ifadeyle tip iş sözleşmeleriyle borçlar hukukunda belirtilen genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümü olan genel iş koşulları ortaya çıkmaktadır¹²³. Genel iş koşulları¹²⁴, işverenin tek taraflı olarak önceden hazırlamış olduğu, genel ve soyut nitelikli, iş ilişkisinin düzenlendiği kurallar bütününe (tipik iş sözleşmesi, iç yönetmelik, personel yönetmeliği vb.) denir¹²⁵. TBK'nın diğer kanunlarda boşluk bulunan durumlara uygun düştüğü ölçüde uygulanabildiği düşünüldüğünde, genel işlem koşullarını düzenleyen 20-25. maddelerindeki hükümlerin genel iş koşullarına uygulanabileceğini

¹¹⁹ NARMANLIOĞLU, s.613; SÜZEK, s.20; AKSU, s.15 vd.; DEMİRSAT, s.128.

¹²⁰ SÜZEK, 21; ZEHİR, s.7 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.72 vd.; YILDIZ, Esnek Üretim, s.98 vd.

¹²¹ SÜZEK, s.64; NARMANLIOĞLU, s.616; DULAY, Evde Çalışma, s.6 vd.; ASLAN, Hasan, "Ev-eksenli Çalışan Kadınların Sosyal ve Ekonomik Hayatlarına İlişkin Bir Saha Araştırması: Denizli İli Örneği", Feminist Eleştiri Dergisi, 2016, C.8, S.1, s.69 vd.

¹²² SÜZEK, s.83; ÇARHOĞLU, s.7; ASLAN, s.69.

¹²³ SÜZEK, s.68.

¹²⁴ Günümüz ekonomi ve iş hayatında kısa zamanda daha çok hizmet sunabilmek için daha önceden belirlenmiş matbu nitelikteki kurallar bütünü, sözleşmenin karşı tarafına onaylatılarak geçerlilik kazandırılır ve bu kurallar çerçevesinde hareket edilir. (Örneğin banka sözleşmeleri). Buradaki eksik yönlerin giderilmesi ve tarafın mağduriyetinin önlenmesi için TBK'da (m.20/1) genel işlem koşulları altında düzenleme yapılmıştır.

¹²⁵ SÜZEK, s.65; CİVAN, Orhan Ersun, Genel İş Koşulları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014, s.15 vd.

söylemek mümkündür¹²⁶. Tipik iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında tartışılarak kabul edildiğinin yazılmış olması kanunda belirtilen genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin tip iş sözleşmelerinde uygulanmayacağı anlamına gelmez. Burada önemli olan, koşulların tartışılarak kabul edilmesidir. Koşulların işçi ile işveren tarafından tartışılarak kabul edilmesi halinde genel işlem koşulları burada uygulanmaz¹²⁷.

İş sözleşmesi tarafların ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde düzenlenebilir. Süre koşulu olmayan ve hiçbir özel şart gerekmeksizin yapılabilen ve iş sözleşmesinin önemli bir kısmını oluşturan belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tipik iş sözleşmeleri olarak adlandırılır¹²⁸. Tipik iş sözleşmesi; işçinin belirli bir işverene bağlı olarak, işverene ait bir işyerinde işverenin işini yapmayı üstlendiği, tam gün süreli çalışmayı öngören, belirsiz süreli, ücret ve diğer çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebildiği bir iş sözleşmesidir. Bir başka açıyla tipik çalışmaya klasik çalışma, geleneksel çalışma ya da standart çalışma denebilir. Tipik iş ilişkisinde çalışma şartlarının ve ilişkilerinin yeknesaklaşması benimsenmiştir¹²⁹. Diğer bir ifadeyle normal (standart) iş ilişkisi olarak adlandırılan tipik iş ilişkileri, fabrika modeli çerçevesinde, belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dayalı olarak, işverenin emir ve talimatı altında, coğrafi sınırları belirlenmiş olan bir işyerinde, tam gün süre ile çalışmayı ifade eder¹³⁰. Tipik iş sözleşmelerinde istihdamın ve hukuksal güvencenin var olduğu, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin geliştiği görülür¹³¹.

Tipik iş sözleşmelerinin işyerlerinde genel ve yeknesak kurallar getirmesi, aynı işyerinde kimi işçilerle farklı bireysel iş sözleşmesi yapılmasına bir engel oluşturmaz. İşçilere farklı ve sübjektif nitelikleri nedeniyle değişik çalışma koşullarının uygulanması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez¹³². Tip iş sözleşmeleri de diğer sözleşmeler gibi her şeyden

¹²⁶ SÜZEK, s.65 vd.

¹²⁷ SÜZEK, s.71.

¹²⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 4. Baskı, Ankara, 2011, s.420; "Sözleşme hukukumuzda irade muhtariyeti ve akit serbestisi sınırları içerisinde taraflar kanunların buyurucu hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla diledikleri gibi sözleşme yapma özgürlüğüne sahiptirler. Bu sözleşme tipleri yasalarda gösterilen biçimde yapılması halinde tipik sözleşmeler, yasalarda tanımlananlar dışında yapılması halinde atipik sözleşmeler olarak gruplandırılır. Atipik sözleşme de bir veya birkaç sözleşmenin bir araya gelmesiyle oluşturulan sözleşmelere konma sözleşmeler veya somut olayın özelliklerine göre oluşturulan sözleşme ise kendine özgü diğer bir anlatımla suigeneris sözleşmeler olarak sınıflandırılmaya tabidir." (Y13HD, E.2004/15259, K.2004/17684, KT.06.12.2004, ET.04.03.2018, CORPUS, (Çevrimiçi)).

¹²⁹ SÜZEK, s.65 vd.; NARMANLIOĞLU, s.616; ALP, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2012, s.22.

¹³⁰ DULAY, Evde Çalışma, s.6; NARMANLIOĞLU, s.616; ALP, s.22.

¹³¹ ALP, s.21.

¹³² SÜZEK, s.69-70.

önce yasaların emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı hükümler içeremezler. Aksinin olması durumunda iş sözleşmesi geçersiz sayılır¹³³.

II) Atipik İş Sözleşmeleri

Özel hukuk kurallarına tabi olan hukuk dallarında sözleşme serbestisi ilkesi vardır. Taraflar sözleşme türünü ve içeriğini diledikleri gibi belirleme hakkına sahiptirler. İş sözleşmeleri İş Kanununda sayılan türlerle sınırlı değildir. TBK'da (27/1) hizmet sözleşmesinin şartlarının, kanuna ahlaka, adaba aykırı olmamak şartıyla istenildiği gibi düzenlenebileceği belirtilmiştir¹³⁴.

Sanayideki gelişmeler, iletişim ve teknolojiye gelişmeler, değişen iş hayatı ve ekonomik nedenler (vahşi liberalizm) işçilerin tipik iş ilişkisi içerisinde çalışmasına alternatif çalışma şekilleri getirmiştir¹³⁵. Atipik iş ilişkilerinde klasik istihdamda var olan özelliklere uymama, değiştirme ve bunlardan uzaklaşma söz konusudur¹³⁶. Geleneksel olarak süre gelen işveren – fabrika – işçi üçlemesine dayanan tek tiplilik, çağımızda atipik çalışma şekilleri ile çeşitlendirilmiştir¹³⁷. İş Kanunu öncesindeki iş kanunu ve borçlar kanunlarında atipik iş sözleşmelerine dar anlamda yer verilmiştir. Uygulamada oluşan boşluk ise mahkeme kararları ve öğretiyle kapatılmıştır. Atipik iş sözleşmelerindeki eksiklik kanun koyucu tarafından fark

¹³³ SÜZEK, s.72.

¹³⁴ TAN, s.12; SÜZEK, s.260 vd.

¹³⁵ NARMANLIOĞLU, s.616; SENGENBERGER, Werner, Uluslararası Çalışma Örgütü Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, Friedrich Ebert Stiftung, s.44; SÜZEK, s.22; ERYİĞİT, Süleyman, "Esnek Üretim – Esnek Organizasyon – Esnek Çalışma", Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000, C.5, S.4, s.9; ALTINAY, Ayşe Tarakcıoğlu, Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2011, s.2; ZEHİR, Leyla, Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği (Adapazarı Örneği), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 1999, s.43; ÇARHOĞLU, s.8; MAÇOŞ, Ebru, Gelenekselin Ev Eksenli Üretimin Yeniden Şekillenmesindeki Rolü, İstanbul, Pendik, Kavakpınar Örneği, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004, s.14; ÇAKMAK, Radiye, Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s.17; AYDOĞDU, Canan, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı Politikaları", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 2014, C.2, S.1, s.69 vd.; KARADENİZ, s.85; ALP, s.24; TUNCAY, A. Can/KUTSAL, F. Burcu Savaş, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınevi, 5. Bası, İstanbul, 2016, s.351; ALTINIŞIK, Resul, Küreselleşmenin Sendikal Özgürlüklere Dünya ve Türkiye Açısından Yansımaları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.242; DULAY, Evde Çalışma, s.7.

¹³⁶ ÖZDEMİR, Burhan, "Ev Çalışması", Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1999, C.4, S.2, s.127.

¹³⁷ SENGENBERGER, s.44; ÇARHOĞLU, s.5 vd.; ERYİĞİT, s.9; YILDIZ, Neslihan, Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnek Üretim), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s.104; AYDOĞDU, s.69 vd.; ALTINAY, s.2

edilmiş İş Kanunu'nun gerekçesinde de bu durumu belirterek uygulama karışıklıklarını gidermek için atipik iş sözleşmelerine yer vermiştir¹³⁸.

Atipik iş sözleşmesi her şeyden önce esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan iş sözleşmesi demektir. Atipik iş sözleşmesi denildiğinde, iş sözleşmesinin sınırlandırılması veya iş sürelerinin esnek hale getirilmesi, istihdamın esnekleştirilmesi, işyeri kavramının klasik işyeri kavramından uzaklaşarak değiştirilmesi gibi farklılıklar akla gelmelidir. Tipik iş sözleşmelerinin çalışma süreleri, işyeri, sözleşme süresi, emir ve talimat verme vb. maddelerinde değişiklik yapılması halinde atipik iş sözleşmeleri oluşur. Diğer bir ifadeyle tipik (klasik) iş sözleşmesine benzemeyen bir takım farklı özellikler barındıran iş sözleşmesine atipik iş sözleşmesi denir¹³⁹.

Tipik – Atipik iş sözleşmeleri karşılaştırmasında; tam zamanlı iş sözleşmesinin karşısında kısmi zamanlı iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin karşısında belirli süreli iş sözleşmesi yer almaktadır. İşyerinde çalışmanın karşılığında ise evde çalışma, işyeri organizasyonunda çalışmanın karşısına, tele çalışma çıkmaktadır¹⁴⁰.

Atipik iş sözleşmeleri bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına; işçi, işveren, işyeri kavramlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır¹⁴¹. Atipik iş sözleşmelerinin benimsenmesi ve günümüzde artan bir çeşitlilik göstermesinde, iş hayatının getirdiği ihtiyaçlar, teknolojik gelişme, sosyal yapı, ekonomik nedenler vb. gibi etkenler rol oynamıştır¹⁴².

İş Kanunu tipik (klasik/standart) iş sözleşmesi türlerinin yanı sıra, yeni atipik iş sözleşmelerine de yer vermiştir¹⁴³. Esnek çalışma yaşamıyla ortaya çıkan atipik iş sözleşmeleri, İş Kanunu ile getirilen düzenlemelerle işçi ve işverenin hak ve menfaatlerini koruyacak şekilde uygulamaya konu olmaktadır. Ancak bazı atipik sözleşme türleri uygulamada yer aldığı halde, kanunda düzenlenmemiştir¹⁴⁴. Atipik iş sözleşmelerine İş

¹³⁸ SÜZEK, s.13-14; AYDOĞDU, s.69 vd.

¹³⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.7.

¹⁴⁰ KARADENİZ, s.84; DULAY, Evde Çalışma, s.7.

¹⁴¹ TAN, s.16.

¹⁴² ARSLANOĞLU, Mehmet, İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler (Geçici İş İlişkisi – Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi), Legal Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, 2005, s.22 vd.; SÜZEK, s.22; ÇAKMAK, s.19; YILDIZ, Esnek Üretim, s.104; ALTINAY, s.3; "Öğretide ve uygulamada kısmi çalışma normal iş süresinden daha kısa süreli bir iş ilişkisi olarak vasıflandırılmıştır. Düzenli fakat atipik bir çalışmadır. Süreli istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır." (Y9HD, E.2003/12697, K.2004/1877, KT.10.02.2004, ET.04.03.2018, CORPUS, (Çevrimiçi)).

¹⁴³ AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 12. Basım, Ankara, 2018, s.154.

¹⁴⁴ SÜZEK, s.261; "... anılan gelişmeler sonucunda klasik çalışma ve iş akdi biçimlerinden bir ölçüde uzaklaşmakta, kısmi süreli çalışmalar daha yaygın hale gelmekte, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş akdi türleri ... ortaya çıkmaktadır." (SÜZEK, s.20); "Örneğin; İşin Paylaşılması (job-sharing), iş görme borcunun birden çok işçi tarafından paylaşılarak yerine getirilmesi şeklindeki çalışmadır. Bu çalışma biçiminde bir ekip oluşturan ve birbirlerinin yerini alma borcu bulunan birden çok işçi, çalışacakları zamanı, çalışma süresini kendileri aralarında kararlaştırmakta ve ona göre

Kanunu ve TBK'da kayıtsız kalınmamış, düzenleme yapılma ihtiyacı duyulmuştur. İş Kanunu ve TBK'da düzenlenmiş atipik çalışma şekillerine belirli süreli iş sözleşmeleri, deneme süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, mevsimlik iş sözleşmeleri, kısmi süreli iş sözleşmeleri, evde çalışma sözleşmeleri, tele çalışma sözleşmeleri, pazarlamacılık sözleşmeleri örnek olarak gösterilebilir¹⁴⁵.

Atipik iş sözleşmelerinde, kanunlarla belirlenmiş olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre günün belirli saatlerinde işverene bağlı olarak işyerinde çalışılan ve belirli sürelerde izinlerini, tatillerini kullanan bir işçi işveren ilişkisi yoktur¹⁴⁶. Ayrıca atipik iş sözleşmelerinde normal iş sözleşmelerine göre esneklik ilişkisinden dolayı daha az çalışıldığı için, bu durum işçilerin sendikalaşma oranlarını düşürmektedir. Atipik iş sözleşmelerinde işçiler ücretler üzerinde pazarlık yapamadıklarından ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genel olarak sosyal güvenlik kazanımları azalmaktadır¹⁴⁷.

Atipik iş sözleşmelerinde iş güvencesi ve sendikal güvencenin yetersiz kalmakta bazı zamanlarda ise hiç olmamaktadır¹⁴⁸. Çalışma genel olarak işyeri dışında gerçekleştirilir. İşçilerin resmi kayıtlarının tutulmasının zorlaşması, işçilerin eğitim ve bilgi düzeylerinin yetersizliği ve atipik iş sözleşmelerinin doğası gereği; işçinin haklarının korunması zorlaşmakta, işçiler hak kayıplarına uğramaktadırlar. Sosyal güvenceleri ve iş güvenceleri olmamakta, hukuksal sorunlar yaşamakta, bağımlılık ilişkisinin zayıflaması ve ortadan kalkması nedeniyle iş hukukunun kapsamı dışına çıkmaktadırlar.

Kanunun emredici hükümlerinin iş hukukundaki etkisinin atipik iş sözleşmeleri ile azaltılması, taraflara iş sözleşmesinin içeriğini belirlemek için geniş bir alan bırakmaktadır. Bu alan sözleşme özgürlüğü kapsamı içerisinde olmalıdır. Sözleşme özgürlüğünün artırılmış olması 'küralsızlaştırma' (deregulation) anlamına gelmemelidir. Öğretide küralsızlaştırma

çalışmaktadırlar. Bu çalışma biçimi Amerika'da ve kara Avrupası ülkelerinde uygulanmaktadır.' (NARMANLIOĞLU, s.617).

¹⁴⁵ ÜZÜMCÜ, Tülay Polat, İş Esnekliği ve İş Güvencesi Kavramlarının İşletme Rekabeti ve Performansı Üzerinde Etkileri, Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli, 2012, s.40 vd.; YÜKSEL, İhsan, "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi", Doğu Üniversitesi Dergisi, 2004, C.5, S.1, s.49; DEMİRSAT, Duygu, Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Güvenceli Esnekliğin İşgücü Piyasasına Etkisi ve Türkiye, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009, s.16.

¹⁴⁶ TAN, s.13.

¹⁴⁷ TAN, s.13; ÇAKMAK, s.36 vd.

¹⁴⁸ MAÇOŞ, s.26; ERDOĞDU, Seyhan/TOKSÖZ, Gülay, Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri, ILO Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi No:42, Ankara, 2013, s.7; TOPÇUK, Yılmaz, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, s.36; NOYAN, Mehmet Ali, Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007, s.123; TAN, s.13.

işçinin mümkün olan en üst seviyede korunması ve iş hayatının getirdiği gereklilik ölçüsünde iş ilişkisinin kuralılaşdırılması formülüyle ifade edilmiştir¹⁴⁹. İş Kanunu ile başta ücret, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere 1475 sayılı eski İş Kanununa göre işçiyi koruyucu pek çok düzenleme getirilmiştir. Bunun sonucunda İş Kanununun tümüne hâkim olan esasın kural olarak esneklikten daha ziyade işçinin korunması olarak benimsendiğini söylemek gerekir¹⁵⁰.

A) Belirli Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesinde çalışılacak sürenin taraflarca kararlaştırılması halinde belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olur¹⁵¹. Belirli süreli iş sözleşmesi atipik iş sözleşmelerindedir¹⁵². Belirli süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmak mecburiyetindedir¹⁵³.

Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sona ermesinden sonra esaslı neden var olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde yapılan iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz iş sözleşmesi olarak kabul edilir¹⁵⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, diğer işçiler ile ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sırf sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi diye diğer işçilerden farklı uygulamaya tabi tutulamaz¹⁵⁵.

Belirli sürenin işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshi halinde işveren işçiye sürenin kalan kısmı için tahakkuk edecek ücreti tazminat olarak ödemek zorunda kalır. İşçinin

¹⁴⁹ SÜZEK, s.20; ÇARHOĞLU, s.2; BACAK, Bünyamin/ŞAHİN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005, C.55, S.2, s.327; TOPCUK, s.1; GÜNAY, Cevdet İlhan, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2004, C.7, S.3, s.4; NOYAN, s.24; 'Esneklik kuralılaşlık demek değildir, çalışma ilişkilerinin daha yumuşamasıdır." (ZEHİR, Leyla, Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği (Adapazarı Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,1999 Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Enstitüsü, s.1.

¹⁵⁰ SÜZEK, s.79; YILDIZ, Esnek Üretim, s.109 vd.; ZEYTİNOĞLU, Emin, "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, S.5, s.195; "İşveren, evde çalışmanın niteliği gereği almak olanağına sahip bulunmadığı önlemler dışında kalan tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamak zorundadır. Örneğin işveren evde yapılan işin özelliğine göre işçiye koruyucu malzemeleri vermek, işçileri karşı karşıya oldukları mesleki riskler, alınması gereken önlemler, yasal hak ve sorumlulukların konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür. Buna karşılık evde çalışmanın niteliği gereği işverenin, işçinin iş güvenliği kurallarını ihlal edip etmediği konusunda etkin denetim yapma imkânı yoktur." (ÇARHOĞLU, s.34 vd.).

¹⁵¹ SÜZEK, s.262; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.70; ANDAÇ, s.83; SAKAL, Sonay, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Sosyal Tarafların Güvenceli Esneklik Eğilimleri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014, s.21.

¹⁵² KARLIDAĞ, Özlem, Çalışma Yaşamında Esneklik – Uygulamalı Bir Çalışma, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s.24.

¹⁵³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.70; SÜZEK, s.262; SAKAL, s.22; KARLIDAĞ, s.23.

¹⁵⁴ ANDAÇ, s.83; SAKAL, s.22; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.71-72.

¹⁵⁵ ANDAÇ, s.83; SÜZEK, s.274.

sözleşmeyi haklı bir neden olmadan sözleşme süresinden önce feshetmesi halindeyse, işçi işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi nedeniyle uğramış olduğu zararları karşılamakla mükelleftir¹⁵⁶.

B) Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, işçi tarafından yerine getirilen iş görme borcunun işverenin ihtiyacına göre belirlenerek ayarlandığı bir esnek kısmi süreli çalışma türüdür¹⁵⁷. Çağrı üzerine çalışmanın, işçi emeğinin kötüye kullanıldığı ve işçinin özgür çalışma şeklini elinden alan bir atipik iş sözleşmesi olduğu ve öğretide eleştirildiğini söylemek mümkündür¹⁵⁸.

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmak mecburiyetindedir¹⁵⁹. Çağrı üzerine çalışmada çalışılacak süre belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. İşçi bu süre zarfında çalışmaya da ücrete hak kazanır¹⁶⁰.

İşveren işçiye yapacağı çağrıyı aksi kararlaştırılmadıkça en az 4 gün önceden yapmak mecburiyetindedir. Aksi kararlaştırılmamışsa her çağrıda asgari dört saat çalışmış olması gereklidir¹⁶¹.

C) Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha kısa olan, düzenlilik arz eden ve isteğe bağlı olarak sürdürülen bir çalışma olarak İş Kanunu (m.14/1) düzenlenmektedir.¹⁶² İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde kısmi süreli çalışmanın, tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisi oranından fazla olamayacağı belirtilmiştir¹⁶³.

¹⁵⁶ ANDAÇ, s.84.

¹⁵⁷ SÜZEK, s.290; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.72; ALTINAY, s.10; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.76; ANDAÇ, s.85; DEMİR, Fevzi/GERŞİL, Gülşen, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008, S.16, s.77; ZEHİR, s.31; ERYİĞİT, s.13; YILDIZ, Esnek Üretim, s.107; AYDINTAN, Belgin/KÖRDEVE, Mustafa Kemal, "Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi", Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2016, C.2, S.3, s.34; SAKAL, s. 24..

¹⁵⁸ KARLIDAĞ, s.30.

¹⁵⁹ SÜZEK, s.290; DEMİR/GERŞİL, s.77; ZEYTİNOĞLU, s.199; AYDINTAN/KÖRDEVE, s.34; ANDAÇ, s.85.

¹⁶⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.72; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.76; ALTINAY, s.11 vd.; SÜZEK, s.290;; ANDAÇ, s.85; DEMİR/GERŞİL, s.77; AYDINTAN/KÖRDEVE, s.34.

¹⁶¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.76; SÜZEK, s.290; ALTINAY, s.11 vd.; ANDAÇ, s.85; DEMİR/GERŞİL, s.77; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.73; SAKAL, s.24 vd.; KARLIDAĞ, s.29.

¹⁶² SÜZEK, s.284; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.73; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.70; ALTINAY, s.6 ANDAÇ, s.84; ZEHİR, s.22; DEMİR/GERŞİL, s.75; HATMAN, Ülkü, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003, s.65; YILDIZ, Esnek Üretim, s.106; ZEYTİNOĞLU, s.199; SAKAL, s.22; KARLIDAĞ, s.24.

¹⁶³ ALTINAY, s.8; HATMAN, s.67; MUTLU, Emre, "Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi", Sosyal Güvence Dergisi, 2013, S.4, s.33.

Tam süreli iş sözleşmesine ait genel nitelikteki yasa hükümlerinin, kısmi süreli iş sözleşmelerine uygulanabileceği noktasında mevzuatımızda açık bir hüküm olmamakla birlikte, salt kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi emsal işçiden farklı işlem göremeyeceği İş Kanununda (m.13/2) belirtilmiştir¹⁶⁴.

Kısmi süreli çalışma atipik iş ilişkileri içerisinde esnek çalışma türlerinden biri olarak yer alır¹⁶⁵. Kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin karşısında yer alan bir çalışma türüdür. Kısmi süreli çalışmanın uygulamada part time adıyla tanımlandığı görülmektedir¹⁶⁶.

D) Kısa Çalışma

Ekonomik ve sosyal nedenler çalışma süresinin azaltılmasına veya geçici olarak çalışılmamasına neden olabilir¹⁶⁷. Kısa çalışma süresi her durumda 3 ayı geçemez¹⁶⁸. Kısa çalışma yapmak zorunda kalan işveren bu durumu Türkiye İş Kurumu'na ve işçinin bağlı olduğu sendikaya yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür¹⁶⁹.

Kısa çalışma nedeniyle az çalışacak veya çalışmayacak olan işçiye, kanunda belirtilen şartları sağlaması halinde işsizlik sigortası kapsamında olan 'kısa çalışma ödeneği' fonundan ücret ödenir¹⁷⁰.

Ülkemizde 2018 yılının son aylarında döviz kurlarında yaşanan ani değişikliklerle birlikte özellikle üretim yapan firmaların sıkıntılarını hafifletmek amacıyla Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte¹⁷¹, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle¹⁷² değişiklik yapılmıştır. Yapılan düzenleme, firmaları dönemsel şoklara karşı güçlendirip, döviz dalgalanması gibi nedenlerle işten çıkarmalara karşı hem şirketlere hem çalışanlara koruma halesi getirmiştir. Değişiklik ile getirilen en önemli yenilik kısa çalışmanın tanımına ilişkindir. Önceki yönetmelikten farklı olan husus yönetmeliğin ikinci maddesinde sayılan gerekçelere (genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler) yapılan atıftır. Bu çerçevede işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu

¹⁶⁴ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.74; SÜZEK, s.287; ANDAÇ, s.84; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.71 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.76; SAKAL, s.23.

¹⁶⁵ SÜZEK, s.283; ANDAÇ, s.84; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.73; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.70; AKYİĞİT, s.155.

¹⁶⁶ KARLIDAĞ, s.25.

¹⁶⁷ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.128; SÜZEK, s.832; KUZGUN, İnci Kayhan, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012, S.2, s.42; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115; ZEYTİNOĞLU, s.198; ALTINAY, s.19.

¹⁶⁸ SÜZEK, s.834; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.128; ZEYTİNOĞLU, s.198.

¹⁶⁹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.128; SÜZEK, s.833 vd.; ZEYTİNOĞLU, s.198; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115.

¹⁷⁰ SÜZEK, s.834 vd.; ALTINAY, s.19; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.128; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115.

¹⁷¹ R.G., 30.04.2011, 27920.

¹⁷² R.G., 09.11.2018, 30590.

olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar zorlayıcı sebep olarak tanımlanmıştır¹⁷³.

E) Evde Çalışma

2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹⁷⁴ ile yapılan değişiklik ile evde çalışma ve evde tele çalışma sistemleri de uzaktan çalışma başlığı altında İş Kanunu içerisine alınmıştır. Kanun burada evde çalışma ve tele çalışma sistemini bir üst başlık olarak uzaktan çalışma sistemi içerisinde sınıflandırmıştır¹⁷⁵. İş Kanununa (m.14/4) yeni getirilen bu düzenleme ile "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamı dışında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*" uzaktan çalışma olarak adlandırılır¹⁷⁶.

Uzaktan çalışma sistemine göre çalışan işçiler İş Kanunu (m.14/6) gereğince diğer işçilerden esaslı bir neden olmadıkça farklı bir işleme tabi tutulamaz. Salt uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışması, uzaktan çalışanın emsal işçiden farklı uygulamaya tabi tutulmasına neden olarak gösterilemez. Uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliği dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda kanunda belirtilen önlemleri almak, bilgilendirmeleri yapmak, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı iş gereçleri ile ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak işverenin yükümlülüğündedir¹⁷⁷.

İşverenin verdiği işi işçi TBK (m.461) gereği evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte ücret karşılığında iş görmeyi üstlenir. Bu açıdan evde çalışma klasik atipik bir istihdam biçimi olup bir nevi uzaktan çalışmaya benzer. İşçi bir sözleşme uyarınca seçtiği bir mekânda genelde kendi evinde işverenin denetimi dışında çalışır¹⁷⁸. Kanun koyucu da evde çalışmanın uzaktan çalışma türlerinden olduğunu İş Kanununun 14. maddesinde hüküm altında almıştır.

¹⁷³ <http://www.kto.org.tr/d/file/kisa-calisma-odeneğine-yeni-duzenleme.pdf>, ET. 29.01.2018 (Çevrimiçi).

¹⁷⁴ R.G., 20.05.2016, 29717.

¹⁷⁵ **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.149; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.211; **AKYİĞİT**, s.189; "... 29.11.2010 Tarihli Bazı Alacakların Yeninden Yapılandırılmasına Dair Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yapan 61. Maddesinde 'evde çalışma' ve 'uzaktan çalışma' adı altında hükümlere yer verilmiş, ancak tasarının meclis görüşmeleri sırasında, bu çalışma şekilleri metinden çıkarılmıştır." (**ALP**, s.76).

¹⁷⁶ **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.73; **EREL**, s.28; **SÜZEK**, s.292.

¹⁷⁷ **EREL**, s.28 vd.; **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.163; **DULAY**, Evde Çalışma, s.212; **AKYİĞİT**, s.190.

¹⁷⁸ **ZEHİR**, s.36; **NOYAN**, s.122; **ÜZÜMCÜ**, s.45; **ALP**, s.39; **HATMAN**, s.71; **ÜZÜMCÜ**, s.45; **ŞEN**, Sabahattin, "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1999, C.15, S.6, s.50;

İş Kanununa getirilen düzenleme (m.14/5) ile evde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur. İş sözleşmesinin içeriğinde işin süresi, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işverence sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişiminin nasıl kurulacağı gibi çalışma şartlarına ilişkin hükümlere yer verilmesi gerekmektedir¹⁷⁹. Kanuna göre (m.14/7) uzaktan çalışma başlığı altında düzenlenen evde çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ve diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

F) Tele Çalışma

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan tele çalışma, diğer bir atipik çalışma şeklidir¹⁸⁰. İş Kanununa göre tele çalışma için yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan donanım ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almak zorundadır¹⁸¹.

Tele çalışmanın şu üç unsurdan meydana geldiğini söyleyebiliriz. Bunlar;

1. İşin, işyeri dışında görülmesi
2. Bu yer ile esas işyeri arasında teknolojik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması
3. İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi şeklindedir¹⁸².

İş Kanunu (m.14/6) işçiye sırf tele çalışma yapması nedeniyle emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağını ve işverenin eşit eşit davranma borcunun var olduğunu belirtir¹⁸³. Kanuna göre (m.14/7) tele çalışmanın usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir¹⁸⁴.

TOPÇUK, Yılmaz, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s.38.

¹⁷⁹ **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.77; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.73; **AKYİĞİT**, s.189; **SÜZEK**, s.297 vd.; **ÜZÜMCÜ**, s.45 vd.

¹⁸⁰ **SÜZEK**, s.297; **ZEHİR**, s.30; **ÜZÜMCÜ**, s.44; **TAN**, s.38 vd.; **BERKÜN**, Sanem, Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinde Örnekler, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2012, s.38 vd.; **HATMAN**, s.75; **DEMİRSAT**, s.16.

¹⁸¹ **SÜZEK**, s.297 vd.; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.212 vd.; **YILDIZ**, Esnek Üretim, s.10.

¹⁸² **ZEHİR**, s.30; **TAN**, s.38; **ÇARHOĞLU**, s.9.

¹⁸³ **SÜZEK**, s.298; **ÜZÜMCÜ**, s.44.

¹⁸⁴ **SÜZEK**, s.298; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.211.

G) Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme süresi, iş sözleşmesinin başlangıcında işçi ile işverene sözleşmeden dönme imkânı veren süredir. Diğer bir ifadeyle tarafların iş sözleşmesini devam ettirip ettirmeme kararına kanaat getirdikleri, birbirlerini denedikleri süredir¹⁸⁵.

Deneme süresi kural olarak iki aydan fazla olamaz. Ancak bu süre toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar çıkarılabilir. Taraflar bu süre içerisinde bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminat ödemeksizin iş sözleşmesini feshedebilirler¹⁸⁶.

Deneme süresinin başlangıcı olarak sözleşmenin yapıldığı tarih değil fiili olarak işçinin işe başladığı tarih dikkate alınır¹⁸⁷. Deneme süresi olarak geçen süreler ihbar, kıdem ve yıllık ücretli izin hesaplarında dikkate alınır¹⁸⁸.

¹⁸⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.77 vd.; SÜZEK, s.277vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.74; ANDAÇ, s.86;

¹⁸⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.74 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.78; ANDAÇ, s.86; SÜZEK, s.278.

¹⁸⁷ SÜZEK, s.279.

¹⁸⁸ ANDAÇ, s.86; SÜZEK, s.280; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.79.

İkinci Bölüm

EVDE ÇALIŞMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1) EVDE ÇALIŞMA

D) Genel Olarak

Evde çalışmanın insanlık tarihi açısından ne zaman başladığı tespit edilememekle birlikte çok eski zamanlardan beri uygulanan bir çalışma sistemi olduğu bilinmektedir¹⁸⁹. Evde çalışma genellikle el becerisi gerektiren ve geleneksel yapıdaki işlerin görüldüğü bir çalışma sistemidir¹⁹⁰. Evde çalışma bağımsız çalışma ile ücretli çalışmanın kesiştiği bir alanı oluşturmaktadır¹⁹¹.

30 yıl öncesine kadar evde çalışmanın, ekonominin modern üretim biçimlerine geçmesi nedeniyle sona ereceği ve zamanla yok olacağı varsayılmaktaydı. Ancak değişen şartlar ve küreselleşme çalışılan yeri, işyeri dışına kaydırmaya başlamıştır¹⁹². Ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile iş organizasyonu kavramındaki değişim, iş görme borcunun yerine getirileceği yer ve zaman konusunda önemli değişikliklere neden olmuş, bu gelişmelerin sonucunda evde çalışma ve diğer atipik çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır¹⁹³. Eskiden beri uygulanan evde çalışmanın günümüzde etkisi artmakta özellikle de tekstil alanında yoğunlaşmaktadır. Teknolojinin gelişmeler hizmet sektöründe de evde çalışmanın yapılabilmesini sağlamış özellikle de reklamcılık ve programcılık gibi çalışma alanlarında evde çalışma kendisine yer bulmuştur¹⁹⁴.

¹⁸⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, , s.211; EMİRZEOĞLU, Sinan, Evde Çalışanlar, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 1998, s.3; ZEHİR, s.38; LAÇİNER, Fatma, Uluslararası Çalışma Örgütü Normları ve Türk Hukuku Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçilerin Sorunları, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2015, ss.24; TOPCUK, s.33; İKİZLER, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2011, s.152; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.154.

¹⁹⁰ EMİRZEOĞLU, s.14; İKİZLER, s.152; ZEHİR, s.38; LAÇİNER, s.24; NOYAN, s.122.

¹⁹¹ KARADENİZ, s.105.

¹⁹² METİN, s.97; ALP, s.58.

¹⁹³ SÜZEK, s.251; ÇARHOĞLU, s.23; AKSU, s.6; 75 vd.; İKİZLER, s.152.

¹⁹⁴ SÜZEK, s.292; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, , s.211; "Evde çalışanlar, giysi, tekstil, halı, deri gibi emek yoğun işleri yapmakla beraber daktilo, faturalama, çeviri, temizlik işleri, çocuk bakımı gibi hizmet sektörlerinde de çalışmaktadırlar. Ayrıca, sağlık hizmetlerinde de evde çalışanlara rastlanmaktadır. Sağlık personelinin evlerde sünnet, aşı gibi sağlık hizmetlerinde bulunmasına, tansiyon ölçmesine sıkça rastlanmaktadır." (EMİRZEOĞLU, s.4); "... 1980'ler de uluslararası pazarlarda şiddetlenen rekabetle birlikte evde çalışmanın, özellikle dokuma, hazır giyim gibi işkollarında, el işi, paketleme, tütün sarma, kurulum, oyuncak imali gibi işlerde hızla yaygınlaştığı görülmüştür." (ZEHİR, s.37); ÇARHOĞLU, s.10; MAÇOŞ, s.21 vd.; NOYAN, s.93; İKİZLER, s.155; KOCABAŞ, Fatma/BESLER, Senem/ÖZGÜLER, Verda Canbey, "Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları

Evde çalışmanın tercih edilmesinde ekonomik, teknolojik, iletişim vs. gibi nedenlerin yanında ailevi nedenler de sayabilir. Ailevi nedenlere örnek olarak, ailede çocuğun olması, bakıma muhtaç hasta, yaşlı ve engellinin bulunması gösterilebilir. Evde çalışanlar çalışırken, aynı ortamda bakıma muhtaç yakınlarının ihtiyaçlarını karşılayabildiğinden dolayı evde çalışma sistemini tercih etmektedirler¹⁹⁵.

Evde çalışma tam gün veya kısmi süreli olarak yapılabilir. Ancak uygulamada daha çok kısmi süreli evde çalışma sistemi yaygındır¹⁹⁶. Kısmi süreli çalışmanın daha çok tercih edilmesinin nedeni evde çalışmanın asıl işten daha ziyade ek iş olarak yapılmasıdır. Örneğin Konya ilinde tespih dizme çalışması yapan evde çalışanlar, genelde akşamları ailesi ile birlikte vakit geçirirken tespih dizme işini yapmaktadır. Gündüz klasik anlamda işyeri içerisinde çalışıp, gündüz mesai saatleri dışında evde aile bireyleriyle yardımlaşma usulü ile tespih başına (parça başına) ücret alarak aile ekonomisine katkı sağlanmaktadır.

TBK'da evde çalışma, hizmet sözleşmeleri başlığı altında düzenlenmiş ve evde çalışana işçi denilmiştir. Eser sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağı da düşünüldüğünde, kanun koyucunun evde çalışmayı karma bir sözleşme olarak nitelendirdiği görülmektedir. Kısa bir ifadeyle kanun koyucu evde çalışma sözleşmesini atipik bir iş sözleşmesi olarak düzenlemiştir¹⁹⁷. Çalışmanın işyeri dışında evde yapılması, bağımlılık ölçütünün klasik anlamdaki bağımlılığa göre zayıf kalması, işverenin denetim ve talimat yetkisinin kısıtlı olması, çalışma sürelerinin işçinin keyfiyetine bırakılması gibi nedenler atipik iş sözleşmesi olduğuna bir başka örnek olarak gösterilebilir.

Evde çalışmada genel olarak zaman esasına göre çalışma değil parça başına ücret sistemi uygulanmaktadır¹⁹⁸. Ancak bu durum işçiyi yüklenici yapmaz. Çünkü işçi her şey

Pazarı Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017, C.9, S.18, s.178; **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.155.

¹⁹⁵ **EMİRZEOĞLU**, s.18 vd.; **ZEHİR**, s.41; **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.154; **FİDAN**, Fatma/**ÖZDEMİR**, Çağlar, "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, 2011, C.2, S.1, s.83.

¹⁹⁶ **ÖZDEMİR**, s.129; **YEŞİLYURT**, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006, s.42.

¹⁹⁷ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.48; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s.214.

¹⁹⁸ **İKİZLER**, s.152; **ZEHİR**, s.36; **ÇARHOĞLU**, s.14; **MAÇOŞ**, s.32; **ALTINAY**, s.12; **SAKAL**, s.27; **GÜL**, s.21; **AKDEMİR**, Ayşe, Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi (Isparta İli Örneği), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2016, s.35; **ZEYBEK**, Mehmet, Türkiye'de Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Çalışma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015, s.90; **YAVUZ**, Arif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esneklik), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994, s.80; **ÖZBEK**, Zeynep Dilek Hattatoğlu, Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma/Örgütlenme, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2000, s.168; **GÜLVER**, Ender, "Türk

rağmen işverene bir şey teslim etmiş olsa da edim sonucunu değil, edim fiilini borçlanmaktadır. Kısacası evde çalışmada sözleşme gereği bir eser veya ürünün meydana gelmesi doğal bir görünümdür¹⁹⁹. İşverenin eserin niteliklerini belirleyebilmesi, teslim zamanı konusunda emir ve talimat verebilmesi mümkündür. İşveren evde çalışmada iş görme borcunu sürekli olarak ifa etmesini ister. Bu nedenler evde çalışma sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran özelliklerdendir²⁰⁰.

Evde çalışma sözleşmesinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağına dair bir hüküm bulunmaması ve aralıksız olarak işveren tarafından çalıştırılması halinde TBK (m.468/2) gereğince sözleşmenin belirsiz süreli, diğer hallerde belirli süreli yapıldığı varsayılır²⁰¹.

A) Boyutları

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1996 yılında yapmış olduğu bir araştırmada Türkiye'de istihdam edilen 21.376.000 kişiden 242.000 kişisi evde çalışmaktadır²⁰². Bu araştırmaya göre evde çalışanların %77'si kadın işçidir²⁰³. TÜİK verilerine göre 2000 yılında evde çalışan sayısı 277 bin iken 2003 yılında bu oran 243 bine düşmüştür²⁰⁴. TÜİK verilerinden derlenen bilgilere göre 2014 yılında 344.549 kişi evde çalışmaktadır²⁰⁵. Alp'in TÜİK verilerinden derlediği bilgilere göre 1989 yılında 233 bin kişi evde çalışırken bu sayı 2000 yılında 259 bine, 2005 yılında 283 bine, 2011 yılında ise 446 bine çıkmıştır²⁰⁶.

Rakamlar arasında farklılıkların ortaya çıkmasının nedenleri, evde çalışan kişilerin tam sayısının tespit edilememesi, evde çalışmanın kayıt altında alınmaksızın yapılması ve evde çalışanın yapmış olduğu işi iş olarak nitelendirmemesi etkindir.

B) Evde Çalışmada Kadın

Kadınlar ülkemizde ucuz iş gücünü oluşturmakta ve kayıtsız çalışmaktadırlar. Kadının eşinden izin almadan çalışmaması, evlenen veya hamile olan kadının ailevi sorumlulukları evde çalışmayı kadınlar için cazip kılar²⁰⁷. Evde çalışma yapan kadınların özellikleri

Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C.22, S.2, s.104; **ÖZDEMİR**, s.129; **YEŞİLYURT**, s.41.

¹⁹⁹ **EREN**, Özel, s.572.

²⁰⁰ **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.83 vd.

²⁰¹ **İKİZLER**, s.160; **GÜLVER**, s.118; **EREN**, Özel, s.574.

²⁰² **EMİRZEOĞLU**, s.14.

²⁰³ **EMİRZEOĞLU**, s.20; Türkiye'de ev eksenli çalışan işçilerin %85 oranında kadın olduğu hakkındaki görüş için bkz. **METİN**, Şahin, s.95; **TOPCUK**, s.36; Türkiye'de ev eksenli çalışan işçilerin %90 oranında kadın olduğu hakkındaki görüş için bkz. **NOVA**, s.49.

²⁰⁴ **TOPCUK**, s.36

²⁰⁵ **KARADENİZ**, s.106.

²⁰⁶ **ALP**, s.66.

²⁰⁷ **ZEHİR**, s.27; **ÇARHOĞLU**, s.11 vd.; **KUZGUN**, s.44; "Ev eksenli çalışan kadınların oranına ve durumuna ilişkin DİE'nin elinde bile yeterli bilgi yoktur." (**MAÇOŞ**, s.2); "... 12-13 saate kadar çıkabilen

incelendiğinde, evli, çocuklu, köyden kente göç etmiş, daha önce çalışmamış, eğitim ve gelir düzeyi düşük kadınlar olduğu fark edilmiştir²⁰⁸. Evde çalışma, çalışma zamanının kendisi tarafından belirlenmesi, aileyle beraber olunması, işyerine gidip gelme gibi külfetlerden kurtardığı için daha ziyade kadın işçiler tarafından tercih edilmektedir²⁰⁹. Evde tele çalışma sisteminde ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür²¹⁰.

C) Tarihi Gelişimi

Sanayi devrimi sonrasında evde çalışmanın geliştiğini söyleyen görüşler vardır²¹¹. Ancak evde çalışma tarihi insanlık tarihi kadar eskidir²¹². 14 ve 15. yüzyılda tarım dayalı ekonomi sistemlerinde ek gelir kaynağı olarak evde çalışmanın ortaya çıktığı var sayılmaktadır²¹³. Sanayinin gelişmesi ile evde çalışmada değişime uğramıştır²¹⁴.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de var olan evde çalışma²¹⁵ 1960 yıllara kadar özellikle ihracata yönelik halı üretiminde Sümerbank ve yerli tüccarların çabalarıyla yaygın olarak uygulanmıştır²¹⁶. 1908 yılında kurulan Şark Halı Şirketi çeşitli vilayetlerde (Maraş, Isparta, Sivas, Burdur, Urla) halı dokutturmaktaydı²¹⁷.

mesailerle çalışmaktadırlar." (MAÇOŞ, s.31); "Evde çalışanlar birçok ülkede yasal korumaya sahip değillerdir. Son derece düşük ücretle, çok ağır çalışma koşulları ve günde 8 saatin çok üzerinde çalışmaktadırlar." (GÜL, s.24); METİN, s.109; TAN, s.33.

²⁰⁸ MAÇOŞ, s.31.

²⁰⁹ SÜZEK, s.292; ALP, s.53; ZEHİR, s.41; FİDAN/ÖZDEMİR, s.82 vd.; MAÇOŞ, s.24; SAKAL, s.27; GÜL, s.20; NOYAN, s.123; ALKAN, Tolga, Esnek Çalışma Biçimleri ve "Çağrı Merkezi" Örneği (Esnek Çalışma), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s.52; KESİCİ, Saniye, Emek Süreçlerinin Esnekleşmesinin Türkiye Sağlık Sektöründe Sendikal Örgütlenmelere Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, s.76, YILDIZ, Özkan, "İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye'de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması" (Kadın İstihdamı), Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2013, C.2, S.3, s.102; TAN, s.28 vd.; ALKAN, s.52; 1989 yılında İstanbul'da yapılan bir araştırmada İstanbul'da evde çalışan kadın sayısı tahmini 88.000 kişi olarak tespit edilmesi hakkında bkz. EYRENCİ/BAKIRCI, s.10.

²¹⁰ ALP, s.54.

²¹¹ ÖZER, Zerrin, Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s.27; GÜZEL, s.83; ALP, s.57; ÖZDEMİR, s.128.

²¹² ALP, s.57; DULAY, Evde Çalışma, s.8.

²¹³ DULAY, Evde Çalışma, s.8.

²¹⁴ ALP, s.59.

²¹⁵ "Ulaşabildiğimiz verilere göre, Türkiye'de de evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Evde çalışma sistemi Osmanlı İmparatorluğu'nda da vardı. 1600-1615 yıllarında Ankara'da tüccar hammaddeyi köylü ve şehirli üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof dokutturuyor ya da boyattırıyordu. Hatta 15.yy'da Bursa, Edirne, Selanik gibi tekstil merkezlerinde sınırlı da olsa evde iş verme sisteminin izlerine rastlanmaktadır." (ALP, s.63); DULAY, Evde Çalışma, s.9.

²¹⁶ GÜL, s.23; ALP, s.64 vd.

²¹⁷ ALP, s.64; DULAY, Evde Çalışma, s.9.

1970'lerde dünyada kitlesel üretimin krize girmesi sonrası evde çalışma bir çıkış yolu olarak gündeme gelmiş ve o günden sonra önemini artırmıştır²¹⁸.

Evde çalışma hakkında bilinen ilk düzenleme çocuk işçilerin evde çalışmasını Almanya'da yasaklayan 1903 tarihli düzenlemedir²¹⁹. 1911 yılında evde çalışanların çalışma şartlarına değinen kanun ve 1923'de evde çalışanların ücretleriyle ilgili diğer bir kanun Almanya'da yürürlüğe girmiştir²²⁰.

ILO tarafından 1964 tarihli ve 2 No'lu Endüstriyel Evde Çalışma Hakkında Karar, 1978 tarihli 72 No'lu Tekstil Endüstrisinde Çalışma Koşulları Hakkında Sonuçlar, 1979 tarihli ve 9 No'lu Teknolojik Gelişmelerin Deri ve Ayakkabı Endüstrisindeki Çalışma Koşulları ve Çalışma Ortamı Üzerindeki Etkileri Hakkında Sonuçlar, 1979 tarihli 13 No'lu Deri ve Ayakkabı Endüstrisinde Endüstriyel Evde Çalışma Hakkında Karar ve 1980 tarihli 7 No'lu Giyim Endüstrisinde Götürü İş Hakkında Sonuçlar ILO'nun evde çalışma ile ilgili yayınlamış olduğu belgelerdir²²¹. 1984 tarihli ILO Genel Kurul Toplantısında evde çalışanlara ilişkin etkin koruma getirmek amacıyla çalışma yapılmasına karar verilmiş ve bunun sonucunda 1984 tarihli 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı kabul edilmiştir²²². 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Tavsiye Kararı yayınlanmıştır²²³.

Bugün için evde çalışma bazı ülkelerde özel bir kanunla, bazı ülkelerde iş kanunları içinde özel bir bölümde düzenlenmiş bazı ülkelerde ise birtakım hükümleri özel olarak düzenlenerek veya düzenlenmeden tipik iş sözleşmesi ile aynı hükümlere tabi kılınmıştır²²⁴.

Ülkemizde TBK'daki düzenlemeye kadar özel olarak düzenlenmeyen evde çalışma, kanunun 'Evde Hizmet Sözleşmesi' başlıklı 461 vd. maddelerinde düzenlenmiştir²²⁵. 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 2016 yılında İş Kanununun 14. maddesinde değişiklik yapılmış ve uzaktan çalışma alt başlığı altında evde çalışma İş Kanununa (m.14) dâhil edilmiştir.

²¹⁸ ALP, s.59.

²¹⁹ İKİZLER, s.155; YAVUZ, s.82 vd.; ALP, s.62.

²²⁰ YAVUZ, s.83; ALP, s.62.

²²¹ EYRENCİ/BAKIRCI, s.29.

²²² EYRENCİ/BAKIRCI, s.46.

²²³ http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_190450/lang--en/index.htm.

²²⁴ İKİZLER, s.155; YAVUZ, s.83; ÖZDEMİR, s.129.s

²²⁵ İKİZLER, s.155; EMİRMAHMUTOĞLU, s.47.

II) Tanımı

A) ILO'nun Tanımına Göre

4 Haziran 1996 – 20 Haziran 1996 tarihleri arasında Cenevre’de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiyesini²²⁶ yayınlarak evde çalışma sözleşmesi düzenlenmiştir. Buna göre; ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir karşılık mukabilinde, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için yapılan sözleşmeye evde çalışma sözleşmesi denir²²⁷. Sözleşmenin 1/b maddesinde evde çalışan kişinin, zaman zaman evde çalışma yapan bir kişi değil, düzenli bir şekilde süreklilik arz eden bir biçimde evde çalışma yapması gerektiği belirtilmiş, yapmaması halinde sözleşme kapsamında olmayacağından bahsedilmiştir²²⁸. Evde çalışan kimsenin sözleşme kapsamına girmesi için araç ve gerecin kimin tarafından sağlandığı önemli değildir. Önemli olan bağımsız çalışma için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından işin yerine getirilmesidir. Bir diğer ifadeyle bağımsız nitelikteki evde çalışmalar kapsam dışı tutulmuştur²²⁹.

B) Avrupa Konseyi Tanımına Göre

Avrupa Konseyinin tanımlamasına göre evde çalışmanın üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

²²⁶ ÇARHOĞLU, s.19; AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014, s.7; DULAY, Evde Çalışma, s.46; EMİRMAHMUTOĞLU, s.50 vd.; SAYIN, Ali Kemal, "ILO Normlarının ve Örgütünün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, C.1, S.1, s.17); ILO normlarının ülkemiz hukukunda uygulanması ve karşılaşılan sıkıntılar için bkz. OLGAC, F. Birsen, "ILO Normları ve Türkiye", Ankara Barosu Dergisi, 1998, S.2, s.74 vd.; Türkiye bu sözleşmeyi ve tavsiye kararı onaylamamıştır. Detaylı bilgi için bkz. : https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/KADIN%20%C4%B0ST%C4%B0HDAMINI%20DOLAYLI%20OLARAK%20ETK%C4%B0LEYEN%20%C4%B0LO%20S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0%20VE%20TAVS%C4%B0YE%20KARARLARI.pdf.

²²⁷ DULAY, Evde Çalışma, s.124; İKİZLER, s.153 vd.; ÇARHOĞLU, s.6; METİN, s.98; LAÇİNER, s.24; HATMAN, s.71; TOPCUK, s.34; KÖRDEVE, Mustafa Kemal/AYDINTAN, Belgin, "Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama", İşletme Araştırmaları Dergisi, 2016, C.8, S.2, s.279; KÖRDEVE, s.33; UÇGUNOĞLU, Meltem, Kayıt Dışı Ekonomi Çerçevesinde Evde Üretim Üzerine Bir Değerlendirme, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat, 2012, s.3; TURAN, s.37; YAVUZ, s.79; KESİCİ, s.74 vd.; KARLIDAĞ, s.31; DİREK, s.108; EYRENCİ/BAKIRCI, s.24; DULAY, Evde Çalışma, s.124; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

²²⁸ METİN, s.98; ÇARHOĞLU, s.6; DULAY, Evde Çalışma, s.125.

²²⁹ KUBAN, Arzu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına), Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997; DULAY, Evde Çalışma, s.125; ÇARHOĞLU, s.6; EMİRMAHMUTOĞLU, s.49.

- Çalışmanın işyeri dışında genellikle işçinin kendi evinde yapılması
- Çalışmanın ücret karşılığı olarak bir veya birden fazla işverene bağlı olarak yapılması
- Çalışma sonucu meydana getirilen mallar için işçinin ayrı bir mal piyasasına sahip olmamasıdır²³⁰.

C) Türk Borçlar Kanunu Tanımına Göre

TBK'nın özel borç ilişkilerine ilişkin altıncı bölümü hizmet sözleşmelerine ayrılmıştır. Hizmet sözleşmesi de üç ana bölüme ayrılmıştır. Bunlar genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesidir²³¹. Evde hizmet sözleşmesinin TBK'ya göre evde çalışma sözleşmesi, işverenin verdiği işi işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir²³².

Evde çalışma sözleşmesini tanımlayan TBK (m.467) gerekçesinde evde yapılabilecek işler sınırlı sayıda olmamak kaydıyla örnek olarak sayılmıştır. Bunlar bir mağazaya çeyiz, yatak örtüsü ve giysi dikmek, kendisine verilen ürünleri paketleyip teslim etmektir²³³.

D) İş Kanunu Tanımına Göre

İş Kanununda ise 2016 yılında yapılan değişik ile evde çalışmaya²³⁴ yer verilmiştir. 06/05/2016 tarih ve 6715 sayılı kanunun 2. maddesi ile İş Kanununun 14. maddesinin başlığı çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde değiştirilmiş ve eklenen fıkralarda evde çalışmanın tanımı yapılmıştır. İş Kanununda (m.14/) uzaktan çalışma, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında getirmeye dayalı kurulan iş ilişkisidir. İş Kanunu sistematigi içerisinde evde çalışma ve tele çalışma kavramları üst başlık olarak uzaktan çalışma içerisinde sınıflandırılmıştır²³⁵.

²³⁰ İKİZLER, s.154; YAVUZ, s.79 vd.; KARLIDAĞ, s.31; TAN, s.26.

²³¹ SÜZEK, s.258; GÜLVER, s.103; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel), Yetkin Yayınları, 21. Baskı, Ankara, 2017, s.8; EREN, Özel, s.539.

²³² İKİZLER, s.153; ÇARHOĞLU, s.34; LAÇİNER, s.24; ALTINAY, s.13; KARACA, s.373; EREN, Özel, s.571; ZEVKLİLER, s.482; DULAY, Evde Çalışma, s.123.

²³³ DULAY, Evde Çalışma, s.123.

²³⁴ 29/11/2010 tarihli, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın İş Kanunu'nun 14. Maddesinde değişiklik yapmayı öngören 61. Maddesinde, 'evden çalışma' adı altında ' İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir.' şeklinde bir tanımlamaya yer verilmiştir.

²³⁵ Dulay, Uzaktan Çalışma, s.148 vd.

E) Öğretideki Tanıma Göre

Evde çalışma bir işverenin veya aracının talebi üzerine, işçinin kendisinin seçtiği bir yerde ve genellikle kendi evinde, yalnız veya aile üyeleriyle birlikte işverenin doğrudan bir denetimi olmaksızın ücret karşılığı mal veya hizmet sağlanması şeklinde ifade edilebilir²³⁶. Öğretide genel kabul gören diğer bir tanıma göre evde çalışma, bir işveren veya aracı için, çalışanın seçtiği bir yerde, genellikle de kendi evinde, bu kişilerin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıdır²³⁷.

Evde çalışanlar, işverenin belirlediği malzemeyle, işverenin belirlediği malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Bir başka ifade ile evde çalışanlar bağımlı çalışan işçidirler. Ancak evde çalışanlar genellikle kendi hesabına (bağımsız) çalışan zannedilir²³⁸. Yargıtay'a göre de, satılan parçaların düzeltim işi belli bir işverenin emir ve talimatı doğrultusunda çalışma günü içinde gerçekleştiriliyorsa, parça başına ücret alınması ve evde çalışılması iş sözleşmesi niteliğini etkilemez²³⁹. İş Kanununda yapılan değişiklik sonrasında evde çalışma; işçinin işverenin iş

²³⁶ CİVAN, Orhan Ersun, 'İş Hukukunda Uzaktan Tele Çalışma', Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S.26, s.525-574 (525-574); ZEYBEK, s.61; YILMAZ, Nurhan, Çalışanların Esnek İstihdama Yaklaşımları ve Trabzon İli Örneği, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2004, s.29; EMİRMAHMUTOĞLU, s.49; EYRENCİ/BAKIRCI, s.24; DULAY, Evde Çalışma, s.123.

²³⁷ EYRENCİ, Ömer/BAKIRCI, Kadriye, Dünya'da ve Türkiye'de Eve İş Verme, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2000, s.24; ÖZDEMİR, Burhan, 'Ev Çalışması', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, 1997, 129; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.219; ZEYBEK, s.61; YILMAZ, s.29; YEŞİLYURT, s.40; (Öğretideki bu tanımlamalar İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklik öncesidir. Kanun kapsamına alınmadığından dolayı evde çalışma hakkında işverenin denetim ve yönetim yetkisinin olmadığı söylenmiştir. Ancak kanun değişikliği sonrasında evde çalışmada işverenin yönetim ve denetim yetkisinin olacağı şüphe götürmeyecektir.).

²³⁸ DİSK BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI, Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri, Birleşik Metal İş Yayınları, 2003, s.16.

²³⁹ "Davacının; davalı işverene ait işyeriyle ilgili parça başına ücret almak suretiyle çalıştığı, satılan giysilerin düzeltim işlerini evinde yerine getirdiği, sürekli bir iş karşılığı ve belirli ücretle çalışma olmadığından; sigortalılık isteminin reddine karar verilmişse de bu sonuç usul ve yasaya uygun değildir. Gerçekten, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2 nci maddesine göre; bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için bir veya daha fazla işveren nezdinde eylemlerle hizmet akdine dayalı çalıştığına saptanması zorunludur. Hizmet akdinin unsurları ise belirli bir işverene "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarına göre çalışma esasına göre belirlenmiştir. "Bağımlılık" tan amaç bir işverenin göstereceği işi, emir ve talimatına göre yerine getirmek ve onun buyruğu altında bulunmaktır. Bu işin belli bir zaman kesiti içerisinde yerine getirilmesi ve yerine getirmek üzere hazır vaziyette beklemek; hizmet akdinin zaman unsurunu oluşturur. Ücretin varlığı ve biçimi hizmet akdinin zorunlu unsuru olarak kabul edilemez. Ancak, akdin kanıtlanması yönünden rol oynayabilir. Dava konusu olayda; davacının; konfeksiyon işyerinin; zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve

organizasyonu içerisinde iş görme borcunu işverene bağımlı olarak, evinde veya belirlemiş olduğu başka bir yerde bir ücret karşılığında üstlendiği çalışma şeklidir.

III) Sosyal Güvence

İş kazası, hastalık, malullük, analık, yaşlılık gibi çalışılmayan hallerde evde çalışan birçok problemlerle karşılaşır. Sosyal güvenlik kavramının evde çalışma sisteminde gelişmemiş oluşu, devlet denetiminin klasik istihdam türlerine göre evde çalışmada daha zor olması ve yeterli mevzuat düzenlemesinin olmaması bu problemlerin ortaya çıkma nedenidir²⁴⁰. İşgücü piyasasının en zayıf ve savunmasız kolunu evde çalışanlar oluşturmaktadır²⁴¹.

Evde çalışanın güçsüz olması ve kanuni koruma altına alınmaması işverenler açısından evde çalışmayı cazip kılar. Klasik istihdam tipinde iş ve sosyal güvenlik mevzuatının çalışanlarla ilgili olarak işverenlere yüklediği, iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, asgari ücret, yıllık ücretli izin ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kaçınılmaya çalışılan bir alan olarak evde çalışma rağbet görmektedir²⁴².

Burada belirtilenler evde çalışmanın 2016 yılı öncesinde mevzuat içerisinde evde çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yetersizliğinden kaynaklanmaktaydı. Daha önceleri evde çalışanın bağımsız çalışan olduğunu, evde çalışanın sosyal güvencesinden işverenin değil evde çalışanın kendisinin sorumlu olduğu benimsenmekteydi. İş Kanununda yapılan değişiklik sonrasında evde çalışanın bağımlı veya bağımsız çalıştığına ilişkin tartışmalar son bulmuştur. Bağımlı çalışan olan evde çalışanın sosyal güvencesini sağlamak artık işverenin yükümlülüğüdür.

IV) Uygulanacak Hükümler

Çalışanın evinde veya belirlemiş olduğu başka bir yerde yapmış olduğu işlerin hepsi evde çalışma sözleşmesinin konusunu oluşturmaz²⁴³. Evde çalışmanın aile üyeleri veya üçüncü derece dâhil hısımlar arasında ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, iş hukukuna tabi olmayacağı, bu tür çalışmaların evde çalışma kapsamına girmeyeceği kanunda açıkça

yasaya aykırıdır." (Y10HD., E.2000/4584, K.2000/4611, KT.08.06.2000, CORPUS, ET.23.04.2018, (Çevrimiçi)); KARACA, s.377; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.119; ÇARHOĞLU, s.33.

²⁴⁰ EMİRZEOĞLU, s.25 vd.; ÜZÜMCÜ, s.45.

²⁴¹ ÇARHOĞLU, s.7; SAKAL, s.27; ÜZÜMCÜ, s.45 vd.

²⁴² KARADENİZ, s.107 vd.; EMİRMAHMUTOĞLU, s.57 vd.

²⁴³ GÜLVER, s.106.

düzenlenmiştir²⁴⁴. Ancak bu tür bir çalışma TBK'daki şartların oluşması halinde evde çalışma kapsamında değerlendirilebilecektir²⁴⁵.

Evde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalıştığı için İş Kanunu uygulanır. İş Kanunundaki (m.4/d) istisnalar dışında kalan tüm işçi-işveren ilişkilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. TBK'da da evde hizmet sözleşmesi başlığı altında evde çalışmanın düzenlenmesi de dikkate alındığında İş Kanunu ve TBK hükümlerinin evde çalışmaya birlikte uygulanması gerekir²⁴⁶. Öğretideki bu görüşler 2016 yılında İş Kanununda yapılan değişiklik öncesine aittir. Kanununa getirilen düzenleme ile evde çalışmaya İş Kanunun uygulanacağı kesinleşmiştir. Ancak İş Kanununun genel düzenleme yapması nedeniyle boşluk bulunan yerlerde daha ayrıntılı düzenleme yapan TBK hükümleri uygulanır. Evde çalışmanın düzenlendiği TBK m.461 vd. maddelerde hüküm bulunamazsa bu durumda genel hükümlere başvurulur. İş Kanunu ile TBK arasında hüküm uyumsuzluğu olması halinde İş Kanununa göre daha özel hükümler içeren TBK hükümleri uygulanmalıdır²⁴⁷.

Evde çalışanın İş Kanununda tanımlanan "işçi" statüsünde olması şartıyla, uygun şartların varlığı halinde kanunda belirtilen diğer işçiler ile aynı statüde kabul edilmelidir²⁴⁸.

Evde çalışma sisteminin gelişmiş olduğu ve bu çalışma sistemine özel kanun çıkarılan Almanya'da, çıkarılan Evde Çalışma Kanunu'na göre evde çalışanlar 'işçi benzeri kişi' olarak kabul etmiştir. Evde çalışanlar yıllık ücretli izin, bayram ücreti gibi haklardan yararlanmaktadır. Evde çalışma sözleşmesinin feshinde fesih ihbar süreleri uygulanır²⁴⁹.

V) Türleri

Evde çalışma sisteminde iki tane temel farklı çalışma sistemi vardır. Bunlardan birincisi geleneksel evde çalışma diğeri ise evde tele çalışmadır. Geleneksel evde çalışma sistemine öğretide klasik evde çalışma sistemi de denir. Eski zamanlardan günümüze kadar uzanan bu sistemde emek ve beceri ön plandadır. Evde tele çalışma sisteminde ise gelişen teknoloji ile çevrimiçi iletişimin sağlanması ön plana çıkmıştır. Evde tele çalışma sisteminde ayrıca çevrimiçi iş organizasyonu da önem arz etmektedir²⁵⁰.

²⁴⁴ KARACA, s.377 vd.; ALP, s.45; EYRENCİ/BAKIRCI, s.47; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.158; KOÇ, Yıldırım, "Eve İş Verme", Türk İş Dergisi, Aralık 2000 – Ocak 2001, s.1; GÜLVER, s.106 vd.

²⁴⁵ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.158.

²⁴⁶ SÜZEK, s.294. (2016 yılında İş Kanunu'n 14. Maddesinde yapılan değişiklik ile evde çalışma kanunda açıkça düzenlenmiş ve İş Kanunu'n uygulanıp uygulanmayacağı sorunsalına son verilmiştir.)

²⁴⁷ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.161.

²⁴⁸ ÇARHOĞLU, s.32 vd.

²⁴⁹ İKİZLER, s.162; TAN, s.15.

²⁵⁰ ÇARHOĞLU, s.8; TOPCUK, s.35 vd.

A) Geleneksel Evde Çalışma

Tarihsel bakımdan en eski atipik çalışma biçimi geleneksel evde çalışmadır. Geleneksel evde çalışmaya birçok sektörde rastlamak mümkündür. Giyim, tekstil, gıda sektörleri ise en yoğun karşılaşılan sektörlerdir²⁵¹. Geleneksel anlamda evde çalışma birçok faaliyet alanına yayılmış olup, ürün biçimleri ise çok çeşitlidir. Evde çalışmanın yaygın olduğu endüstri, emek yoğun ve adem-i merkezileşmeye elverişli olan giyim ve tekstil endüstrisidir. Bunun için evde çalışanların gereksinim duydukları araçlar en alt düzeyde teknoloji gerektirir²⁵².

El emeğinin yoğun olduğu giyim ve tekstil sektöründe ihtiyaç duyulan malzeme sayısı en az düzeydedir ve makineye ihtiyaç duyulmaksızın elle üretim yapılabilir. Deri sektörü de geleneksel evde çalışmanın yaygın olarak kullanıldığı endüstri kollarından biridir. Ürünleri ayıklamak, sınıflandırmak, paketlemek ve temizlemek gibi emek yoğun işler de geleneksel evde çalışmanın konusunu oluşturmaktadır²⁵³. Uluslararası pazarlarda güçlenen rekabetle birlikte, evde çalışma daha çok dokuma, hazır giyim gibi iş kollarında, el işi, paketleme, tütün sarma, kutulama, oyuncak imalatı gibi işlerde hızla yaygınlaşmıştır²⁵⁴. Özellikle düşük gelirli ailelerin sıklıkla başvurduğu evde çalışma, Doğu Karadeniz Bölgesi'nin köylerinde tütünden sigara imal etmek, silah yapmak; İstanbul gibi büyükşehirlerde ise evlerde gıda üretimi (mantı, yufka, köfte) ve tekstil sektörüne ilişkin çalışmalardan oluşur. Evde yapılan üretimin birçoğu küçük sermayelerle gerçekleşmektedir²⁵⁵.

Gelişmekte olan ülkelerde tarım ürünlerinin ayıklanması, temizlenmesi gibi pek çok iş evde yapılmaktadır. Evde çalışan evinin eklentisinde çiftlik veya kümes kurarak burada bir başka işveren adına ürün yetiştirmektedir²⁵⁶. Ülkemizde tavukçuluğun gelişmiş olduğu illerimizde (Sakarya, Bolu, İzmir) işverenler işçiye kuluçka halinde tavuk vermekte, işçi ise verilen kuluçkayı evinin eklentisi olan kümeste beslemekte ve belli bir büyüklüğe ulaştıktan sonra tavuğu işverene teslim etmektedir.

Geleneksel evde çalışmada parça başına iş alınmakta ve ücret ona göre ödenmektedir. Geleneksel evde çalışmada evde çalışanın işveren tarafından denetlenmesi zordur. İşçi çalışma saatini ve yapacağı iş miktarını kendisi belirler²⁵⁷.

²⁵¹ ÇARHOĞLU, s.8; ÇAKMAK, s.42; TOPCUK, s.36; EYRENCİ/BAKIRCI, s.26; DULAY, Evde Çalışma, s.59.

²⁵² EYRENCİ/BAKIRCI, s.26; ÇARHOĞLU, s.8; ÇAKMAK, s.42; TOPCUK, s.36 vd.; TATLIOĞLU, s.45 vd.; NOYAN, s.120; ÖZER, s.30; ALP, s.49.

²⁵³ DULAY, Evde Çalışma, s.59; TOPCUK, s.33; ALP, s.49.

²⁵⁴ TAN, s.29; ALP, s.56; GÜL, s.23 vd.

²⁵⁵ ÇARHOĞLU, s.10; EMİRZEOĞLU, s.4; METİN, s.99.

²⁵⁶ EYRENCİ/BAKIRCI, s.27.

²⁵⁷ ÇARHOĞLU, s.9.

B) Evde Tele Çalışma

Evde tele çalışma "*uzaktan iletişim*", "*uzak/ayrı çalışma*", "*mesafe çalışması*", "*uzaktan çalışma*" olarak da adlandırılmakta ve kapsadığı alanın genişliği nedeniyle tanımının yapılmasının zor olduğu bir çalışma biçimidir. Ancak yine de bir tanım yapmak gerekirse, tele çalışma, merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve dolayısıyla çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma biçimi olarak tanımlamak mümkündür²⁵⁸.

Evde tele çalışma teknolojinin gelişmesi ile ortaya çıkmış bir çalışma biçimidir. Bu çalışma şeklinde çalışan üstlendiği işi "*ev ofis*" ya da "*ev büro*" olarak adlandırılan kendi evinde görmektedir²⁵⁹. Avrupa Komisyonu bir raporunda evde tele çalışmayı, bağımlı veya bağımsız bir kişi tarafından, haftanın en az bir günü tam süreli olarak, bir bilgisayar vasıtasıyla işin görüldüğü, evde çalışanın çalışma süresince meslektaşları ve üstleri ile telefon, faks gibi araçlarla iletişim kurabildiği bir çalışma olarak tanımlamıştır²⁶⁰.

Öğretide yaygın görüş makineleşme ve modern üretim biçimlerinin, evde çalışma ve benzeri çalışma türlerini sona erdireceği yönündeydi²⁶¹. Ancak beklenenin aksi olmuş ve evde çalışma azaldığı pek çok sanayileşmiş ülkede, özellikle de hizmet sektöründe son yıllarda hızlı bir artış göstermiştir²⁶². Sanayi devrimi sonrasında geleneksel evde çalışma sistemi gerilemeye başlamış işyeri ev olmaktan çıkmış fabrika ve ofis işyerlerine doğru kayma meydana gelmiştir. Ancak son dönemde iletişim teknolojisinin gelişmesi, klasik istihdam anlayışının zorlukları, ulaşım, maliyet ve zaman problemleri nedeniyle evde tele çalışma sistemi doğmuş ve gelişmeye başlamıştır²⁶³.

Geleneksel evde çalışmaya göre evde tele çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması daha yüksek nitelikler gerektiren işleri gündeme getirmektedir. Dolayısıyla evde tele çalışma, geleneksel evde çalışma ile karşılaştırıldığında gerek iş organizasyonu gerek işverenle olan ilişkiler gerekse de yapılan işler açısından farklılık göstermektedir²⁶⁴.

²⁵⁸ EYRENCİ/BAKIRCI, s.27; SÜZEK, s.297; ÇARHOĞLU, s.9; ERDOĞAN, s.76 vd.; HATMAN, s.74 vd.; ZEYBEK, s.65; TURAN, s.39; EMİRMAHMUTOĞLU, s.31.

²⁵⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.60; EMİRZEOĞLU, s.17; ZEHİR, s.43; BACAK/ŞAHİN, s.333; ALKAN, (Tele Çalışma), s.267; TATLIOĞLU, s.45; ALP, s.50; TAN, s.43.

²⁶⁰ EMİRMAHMUTOĞLU, s.36; DULAY, Evde Çalışma, s.60.

²⁶¹ ÇARHOĞLU, s.8; METİN, s.97.

²⁶² ALP, s.49.

²⁶³ TOPÇUK, s.38 vd.; MEŞHUR, H. Filiz Alkan, "Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010, C.25, S.1, s.5; EYRENCİ/BAKIRCI, s.50.

²⁶⁴ ALP, s.52; ÇARHOĞLU, s.8; SAKAL, s.31; TURAN, s.40; EYRENCİ/BAKIRCI, s.28; DOĞRU, s.61; AKSOY, s.402; NOYAN, s.120; ÖZER, s.30.

Geleneksel evde çalışmadan farklı olarak evde tele çalışmada bilgisayar, telefon, telefax, teleks, teleteks gibi bilgi ve iletişim teknolojisi vasıtaları devreye girmekte ve diğer iş arkadaşları ile bu teknolojiler vasıtasıyla iletişim kurmakta ve üstlendiği işi evde çalışan bu şekilde yerine getirmektedir²⁶⁵. Özellikle mimarlar, mühendisler, bilgisayar programcıları, muhasebeciler, reklamcılar, iş danışmanları, tercümanlar, gibi fikri emeğin yoğun olduğu alanlarda evde tele çalışma biçimine yaygın olarak başvurulmaktadır. Bir sekreterin iletişim vasıtaları ile kendisine gönderilen konuşmayı metin haline getirip elektronik posta ile işyerine göndermesi, bir tercümanın evine gönderilen metnin tercümesini yapıp tercüme bürosuna geri göndermesi evde tele çalışmaya örnek olarak verilebilir²⁶⁶.

Evde tele çalışmanın geleneksel evde çalışma ile karşılaştırıldığında; evde tele çalışmanın bütünüyle farklı bir iş organizasyonu biçimi gerektirdiği ve evde tele çalışanın merkezdeki işverenle olan ilişkilerinin de geleneksel evde çalışmaya göre değişiklik gösterdiği görülecektir. Geleneksel evde çalışmaya göre evde tele çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanıldığı ve nispeten daha yüksek nitelik ve profesyonellik gerektiren işlerin yapıldığı görülecektir²⁶⁷. Evde tele çalışmayı geleneksel evde çalışmadan ayıran temel unsur, çalışma şekillerinin zorunlu olarak telematik teknolojilerinin en az birinin kullanılarak yapılması, yani diğer bir ifadeyle çalışanların işlerini düzenli bir şekilde elektronik iletişim araçları kullanarak evde yapmasıdır²⁶⁸.

Evde tele çalışmanın önemli avantajları işlerin kolaylaştırılması, işçiye serbestlik vermesi, işçinin ve işverenin maliyet girdilerini önemli ölçüde azaltmasıdır²⁶⁹. Evde tele çalışma birbirinden bağımsız hareket eden ancak sanki tek bir işletmeymiş gibi birlikte faaliyet gösteren sanal organizasyonları, farklı yerlerde olsalar dahi iletişim araçları ile istedikleri zaman istedikleri yerde çalışma imkânı veren sanal bir işyerine dönüştürmektedir²⁷⁰.

VI) Kamu Sektöründeki Evde Çalışmaya Örnek: Zambak Projesi

Yalova Belediyesi 2013 yılında hayata geçirmiş olduğu Zamandan ve Mekandan Bağımsız Kamu Yönetimi Sistemi ile evde tele çalışmaya örnek olacak bir uygulama modeli ortaya koymuştur. Belediyelerde yürütülen her türlü iş ve işlemlerin elektronik sisteme

²⁶⁵ EMİRZEOĞLU, s.14; KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Tele Çalışma, Legal Yayınları, İstanbul, 2011, s.44. (KANDEMİR, Tele Çalışma); SÜZEK, s.297 vd.; METİN, s.97; HATMAN, s.74 vd.; EZER, s.38; TAN, s.33.

²⁶⁶ DULAY, Evde Çalışma, s.61; TOPCUK, s.38.

²⁶⁷ ÇARHOĞLU, s.9 vd.; BACAK/ŞAHİN, s.333; İKİZLER, s.175.

²⁶⁸ ALP, s.51; İKİZLER, s.169; YAVUZ, s.89.

²⁶⁹ EMİRZEOĞLU, s.17 vd.; TOPCUK, s.39.

²⁷⁰ ÇARHOĞLU, s.9.

kaydedilerek, elektronik veri kütüphanesinin oluşturulmasıyla işe başlayan belediye 359 adet farklı dilekçe ve 164 farklı şikâyet tanımıyla, işlerin hangi aşamada hangi personele gönderileceğini belirlemiştir. Elektronik ortamda işlerin takibi ile bürokrasinin ve kırtasiyeciliğin önlenmesi amaçlanmıştır. ZAMBAK sistemi ile iş artık gidilen bir yer değil, yapılan bir eylem haline gelmiştir. Uzaktan çalışan belediye personeli sayısı 2010 yılında 63 iken bu sayı 2014 yılında 350 olmuştur. Çalışan kendisine görev geldiğini, cep telefonuna gelen bir mesajla anlamakta ve görevini 60 dakika içerisinde başlatmaktadır. ZAMBAK sisteminde kamu binasına gelmek zorunda kalmayan personel sayesinde daha az trafik, stres, kaza haberi, gereksiz vakit kaybı vs. önlenmesi amaçlanmaktadır. ZAMBAK sisteminin olumlu yanlarının bunlar olması kadar olumsuz yanları da vardır. Bunlar yaşı büyük personelin kuruma bağlılığının zayıflaması, asosyal hayatın doğması, evde zaman yönetiminin uygulanamaması, evdeki çalışma ortamının kurumdaki çalışma ortamı gibi olmaması ve mekândan bağımsız kamu yönetimi anlayışının olumsuzluklarıdır²⁷¹.

VII) Yararları

Evde çalışmanın birçok avantajı bulunmaktadır. Özellikle de geleneksel evde çalışma sisteminde, geleneksel el sanatlarının korunduğu (el işi halı vs.) ve gelecek nesillere aktarıldığı bir gerçektir²⁷². Aynı zamanda ev içerisinde hane halkının gelirine önemli katkı sağlayarak, yaşam standartlarının iyileştirilmesine yardımcı olan bir çalışma sistemidir²⁷³. Evde çalışmada esnekliğin var olması evde çalışan açısından pek çok avantaj oluşturur. İşçilerin ailelerine olan sorumluluklarını yerine getirebilmeleri, aile bireyleriyle beraber olabilmesi için onlara izin verilmesi önemli avantajlardandır²⁷⁴.

Engeli olan kişiler, yaşlılar ve evli kadınlar için evde çalışmak daha rahat ve kolaydır²⁷⁵. Rusya Federasyonu'nda evde çalışanların %35,2'sini engelliler oluşturmaktadır. Polonya'da ise 272.035 ev çalışanı Engelliler Kooperatif Hareketi altında örgütlenmişlerdir²⁷⁶.

²⁷¹ ATEŞ/ÇÖPOĞLU, s.110.

²⁷² EMİRZEOĞLU, s.3

²⁷³ İKİZLER, s.164; ÖNDER, Nurcan, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, C.1, S.1, s. 47; EMİRZEOĞLU, s.3; ZEHİR, s.44 vd.; BACAK/ŞAHİN, s.332; ÇAKMAK, s.22; ÇARHOĞLU, s.12.

²⁷⁴ ZEHİR, s.44 vd.; EMİRZEOĞLU, s.13; İKİZLER, s.164; ÖNDER, s.48; ÇARHOĞLU, s.14; BACAK/ŞAHİN, s.332; ÇAKMAK, s.22; ALKAN, H. Filiz Alkan, "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar" (Tele Çalışma), 9. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Dumlupınar Üniversitesi, 2007, s.267; GÜL, s.26 vd.; BAHÇECİK, Sinem, Enformal Sektörde Ev – Eksenli Çalışan Kadınlar ve Hindistan'da SEWA (Self – Employed Women Association) Deneyimi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan ve Toplum Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s.42; NOYAN, s.123; ALP, s.53.

²⁷⁵ ÇARHOĞLU, s.11; ÖNDER, s.48; BACAK/ŞAHİN, s.332 vd.; ZEHİR, s.47; ÖZ, Cihan Selek/ORHAN, Serdar, "Özürü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, 2012, C.3, S.2, s.44; GÜL, s.26;

Evde çalışmada işe gidip gelme sıkıntısının olmaması, işyerine ulaşmada zamandan kayıp olmaması, yol masraflarının olmaması, iş için elbise giyme mecburiyetinin olmaması da evde çalışmanın diğer avantajlarından²⁷⁷.

Evde çalışma sistemi sadece işçi açısından değil işveren açısından da avantaj sağlar. İşverenin maliyetlerini önemli ölçüde azaltması evde çalışmanın tercih edilmesinin önemli nedenlerindedir²⁷⁸. İşverenin herhangi bir bina ve makine yatırımı yapmadan üretim kapasitesini artırması nedeniyle işveren açısından evde çalışma önemli bir avantajdır²⁷⁹. Evde tele çalışma kapsamında işveren sadece ülke içerisinde değil dünyadaki ucuz işgücü neredeyse oradaki işçiyle çalışabilmektedir. Bu yapılan işin maliyetini önemli ölçüde azaltmaktadır²⁸⁰. İşveren açısından evde çalışmanın diğer bir yararı bu çalışmanın esnekliğinin olmasıdır. İşverenin evde çalışanlara dağıtılacak iş miktarını planlayabilmesi, ekonomik dalgalanmalara evde çalışmanın uyum sağlayabilmesi, üretim yapısının değiştirilebilmesi işverenin faydasına olan diğer bir etkidir²⁸¹.

Evde çalışanlar açısından da masrafların önemli ölçüde azalması, çalışmalarını ev ortamının rahatlığı içerisinde gerçekleştirmeleri, dinlenme ve çalışma saatlerini kendi inisiyatifleri doğrultusunda belirleyebilmeleri işçilerin önemli tercih nedenlerindedir²⁸².

Son yıllarda evde çalışmada meydana gelen artış istihdam konusunda evde çalışmanın önemli bir çalışma türü olduğunu kanıtlamıştır²⁸³. İstihdamın artırılmasında bir etken olan evde çalışma devlet için de önemlidir²⁸⁴. Ülkenin az gelişmiş bölgelerinde ekonomik canlılığa katkı yapması da diğer bir avantajdır²⁸⁵.

DOĞAN, Altan/**BOZKURT**, Serdar/**DEMİR**, Rıza, "Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, S.14, s.379; **KARLIDAĞ**, s.32.

²⁷⁶ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.12.

²⁷⁷ **ÇARHOĞLU**, s.14; **ZEHİR**, s.46; **BACAK/ŞAHİN**, s.334; **İKİZLER**, s.164; **ERDOĞAN**, s.79; **AKSOY**, Beyhan Aksoy, "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri", Ege Akademik Bakış Dergisi, 2012, C.12, S.3, s.405; **ALKAN**, (Tele Çalışma), s.267; **AYDINTAN/KÖRDEVE**, s.32; **NOYAN**, s.123; **KAVİ**, Ersin/**KOÇAK**, Orhan, "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2010, S.59, s.76; **TURAN**, s.37; **KARLIDAĞ**, s.32.

²⁷⁸ **BACAK/ŞAHİN**, s.331; **ZEHİR**, s.48; **ÇARHOĞLU**, s.16; **ERDOĞAN**, s.81 vd.; **İKİZLER**, s.165; **EMİRZEĞLU**, s.15; **GÜL**, s.24; **NOYAN**, s.123.

²⁷⁹ **ÇARHOĞLU**, s.16; **BACAK/ŞAHİN**, s.332; **ERDOĞAN**, s.81 vd.; **İKİZLER**, s.165; **DOĞAN/BOZKURT/DEMİR**, s.379; **KAVİ/KOÇAK**, s.76; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.15.

²⁸⁰ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.14.

²⁸¹ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.13.

²⁸² **EMİRZEĞLU**, s.15; **İKİZLER**, s.164; **ZEHİR**, s.44 vd.; **ÇARHOĞLU**, s.14; **BACAK/ŞAHİN**, s.332; **TURAN**, s.37.

²⁸³ **EMİRZEĞLU**, s.4; **İKİZLER**, s.164; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.22 vd.

²⁸⁴ **ÇARHOĞLU**, s.16; **İKİZLER**, s.166; **ALP**, s.54; **BERKÜN**, Sanem, "Ev Esaslı Uzaktan Çalışma, Bursa'da Engelli Belediye Çalışanların Algıları", İnsan Hakları Yıllığı Dergisi, 2013, C.1, S.1, s.51.

²⁸⁵ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.22.

VII) Sakıncaları

Evde çalışanların elde etmiş oldukları gelir klasik istihdam tiplerinde çalışan kişilerin kazancına göre genellikle düşük kalmaktadır²⁸⁶. Evde tele çalışma yapanların ise nitelikli işçi gücünü oluşturmaları nedeniyle geleneksel evde çalışmaya göre ücretleri daha iyidir²⁸⁷.

Evde çalışma sisteminde telefon, aydınlatma, elektrik, ev eşyalarının yıpranması gibi maliyetler evde çalışanın üzerine kalabilmektedir²⁸⁸. Evde çalışanların yoğun bir çalışma yapması durumunda, ailelerine karşı olan sorumlulukların aksatılması mümkündür²⁸⁹. Sadece ailenin ihmeline değil aynı zamanda ev işlerinin de tam manasıyla yapılamamasına ve dağınıklığa neden olmaktadır²⁹⁰.

Evde çalışma sisteminin denetlenmesinin zor oluşu vergi kaçakçılığı, faturasız alışveriş, haksız muafiyet, sigortasız çalışma, ikinci bir işte çalışma vb. gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır²⁹¹. İstihdam güvencesinin ve yasal korunmaların daha az olması nedeniyle işveren sosyal sigorta, ücretli izin, hastalık, annelik gibi durumlarda evde çalışana hakkını vermeyerek evde çalışanı mağdur etmektedir²⁹². Sosyal güvenlik sisteminden de yasal düzenlemelerin yetersizliğinden dolayı yararlanamamaktadırlar²⁹³.

Evde çalışanların parça başına düşük ücret almaları, geçimlerini sağlamak için daha çok çalışmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda çok uzun çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır²⁹⁴. Evde çalışanların en önemli isteklerinden birisinin ücret belirliliği olduğu söylenebilir. Belirlenecek bu ücretin asgari ücretten az olmaması gerekir. Gelirin belirsiz olması evde çalışmada en önemli sorundur. Asgari ücretin evde çalışanlara uygulanabilmesi

²⁸⁶ EMİRZEOĞLU, s.4; ZEHİR, s.47; ÇARHOĞLU, s.11; BACAK/ŞAHİN, s.335 vd.; MANAV, Eda, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015, S.120, s.510; MAÇOŞ, s.32; ÇAKMAK, s.21 vd.; TOPCUK, s.36; BAHÇECİK, s.42; KARLIDAĞ, s.32; ERDUT, Tijen, "Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S.29, s.74; TAN, s.34; ÖZDEMİR, s.149.

²⁸⁷ ÇARHOĞLU, s.15; EYRENCİ/BAKIRCI, s.18.

²⁸⁸ AKSOY, s.405; İKİZLER, s.165.

²⁸⁹ ZEHİR, s.47; EMİRZEOĞLU, s.13; ÖNDER, s.54; BACAK/ŞAHİN, s.335; MAÇOŞ, s.30.

²⁹⁰ ZEHİR, s.47; ÖNDER, s.54; İKİZLER, s.167.

²⁹¹ EMİRZEOĞLU, s.9; ÇARHOĞLU, s.17; İKİZLER, s.165; ZEYBEK, s.88; ALP, s.55; KARAKOYUN, Funda, "Home Ofis – Evden Çalışma – Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 2016, C.12, S.29, s.151.

²⁹² ÖNDER, s.48; ÇARHOĞLU, s.11; ZEHİR, s.48; BACAK/ŞAHİN, s.335 vd.; EMİRZEOĞLU, s.25 vd.; MAÇOŞ, s.32; TOPCUK, s.36; KARLIDAĞ, s.32.

²⁹³ ÖZDEMİR, s.145; ZEHİR, s.48; ÇARHOĞLU, s.15; BACAK/ŞAHİN, s.336; MANAV, s.510; MAÇOŞ, s.32; İKİZLER, s.165; AKSOY, s.405; ZEYBEK, s.80; EYRENCİ/BAKIRCI, s.20; Evde çalışanlar hakkında 2000 ile 2003 yılları arasında yapılan araştırmada %90 civarında sosyal güvenliğin olmadığı tespit edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. TOPCUK, s.34; KARLIDAĞ, s.32; ŞİMŞEK, Hasan Basri, "Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi", Sosyal Güvence Dergisi, 2014, S.5, s.142); ILO 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin 4. maddesinin E fıkrasında sosyal güvencenin olması gerektiği vurgulanmıştır.

²⁹⁴ EYRENCİ/BAKIRCI, s.19.

için yaptıkları işin devamlılığının olması gerekir. Uygulamada devamlılığın nadir olması asgari ücret verilmesinin bir kural haline gelmesinin önündeki en önemli sorundur²⁹⁵.

Evde çalışanlar sürekli evde olduklarından dolayı toplumdan ve meslektaşlarından kendini soyutlamakta ve sosyalleşmemektedir²⁹⁶. Evde çalışanların soyutlanması sendikalaşmayı engellemekte, işgücünü parçalamakta ve pazarlık güçlerini ortadan kaldırmaktadır.²⁹⁷

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması, denetimin yetersizliği, ev içerisinde denetimin olmaması evde çalışmanın dezavantajlarından²⁹⁸. Örneğin İtalya'da deri endüstrisinde evde çalışan kadınların birçoğu kullandıkları kimyasal yüzünden felç geçirmektedir. Boya, solvent ve diğer kimyasal maddelerin kullanılarak üretim yapılması birçok hastalığa neden olmaktadır²⁹⁹.

Evde çalışan ile işveren arasındaki yüz yüze iletişimin azalması, taraflar arasında daha fazla koordinasyonu gerektirmesi evde çalışmanın olumsuz yönlerindedir³⁰⁰. Evde çalışmanın mühim sorunlarından birisi çocuk işçinin çalıştırılmasıdır. Çocuk işçi çalıştırılmasında en önemli etken denetimin zor olması, kaçak çalışma ve ailenin rızasıdır³⁰¹. Kayıt dışılığın olduğu gizli çalışmanın yapılabildiği evde çalışmada, çocukların ev çalışmasında yer aldıkları su götürmez bir gerçektir³⁰². Niteliği gereği evde çalışma sisteminin bütün iş kollarında uygulanması mümkün değildir³⁰³.

2) EVDE ÇALIŞMANIN UNSURLARI

Evde çalışma İş Kanunu, TBK ve öğretide tanımlanmış olsa da yapısı gereği unsurlarının neler olduğu konusunda muhtelif görüşler ve sınıflandırmalar mevcuttur. Bu ihtilaf genel olarak bağımsızlık unsuru üzerine yoğunlaşmıştır. Çünkü evde çalışma sözleşmesinde işçi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde iş görme borcunu yerine getireceği için, akla bağımlılık unsurunun gerekli olup olmadığı sorusu gelmektedir. Gerçekten evde çalışmanın olmazsa olmaz unsuru, iş görmenin işverenin işyeri dışında bir yerde olmasıdır. İşverene ait işyerinde çalışma olmadığı için, işverenin işçi üzerindeki

²⁹⁵ METİN, s.108.

²⁹⁶ ÇARHOĞLU, s.15; BACAK/ŞAHİN, s.335; ZEHİR, s.47; MAÇOŞ, s.41; ERDOĞAN, s.82; TOPCUK, s.39; YAVUZ, s.86; KARLIDAĞ, s.32; EYRENCİ/BAKIRCI, s.20.

²⁹⁷ ÇARHOĞLU, s.15; BACAK/ŞAHİN, s.336 vd.; ERDOĞAN, s.82; İKİZLER, s.167; AKSOY, s.410; EYRENCİ/BAKIRCI, s.20; GÜL, s.25.

²⁹⁸ ÇARHOĞLU, s.15; MANAV, s.516 vd.; KARLIDAĞ, s.32.

²⁹⁹ METİN, s.99.

³⁰⁰ DOĞAN/BOZKURT/DEMİR, s.379.

³⁰¹ ÇARHOĞLU, s.16; EYRENCİ/BAKIRCI, s.12 vd.

³⁰² EYRENCİ/BAKIRCI, s.12 vd.

³⁰³ DOĞAN/BOZKURT/DEMİR, s.379.

gözetim ve denetimi azalır. Bunun sonucunda bağımlılık ilişkisinde zayıflama meydana gelir. Ancak zayıflamanın olması bağımlılık ilişkisinin tamamen ortadan kalktığı anlamına da gelmez.

İş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin varlığı, öğreti ve uygulamada önceden işin işverene ait işyerinde yapılması koşuluna bağlanmıştır³⁰⁴. Atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkması ile bu koşul önemini kaybetmiştir³⁰⁵. Dünyada bazı ülkeler evde çalışanın bağımlılığın tespitinde farklı uygulamaları düzenleyerek hayata geçirmişlerdir. Evde çalışanın iş sözleşmesi ile çalıştığı tespit edilmesinde klasik hukuki bağımlılık "*işin işyerinde görülmesi*" kıstasının yeterli olmaması, değişik ülke uygulamalarında "*iş organizasyonunda görev alma*", "*başkasının işyerine katılma ve başkası yararına çalışma*" ve "*ekonomik bağımlılık*" gibi kıstasların kullanılmasına neden olmuştur³⁰⁶.

Evde çalışmanın kendine has (sui generis) özelliklerinin olması nedeniyle unsurların tespitinde farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Evde çalışmanın unsurlarını bir kısım yazar; işin evde yapılması ve ücret ödenmesi³⁰⁷ şeklinde, diğer bir kısım yazar ise iş görme, ücret ve bağımlılık unsuru³⁰⁸ şeklinde sınıflandırmıştır. Bir başka gruplandırma da ise çalışmanın evde olması, çalışmanın ücret karşılığı yerine getirilmesi, işçinin meydana getirdiği mallar için ayrı bir pazara sahip olmaması şeklinde sınıflandırma yapılmıştır³⁰⁹.

İş Kanununun 14. madde gerekçesinde ise uzaktan çalışmanın görünümünden biri olan evde çalışmada ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarının varlığının devam ettiği belirtilmiştir³¹⁰. Bir kısım yazarın evde çalışma ile ilgili ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarına göre, diğer bir kısım yazarında TBK ve İş Kanununa göre evde çalışmayı incelemesi evde çalışmanın unsurlarının belirlenmesinde farklılığa neden olmuştur. Öğreti içerisinde 2016 yılı sonrasında yukarıda bahsedilen İş Kanunu değişikliği dikkate alınarak bir sınıflandırma henüz yapılmamıştır. Diğer gruplandırmaların evde çalışmanın İş Kanunu kapsamında olmasından önce yapıldığı dikkate alındığında; kanımızca değişikliklerle beraber evde çalışmanın dört unsurdan oluşacağı söylenebilir. Bu unsurları iş görme, ücret, bağımlılık ve işverenin işyeri dışında (evde veya işçinin belirleyeceği başka bir yer) görülmesi şeklinde sınıflandırabiliriz. Ancak yazarların hangi hususları göz önüne alarak bu sınıflandırmaları

³⁰⁴ GÜLEŞÇİ, s. 111.

³⁰⁵ GÜLEŞÇİ, s.112.

³⁰⁶ İKİZLER, s.158; ALP, s.47 vd.; EYRENCİ/BAKIRCI, s.32 vd.

³⁰⁷ EMİRMAHMUTOĞLU, Melike, Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s.72-74.

³⁰⁸ KARACA, Aybüke, Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.2, 2012, s.379-383; TAN, s.43-48.

³⁰⁹ ALP, s.43-48; ZEHİR, s.37; AKDEMİR, s.35.

³¹⁰ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.151.

yaptıklarının incelenebilmesi için yazarlar tarafından ileri sürülen bütün unsurlar aşağıda incelenecektir.

İş sözleşmesinin ve evde çalışma sözleşmelerinin ortak unsurlarının varlığı ve yukarıda iş sözleşmesi kısmında bahsedildiği için "*iş görme unsuru*" incelenmeyecek "*ücret*" ve "*bağımlılık*" unsurunun ise evde çalışmaya ilişkin özel hükümleri incelenecektir. Ayrıca evde çalışma sözleşmesini klasik anlamdaki iş sözleşmesinden farklı kılan "*çalışmanın evde veya işyeri dışında yapılması*" ve "*işçinin pazarın riskiyle doğrudan muhatap olmaması*" unsurları detaylı olarak aşağıda incelenecektir.

I) Bağımlılık Unsuru

İş hukukunun esnekleştirilmesi taleplerine yol açan dünyadaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler bazı durumlarda iş akdinde klasik bağımlılık ilişkisinin zayıflaması sonucunu yaratmaktadır. Yeni istihdam, üretim ve iş organizasyonu teknikleri atipik iş akdi türlerinin ortaya çıkmasına, iş görme borcunun yerine getirileceği yer ve zaman konusunda önemli değişikliklere yol açmaktadır³¹¹. Bu değişiklikler bağımlılık ilişkisinin gerekli olmadığı veya ortadan kalktığı sonucunu doğurmaz. Yapılması gereken bağımlılık unsurunu değişen ve gelişen şartlara uygun olarak yeniden değerlendirilmek ve içeriğini güncellenmektir³¹².

Evde çalışmada işçinin işini evde görmesinden dolayı, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru zayıflamaktadır. Bağımlılığın zayıflaması evde çalışmanın iş ilişkisi olarak görülmesini güçleştirmektedir³¹³. Bağımlılık kavramının mutlak değil, göreceli bir anlama sahip olması gerekir³¹⁴. Evde çalışmada da işin niteliği göz önünde tutularak bağımlılık kavramının içeriği ona göre belirlenmelidir.

Evde çalışmada çok sıkı olmamakla birlikte bağımlılık ilişkisinin var olduğunu kabul etmek gerekir³¹⁵. TBK evde çalışmada işçiyi tanımlarken 'işverenin verdiği işi görmeyi üstlenen kişi' olarak tanımlamayı tercih etmiştir. Bağımlılık derecesinin evde çalışmada zayıf olması nedeniyle madde metninde özellikle bu ifade kullanılmıştır³¹⁶. İş sözleşmesinin varlığı için işin mutlaka işverene ait bir yerde ifa zorunluluğunun bulunmaması, hukuki bağımlılık

³¹¹ SÜZEK, s.251; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s.174; ZEHİR, s.37; " Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır." (Y9HD, E.2008/17096, K.2008/12749, KT.26.05.2008, CORPUS, ET.09.02.2018, (Çevrimiçi)).

³¹² SÜZEK, s.251; NOYAN, s.122; Evde çalışmada bağımlılık unsurunun olmadığı hakkındaki görüş için bkz. HATMAN, s.71 vd.; KARACA, s.384.

³¹³ TAN, s.27; EMİRMAHMUTOĞLU, s.63; EREN, Özel, s.571.

³¹⁴ GÜZEL, s.108.

³¹⁵ GÜLVER, s.104; TAN, s.30; ÖZDEMİR, s.146; ZEVKLİLER, s.482; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.155.

³¹⁶ GÜLVER, s.105.

ilişkinin zayıflamasına neden olmaktadır. İşveren tarafından evde çalışanlara telefon gibi iletişim araçlarıyla talimat verilebilmesi, çalışanın işveren yararına onun hizmet organizasyonu içinde faaliyette bulunması, evde çalışanın bağımsız girişimci gibi değerlendirilememesi ve parça başına ücret alması, işlenecek madde ve malzemenin hatta makine ve tezgâhın işveren tarafından temin edilmesi gibi unsurların varlığı evde çalışmanın iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesini gerektirmektedir³¹⁷.

Evde çalışmada bağımlılık unsurunu belirlemek işin niteliği gereği zordur. Zira evde çalışma sisteminde işçi işverenin otoritesi altında olmadığı için bağımlılık ilişkisinin var olup olmadığı tartışmalıdır. İşçi çalıştığı süre içerisinde, işverenin gözetimi altında olmadığından işverenin talimatlarına uygun hareket etme yükümlülüğü bulunmaz. Bu sebeple evde çalışanın bağımlılık unsurunda zayıflama olur³¹⁸. Ancak işçi işverenden tamamen bağımsız değildir³¹⁹.

Bağımlılık; ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve hukuki bağımlılık olarak üçe ayrılır³²⁰.

A) Ekonomik Bağımlılık

Ekonomik bağımlılık deyiimiyle ifade edilmek istenen kavram, evde çalışan kişinin müteşebbis olmaması veya kendi nam ve hesabına çalışmaması, işverenden ücret almasıdır³²¹. Evde çalışma sisteminde evde çalışan üretmiş olduğu ürün veya hizmetin karşılığı olarak sözleşmede kararlaştırılan ücreti alma hakkını elde eder. Kazanmış olduğu ücret ile de hayatını idame ettirir. İşçi bu açıdan ekonomik olarak işverene bağımlıdır³²².

Evde çalışma sözleşmelerinde iletişimin sık kurulmaması, işin toplu bir şekilde tek bir seferde verilmesi, işçi ile işveren arasındaki ekonomik bağımlılığın kişisel bağımlılığa göre daha yoğun olmasını sağlar³²³. Ekonomik bağımlılığın olduğu yerde bağımlılık unsurundan söz edebilmek mümkün olmakla birlikte, ekonomik bağımlılığın sağlam bir ölçüt olmadığını da belirtmek gerekir. Örneğin evde çalışanın ekonomik durumunun iyi olduğu hallerde (evinin, arabasının, ek gelirinin ve emekliliğinin olması) bağımlılığın varlığından söz etmek

³¹⁷ **KARACA**, s.376; **DULAY**, Uzaktan Çalışma, s.155.

³¹⁸ **SÜZEK**, s.293; **İKİZLER**, s.152-153; **ÇARHOĞLU**, s.33; **ALTINAY**, s.12; **NOYAN**, s.122; **ALP**, s.79.

³¹⁹ **NOYAN**, s.122 vd.; **ÜZÜMCÜ**, s.45; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.60 vd.

³²⁰ "Davacı avukat, kendi iş organizasyonunda ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırmakta, gerekirse davalı şirketin muvafakatini alarak tevkil yolu ile başka bir avukata işleri takip ettirme ve işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahiptir. " (Y9HD, E.2009/22242, K.2011/34244, KT.03.10.2011, CORPUS, ET.02.05.2018, (Çevrimiçi)), Y9HD, E.2009/9681, K.2011/9672, KT.31.03.2011, CORPUS, ET.02.05.2018, (Çevrimiçi), Y9HD, E.2008/876, K.2009/20602, KT.13.07.2009, CORPUS, ET.02.05.2018, (Çevrimiçi).

³²¹ **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.57.

³²² **EREN**, Özel, s.571; **NOYAN**, s.122 vd.; **ÜZÜMCÜ**, s.45; **KARACA**, s.383; **ÖZER**, s.27; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.63.

³²³ **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.73.

zor olacaktır. Evde çalışan burada ekonomik olarak işverene tam anlamıyla bağlı değildir. Belki de ekonomik güç bakımından işverenden daha güçlü konumda bile olabilir. Bu durum ekonomik bağımlılığın bağımlılık tespitinde ölçüt olarak kullanılmasını güçleştirmektedir.

B) Teknik Bağımlılık

Evde tele çalışma modelinde çalışanın işverene teknik olarak bağımlılığı, geleneksel evde çalışma modeli ile kıyaslandığında daha zayıf kalmaktadır. Genellikle fikri emeğin yoğun olduğu teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işleri konu alan evde tele çalışmada, çalışan bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanımı konusunda teknik bilgiye haiz olduğundan, işverene olan teknik bağımlılığı dar kapsamlıdır. El emeğinin yoğun olduğu geleneksel evde çalışmada ise koruma ve gözetme borcunun da bir gereği olarak, işveren iş aletlerinin kullanımına ilişkin teknik bilgiyi ve işin ne şekilde görüleceği hususunda gerekli talimatları evde çalışana bildirmekle yükümlüdür³²⁴. Bunun yanında evde çalışmada işveren işin hangi standartlarda olması, hangi teknik ve aletlerin kullanılması gerektiği konularında işçiye talimat verebilir. Tespih dizme işinde çalışan bir evde çalışana işveren otuz üçlük veya doksan dokuzluk tespih istediğini belirtebilir. Tekstil işinde çalışan bir evde çalışana işveren kumaşların dikilmesinde tek sıralı dikiş ya da çift sıralı dikiş dikilmesini istediğini belirtebilir. Üretilen ürünün teknik çizimi yapılmış standartlar dâhilinde olmasını isteyebilir. İşveren işçi üzerinde kendi işyerinde uygulayabileceği teknik bağımlılık ilişkisini evde çalışmada aynı derecede uygulayamaz. Kısıtlı bir biçimde uygulanmış olsa da evde çalışma ilişkisinde teknik bağımlılık vardır.

Teknik bağımlılığın da evde çalışma sisteminde bağımlılık unsurunun belirlenmesinde sağlam bir ölçüt olduğunu söylemek zordur. Örneğin programlama üzerine evde tele çalışan bir işçinin işvereninden daha çok teknik bilgisinin olması muhtemeldir. İşverenin bilgisi çalıştırdığı işçilerden daha az düzeyde olabilir. Özellikle de günümüzde büyük şirketlerde işverenin emri altında kendisinden daha uzman sayısız insan çalışmaktadır. Bu yüzden evde çalışmada teknik bağımlılığın bağımlılık tespitinde ölçüt olarak kullanılamayacağı aşikârdır.

C) Hukuki (Kişisel) Bağımlılık

İş sözleşmesinde işverenin yönetim ve denetim hakkı vardır. İşçi işverenin yönetim hakkı kapsamında vermiş olduğu emir ve talimatlara uymak zorundadır. İşçinin işin görülmesi esnasında veya işyerindeki davranışlarında işverene karşı bağımlılığının olması, hukuki (kişisel) bağımlılığın iş ilişkisindeki somut görüntüsüdür. Başka bir deyişle işin görülmesi süreci

³²⁴ DULAY, Evde Çalışma, s.91.

içinde işçinin çalışma şeklini, çalışma yerini, zamanı ve iş yerindeki davranışlarını düzenleyecek talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar³²⁵.

Hukuki bağımlılığın evde çalışma sistemindeki görünümünü incelediğimizde, evde çalışanın işverenin emir ve talimatlarına göre, onun denetimi ve gözetimi altında çalışması gerekir. Evde çalışanın işverenin iş organizasyonuna dâhil olmadan, doğrudan veya dolaylı olarak işverenden emir ve talimat almadan, işverenin denetimine tabi olmaksızın üretim yapması halinde işverenle aralarında hukuki (kişisel) bağımlılık ortaya çıkmaz. Tipik iş ilişkilerinde var olan yoğunlukta olmasa dahi, kısmen de olsa işverenin yönetim ve denetim yetkisini kullanabildiği, özellikle işverenin çalışma süresini, ara dinlenmesini yahut işin nasıl görüleceğini talimatları ile belirleme hakkının bulunduğu hallerde kişisel ve hukuki bağımlılık vardır³²⁶. Evde çalışma sözleşmesinde kararlaştırılan hak ve borçlar, tarafların gerçek iradeleri, olayların bütünü, hayatın olağan akışı, işin ekonomik amacı, üretimde ortaya çıkabilecek rizikoya kimin katlandığı gibi hususlar mevcut ilişkiyi tespit etme bakımından yardımcı olan kıstaslardır. Bu kıstaslar işçi ile işveren arasında bağ kuruyorsa bu durumda hukuki bağımlılığın olduğu kabul edilmelidir. Özellikle de günümüzde teknolojinin gelişmesiyle işveren evde çalışana her an emir ve talimat verebilmekte, yapmış olduğu işin denetimini gerçekleştirebilmektedir³²⁷.

Hukuki bağımlılığı sözleşmenin konusu ve etkileri açısından işçinin şahsını işverene bağlı kılma özelliği olan bir bağımlılık olarak nitelendirmek mümkündür³²⁸. Bağımlılığın var

³²⁵ **SÜZEK**, s.250; " Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümünde ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesini oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder." (Y9HD, E.2016/18122, K.2016/18067, KT.18.10.2016, CORPUS, ET.24.04.2018, (Çevrimiçi)).

³²⁶ **DULAY**, Evde Çalışma, s.99; Aksi görüş, "Atipik istihdam modeli olan evde çalışma biçiminde kişisel bağımlılıktan söz etmemiz oldukça zordur. Çünkü evde çalışmada işveren, kişisel bağımlılığın gereği olan, çalışma süresince işin yürütümünü ve işçinin çalışma biçimini düzenleme olanağına kural olarak sahip değildir. Sadece işin başlangıç ve bitiş zamanını belirleyebilir. Ancak ekonomik bağımlılık, evde çalışanlar için de söz konusudur." (**CENTEL**, Tankut, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 1994, s.243-243).

³²⁷ "... malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez." (Y9HD, E.2009/29389, K.2010/36477, KT.07.12.2010, CORPUS, ET.22.04.2018, (Çevrimiçi)).

³²⁸ **KANDEMİR**, s.149; " İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işverenin işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur." (Y22HD, E.2013/5135, K.2014/3338, KT.21.02.2014, CORPUS, ET.16.04.2018, (Çevrimiçi)).

olması işçinin İş Kanununa tabi olması ve haklarının korunabilmesi açısından önem arz eder. Böylelikle işçi hukuki koruma altına alınmış olur.

Hukuki bağımlılığın belirlenmesinde, ülkemizde mahkeme kararlarında açıklanan, işin işverenin gözetimi ve denetimi altında ve onun talimatına uygun olarak yapılması gibi ölçütlerin yanında, Batı hukuklarında benimsenen, işin işverene ait organizasyon içerisinde işverenin yararına yapılması temel ölçüt olarak alınmalıdır³²⁹. İş Kanununa göre işyeri; iş organizasyonu kapsamında işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan bir bütündür. Buna göre işverenin iş organizasyonu içerisine giren yerler işyeri kapsamının içerisine girmektedir³³⁰. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işin görüldüğü yerin genişlemesine ve işyeri sınırlarının dışına taşmasına neden olmuştur. Örneğin gazete dağıtıcılığı, montaj işleri, evde çalışma gibi atipik çalışma şekilleri geleneksel işyeri kavramının dışına çıkmaktadır. Bu nedenle iş organizasyonu kavramının işyerinin kapsamının belirlenmesinde esas alınması daha uygundur. İşçinin işverence belirlenmiş bir işi onun talimatlarına uygun olarak yapması halinde işin işyeri dışında gerçekleşmiş olması bağımlılık unsurunun varlığını etkilememelidir³³¹.

Bir işyerinde her işçinin, işverene olan bağımlılıklarının eşit olduğu söylenemez. Eşitsizliğin olmasının temel nedeni işçilerin; nitelikli işçi, vasıfsız işçi, işveren vekili, hukuk danışmanı gibi farklı özelliklerinin yanı sıra işi işyerinde veya işyeri dışında görmeleridir. Bağımlılık unsurunun bulunması kaydıyla işçinin iş görme borcunu mutlaka işverene ait işyerinde gerçekleştirmesi gerekmez. Önemli olan işçinin iş görme borcunu işverenin

³²⁹ "Somut olayda, davacının serbest avukat olarak ayrı ve bağımsız bir bürosunun bulunduğu, kendisine verilen iş ve işlemleri aldıktan sonra, kendi belirlediği iş organizasyonu ve çalışma programı içerisinde, işverenin çalışma dönemi, mesai ve iş konusunda herhangi bir talimatı olmadan takip edip sonuçlandırdığı, sadece iş sahibi davalıya yapılan iş ve işlemlere ilişkin olarak bilgi ve raporlar verdiği, bu durumun iş sahibi davalıya bağımlı bulunmaması ve davalı şirketin kendi bünyesinde çalıştırdığı sigortalı avukatlarının da bulunması dikkate alındığında, taraflar arasındaki hukuki ilişkide iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılığın varlığından söz edilemeyeceği açıktır." (YHGK, E.2015/22-3235, K.2017/381, KT.01.03.2017, CORPUS, ET.27.03.2018, (Çevrimiçi)); YHGK, E.2004/10, K.2005/26, KT.02.02.2010, CORPUS, ET.26.03.2018, (Çevrimiçi).

³³⁰ **DULAY**, Evde Çalışma, s.147; YBGK, E.2016/3, K.2017/4, KT.09.06.2017, CORPUS, ET.29.05.2018, (Çevrimiçi).

³³¹ **TOPÇUK**, s.95; **TAN**, s.17; "Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür hükmü getirilmiştir." (Y9HD, E.2010/28347, K.2010/29733, KT.19.10.2010, CORPUS, ET.01.05.2018, (Çevrimiçi)); YHGK, E.2011/9-347, K.2011/311, KT.18.05.2018, CORPUS, ET.01.03.2018, (Çevrimiçi), YHGK, E.2010/9-169, K.2010/171, KT.24.03.2010, CORPUS, ET.01.03.2018, (Çevrimiçi).

denetimi ve gözetimi altında ve onun talimatlarına uygun olarak işverene ait organizasyonu içerisinde yerine getirmesidir³³².

Evde çalışanlar işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içinde örgütlenmiş durumdadırlar. Daha önce görüldüğü gibi iş organizasyonu ölçütü nedeniyle, iş görme edimini yerine getirirken işverene karşı belirli bir serbestiye sahip olanlar da bu organizasyon içerisinde yer alıyorsa, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aramaksızın evde çalışanlar da işçi sayılırlar³³³.

Hukuki ve kişisel bağımlılığın tespitinde 'başkasının iş organizasyonu içerisinde iş görme' temel anahtardır. Bunun yanında işçinin, iş sahibine iş hakkında bilgi ve hesap vermesi, iş için gerekli olan malzemenin işveren tarafından sağlanması, işin işveren tarafından kontrol edilmesi, işveren tarafından işçye ücret ödenmesi, piyasanın risklerine işçinin doğrudan maruz kalmaması gibi etkenler de bağımlılığın belirlenmesinde önem arz eder. İş ilişkisinde bağımlılık kavramı mutlak değil göreceli bir nitelik taşır. Başka bir deyişle her işçinin yaptığı işin niteliğine, işyerindeki hiyerarşik konumuna ve mesleki durumuna göre bağımlılık ilişkisi farklı derecelerde, sıkı veya esnek olabilir. İşyerindeki üst düzey yöneticiler, uzmanlığa sahip kişiler (hukukçu, hekim, mühendis vb.) vasıflı ve vasıfsız işçiler; işverene farklı düzeyde bağımlıdır³³⁴.

Öğretide bazı yönden bağımlılık azalsa da ev çalışmasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin kurulacağı belirtilmektedir³³⁵. İşveren teknolojiyi kullanarak evde çalışanı denetliyorsa, evde çalışan ile arasında bağımlılık ilişkisinin var olduğu kabul edilmelidir. Malzemenin işverence sağlanması, evde çalışanın bağımsız bir girişimci niteliği taşımaması evde çalışanı işverenin iş organizasyonuna dâhil eder³³⁶.

İş görme borcunun klasik manada işverenin işyerinde getirildiğinden yukarıda bahsedilmiştir. İş Kanununa yeni getirilen düzenlemeyle işyeri dışında yapılan çalışmaların 14. madde kapsamına alınabilmesi için, işçinin iş görme borcunu işveren tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu içerisinde görmesi gereklidir³³⁷. İş organizasyonu hukuki

³³² SÜZEK, s.251 vd.; SÜMER, İş, s.39; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.167; GÜZEL, s.108.

³³³ SÜZEK, s. 293; (İKİZLER, s.158); DULAY, Evde Çalışma, s.123.

³³⁴ SÜZEK, s.251; GÜZEL, s.108 vd.

³³⁵ SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Türleri (İş Akdi), Mercek Dergisi, Nisan 2001, s.30; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.155; ÖZDEMİR, Burhan, "Ev Çalışması", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, s.146 (127-150); "... öte yandan, evde çalışanlar kural olarak işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içinde örgütlenmiş durumdadırlar. Daha önce görüldüğü gibi iş organizasyonu ölçütü nedeniyle, iş görme edimini yerine getirirken işverene karşı belirli bir serbestiye sahip olanlar da bu organizasyon içinde yer alıyorsa, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aramaksızın işçi sayılırlar." (SÜZEK, s.293); ALTINAY, s.12; TAN, s.30.

³³⁶ SÜZEK, s.30; KANDEMİR, s.151; KARACA, s.383; TAN, s.30.

³³⁷ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.151.

bağımlılığın yerini almamakta, aksine kavramsal olarak işverenin yönetim ve denetimini içermektedir. İş ya da hizmetin organizasyonundan söz edebilmek için, işverenin işçinin edimini örgütlenme olanağına sahip olması, dolayısıyla kişisel (hukuki) bağımlılığın bulunması gerekir³³⁸.

Evde çalışmada bağımlılık ile ilgili tartışmaların temel sebebi geleneksel evde çalışma sistemidir. Evde tele çalışma sisteminde bilişim teknolojileri sayesinde iletişim sürekli olarak sağlanır, işveren emir ve talimat verir, gerekli denetimlerini anlık olarak yapar. Bu nedenle bağımlılık unsurunda zayıflama olmaz³³⁹.

Bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde başvurulan diğer bir yardımcı kıstas, üretimde kullanılan araç gereç ve malzemelerin işveren tarafından sağlanmasıdır. İşin yapılması için gerekli olan alet ve malzeme kural olarak işveren tarafından sağlanır. Üretim araçlarının sahibinin işveren olması bağımlılık ilişkisinin varlığına işaret eder³⁴⁰. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini kullanabilir ya da örf adet hukukuna göre işin görülmesi esnasında araç ve malzemenin tedariki işçi tarafından karşılanabilir. Bu durumda işverenin araç gereç ve malzemeyi tedarik edip etmediği dikkate alınmaz.

Son olarak işçi ile işveren arasında bağımlılığın bulunup bulunmadığı her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken bir husustur. Genellikle tarafların karşılıklı durumları, işin ifa tarzı ve ücretin ödenme biçimi taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin var olup olmadığını ortaya çıkarmada önemli kriterlerdir³⁴¹.

II) Ücret Unsuru

Evde belirli miktar para karşılığı yapılan her iş evde çalışma olarak nitelendirilemez. Örneğin küçük esnaf ve sanatkâr, dükkânını kapayıp kendi evinde faaliyetini sürdürebilir³⁴². Evde çalışma sözleşmesinde genel iş sözleşmelerinde olduğu gibi evde çalışan ücret karşılığında iş görmektedir³⁴³. Evde çalışma sözleşmelerinde ücret esaslı unsur olarak kabul edilir. Evde çalışanın işverenin verdiği işi bizzat veya aile bireyleriyle beraber yapacak olmasına karşılık olarak ücret işveren tarafından işçiye ödenir³⁴⁴.

³³⁸ ENGİN, Murat, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.3, 2000, s.271 (143-166); ALP, s.83.

³³⁹ ALP, s.84.

³⁴⁰ ENGİN, s.271.

³⁴¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.167 vd.

³⁴² CİVAN, s.529; GÜL, s.21.

³⁴³ KARACA, s.379; GÜZEL, s.96.

³⁴⁴ KARACA, s.381.

Ücretin ödenmesine ilişkin bir takım yöntemler mevcuttur. Bunların belli başlıları zaman esasına, parça başına ve yüzde usulüne göre ücret ödemedir³⁴⁵. Evde yapılan çalışmalarda genellikle tercih edilen ücret sistemi parça başına ücrettir³⁴⁶. İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir³⁴⁷. Mal veya çıkarılan işin miktarının belirlenmesinde kilo, uzunluk, adet sayısı gibi ölçüler kullanılır. Parça başına ücret ödeniyor olması hukuki ilişkinin tespiti açısından tak başına bir önem arz etmez. Evde çalışmada parça başına ücretin tercih edilmesindeki neden, işverenin işçinin çalışma saati ve yaptığı iş üzerindeki denetiminin kısıtlı olması, bu ödeme sisteminin iş verimliliğini artırması ve ödenecek miktarın tespitinde şeffaflık sağlamasıdır³⁴⁸. Öğretide bir görüşe göre ücretin parça başına belirleniyor olması evde çalışmada bağımsız çalışmanın bir kanıtı olmadığı gibi, iş sonucundan bağımsız olarak ödenmesi diğer bir ifadeyle edim sonucunun değil, iş görmenin bir sonucu olması tek başına bir hukuki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu göstermeyecektir³⁴⁹.

Evde çalışmada işçinin ücretinin nasıl belirleneceği sorununa gelindiğinde; ücretlerin, işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesine göre ya da evde çalışmanın hangi işkolunda olduğu tespit edilerek o işkolunda geçerli toplu sözleşmeyle belirlenmesi uygundur³⁵⁰.

III) Çalışmanın Evde veya İşyeri Dışında Yapılması

İşyeri kavramı, bir hukuki durumun iş mevzuatı kapsamına girip girmediğinin tespit edilmesinde önemli bir ölçüttür. Ancak günümüzde üretimde meydana gelen değişiklikler, ekonomik, ticari ve sınai gelişmeler işyeri kavramını klasik işyeri tanımından uzaklaştırarak daha geniş anlam kazandırmıştır³⁵¹.

³⁴⁵ NARMANLIOĞLU, s.290 vd.

³⁴⁶ LORDOĞLU, Kuvvet, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, 1990, s.7.; KANDEMİR, s. 148; GÜL, s.21.

³⁴⁷ NARMANLIOĞLU, s.391 vd.; UŞAN, Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Seçkin Yayınları, 2003, s.23.

³⁴⁸ NARMANLIOĞLU, s.290 vd.

³⁴⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.102; Y21HD, E.2010/13750, K.2012/11372, KT.14.06.2012, CORPUS, ET.07.01.2018, (Çevrimiçi).

³⁵⁰ METİN, s.107.

³⁵¹ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.151; "Teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu 'yerin' dışına taşmış, işveren, kurulan 'iş organizasyonu' işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde 'beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak 'işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.'" (İş Kanunu m.2 gerekçesi); "... işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme,

ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiyesinde işyeri kavramı, evde çalışanın kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerler şeklinde tanımlanmıştır³⁵². Yine ILO'nu 1989 tarihli Ev Çalışmasına İlişkin Raporda; işin yapıldığı yer, işverene ait binanın/yerin dışındadır şeklinde tanımlanmıştır. Devamında çalışmanın bütün türlerinin "*ev temelli*" olmak zorunda olmayacağından bahsedilmiştir³⁵³.

İş görme borcunun klasik anlamda işyeri dışında görülmesi evde çalışmayı diğer çalışma şekillerinden ayıran en önemli nedendir³⁵⁴. Evde çalışma³⁵⁵, işverenin doğrudan bir yönetim ve denetiminin olmadığına vurgu yapılarak, bir işveren veya aracı adına işçinin seçtiği bir yerde genellikle de kendi evinde, bu şahısların doğrudan bir yönetim/denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması olarak tanımlanmaktadır³⁵⁶.

Evde çalışma sisteminde klasik anlamdaki işyeri ve fabrika dışında işçinin kendi evinde veyahut işverenin işyeri dışında olmak şartıyla evde çalışanın belirleyeceği başka bir yerde iş görülmektedir. Evde çalışma dendiğinde işyerinin sadece ev olduğu akla gelmemelidir. Diğer bir ifadeyle ev çalışması "*ev temelli*" olmak zorunda değildir. İş, komşu iş istasyonları (workstation), atölyeler veya işverene ait olmayan yerlerde/binalarda yapılabilir³⁵⁷.

Evde çalışan, çalışmasını kesen iş arkadaşları olmadığı için işe daha iyi motive olabilmekte, iş ile ev yaşamı arasındaki dengeyi dilediği gibi kurabilmektedir. Evde çalışmada işyerinin çalışan tarafından belirlenmesi esastır. İşçi kendi evinde çalışmak isteyebileceği gibi, işverenin işyeri dışında başka bir yerde de iş görmek isteyebilir. Böylece işverenin denetim ve gözetim yetkisi sınırlandırılmış, işçi kendi isteği doğrultusunda hareket edebilme muhtariyetini elde etmiş olacaktır.

çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır." (Y22HD, E.2012/29206, K.2013/26621, KT.26.11.2013, CORPUS, ET.17.01.2018, (Çevrimiçi)).

³⁵² **DULAY**, Evde Çalışma, s.145.

³⁵³ **DULAY**, Evde Çalışma, s.124.

³⁵⁴ **DULAY**, Evde Çalışma, s.145.

³⁵⁵ 29/11/2010 tarihli, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın İş Kanunu'nun 'İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir' şeklinde bir tanımlaya yer verilmiştir.

³⁵⁶ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s.25; **KANDEMİR**, s.147; **KARACA**, s.379; **GÜLVER**, s.104; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.63.

³⁵⁷ **ALP**, s.44; **DOĞRU**, Çağlar, Türkiye'deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.57; **KARACA**, s.375; **ŞEN**, s.50; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s.73; **DOĞRU**, s.57.

Evde çalışma sistemi ev içerisinde dışarıdaki bir işverenden sipariş alma ve bu şekilde çalışmadır. Klasik istihdam modeli olarak da adlandırabileceğimiz çalışma şeklinde, çalışma, bazı istisnalar dışında işverene ait olan işyerinde yapılır. İşte klasik istihdam tarzına uymayan çalışma şekillerinden birini de "ev çalışması", "evde çalışma", "eve iş verme sistemi" veya "evde üretim" olarak adlandırılan çalışma şekli oluşturur. Burada üretim bir işyerinde veya fabrikada değil, bunların dışında ve genellikle de işçilerin kendi evlerinde üretim yapılmakta ve iş görülmektedir³⁵⁸.

IV) İşçinin Pazarın Riskiyle Doğrudan Muhatap Olmaması

İşçi yapmış olduğu işin karşılığında yukarıda belirtildiği üzere ücret alır. Alınan bu ücret, evde çalışma sisteminde genelde parça başına ücret ödemesi şeklindedir³⁵⁹. İşçi üretmiş olduğu hizmet veya malın pazarlanması ile ilgilenmez ve pazarlamadan gelecek olan paraya göre ücretinde artma veya azalma olmaz. İşçi piyasa risklerine doğrudan maruz kalmaz. Üretilenleri işverenin namına, ona fayda sağlaması için üretmiştir³⁶⁰. Pazar şartlarının etkisine maruz kalacak işçi kendi ad ve namına iş gören bir konuma geçer. Fakat evde çalışma sisteminde bağımlılık ne kadar zayıf da olsa, işçinin piyasa riskleri ile doğrudan muhatap olmaması işçinin bağımlı olarak çalıştığına bir göstergesidir. Daha açık bir ifade ile üretilen mal veya hizmeti işçinin pazarlama zorunluluğu yoktur. Ürün ve hizmetin hangi fiyat üzerinden satılması gerektiği, gelir gider hesaplamaları işçiyi ilgilendirmez³⁶¹.

Evde çalışmada ortaya çıkan ürün ister tamamlanmış ister henüz tamamlanmamış durumda olsun evde çalışan ürünü pazara arz etmemektedir. Evde çalışan ürünü kendisinden bu işin görülmesini isteyen kişiye (işverene veya aracıya) teslim etmektedir. Oysa geleneksel sanat erbabı, ürettiği ürünü doğrudan tüketiciye pazarlamaktadır³⁶². Evde çalışan yaptığı ürün

³⁵⁸ KANDEMİR, s.145; İKİZLER, s.153; HATMAN, s.71; TOPCUK, s.34; ALP, s.39, EYRENCİ/BAKIRCI, s.24.

³⁵⁹ ÇARHOĞLU, s.14; ZEHİR, s.36; GÜL, s.21.

³⁶⁰ ÇARHOĞLU, s.24; HATMAN, s.71; GÜL, s.22; İKİZLER, s.154; ALP, s.48.

³⁶¹ "Bazı ev-eksenli çalışanlar, kendi karar verdikleri malzeme ile yine kendi karar verdikleri ürünleri asarlar, üretir ve fiyatlandırıp satarlar. Bu şekilde çalışanlar, ortaya çıkacak ürün üzerinde de, üretimin planlanmasında da kendi başlarına yetkilidirler. Onların, piyasada kabul gören, talep edilen ürünleri keşfetmeleri ya da tespit etmek, fiyatlandırmayı doğru yapmak, ürününü nerede, kime satabileceğini doğru görebilmek gibi konuları düşünmeleri gerekir. Evde aile bireyleri, özellikle de anne tarafından üretilen yiyecek maddelerini babanın seyyar arabası ile satması da bu tür bir ev-eksenli çalışmadır. Bu tür ev-eksenli çalışma ile, çoğu kez nakış, dokuma gibi geleneksel el işleri, hediyelik eşyalar, çeyizlik eşyalar üretilir. Örneğin, tarımsal faaliyetlerden arta kalan zamanlarında ya da mevsim dışı zamanlarda evde dokuma yapan kadınlar bu dokumaları çeşitli yerlere (köye gelen araçılara, tüccarlara, turistlere, şehirdeki dükkânlara vb.) satarlar. Bu tür ev eksenli çalışanlar, "kendi hesabına çalışan", bir başka deyişle bağımsız çalışanlardır." DİSK, s.15.

³⁶² Özdemir, s.130-131; KANDEMİR, s.150; ALP, s.48; EYRENCİ/BAKIRCI, s.33, " İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olmaması, kar ve zarara katılıp kayılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme

veya hizmeti kendisi pazara sunmuyor ise iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştığı kabul edilmelidir³⁶³.

Evde çalışmada işçinin kendine ait müşterileri de bulunmaz. Müşterinin varlığı, bir işyeri ya da işletmenin varlığının kanıtıdır. Evde çalışan işletmenin kar durumu ile ilgili olsa bile, işletmenin risklerine katlanmak durumunda değildir. İşletmenin rizikosunu tümüyle üstlenen kimse işveren sıfatını alacaktır³⁶⁴. Evde çalışanın tüketici ile doğrudan bir alışveriş içerisinde bulunması halinde işçi statüsünden çıkacak ve bağımsız çalışan olarak adlandırılacaktır. Evde çalışan, işinin niteliğine uygun olarak özel müşterilere de hizmet vermemelidir. Aksi halde bağımsız olarak nitelendirilmesi söz konusu olacaktır³⁶⁵.

İşveren için sürekli mal üreten ancak kendi işletmesini işleten girişimciler, işverenin iş organizasyonu içerisinde iş gören kimseler olarak kabul edilemezler. Kendilerine ait müşterileri olan, karar verme özgürlüğü bulunan, faaliyetinin kapsamını tek başına belirleyen, kendi işletmesinin ekonomik riskini taşıyan, kârına sahip olup zararını üstlenen kişiler (serbest girişimciler) işveren ile sürekli ilişki içinde bulunsalar da iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmazlar³⁶⁶. Kısa bir ifadeyle işin işverene ait organizasyon çerçevesinde, onun yararına yapılması yolundaki temel ölçüt esas alınmalıdır³⁶⁷.

3) EVDE ÇALIŞAN

Evde çalışma yapan kişiye evde çalışan denir. Evde çalışmayı içeren iş ilişkilerinde evde çalışan işçi olarak da nitelendirilebilir³⁶⁸. Evde çalışma sisteminde çalışan işçiler daha çok kadınlardır³⁶⁹. Bir diğer tanımda evde çalışan, bir veya birden çok işveren için, bu kişilerin yönetimi ve denetimi altında bulunmadan, kendi evinde veya kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veya aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanmıştır³⁷⁰.

Avrupa Konseyinin 1998 yılında hazırlanan "*Evde Çalışanların Korunması Raporu*" çalışmasında işçinin (evde çalışanın) tanımı yapılmıştır. Rapora göre, sabit bir yerde işverene

özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir." (Y9HD, E.2009/29389, K.2010/36477, KT.07.12.2010, CORPUS, ET.22.04.2018, (Çevrimiçi)).

³⁶³ ÇARHOĞLU, Emine 'Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu', T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yayını, 2011, s.23; HATMAN, s.71; KARADENİZ, s.108; ALP, s.48.

³⁶⁴ GÜZEL, s.112; ALP, s.48.

³⁶⁵ İKİZLER, s.154; ALP, s.48.

³⁶⁶ SÜZEK, s. 253; ÇARHOĞLU, s.24; Y9HD, E.1998/18888, K.1999/1810, KT.09.02.1999, CORPUS, ET.19.03.2018, (Çevrimiçi).

³⁶⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.120; ÇARHOĞLU, s.23; KARADENİZ, s.108.

³⁶⁸ SÜZEK, s.293; ALP, s.85; TAN, s.26.

³⁶⁹ EMİRZEOĞLU, s.3

³⁷⁰ KARACA, s.384.

bağlı durumda fakat işverenin denetimi altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişiye evde çalışan denir³⁷¹.

ILO 177 sayılı sözleşmesinde ise evde çalışan, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir³⁷². ILO tarafından yapılan bu tanımın evde çalışmada bağımlılık unsurunun tespit edilmesinde kullanılan ölçütlerden biri olan malzeme, araç ve gereçlerin kim tarafından temin edildiği ölçütünü önemsemediği görülecektir. Öğretide işveren tarafından temin edilmesi halinde bağımlı çalışmanın olduğu, işçinin kendisinin temin etmesi halinde bağımsız çalışmanın olduğu söylenmektedir. ILO'nun tanımında ise bu ölçüte dikkat edilmeksizin hepsi evde çalışan olarak nitelendirilmiştir³⁷³.

4) ARACILAR VE YARDIMCILAR

I) Aracılar

Aracılar bir veya birden fazla işverenden almış olduğu siparişi evde çalışana yaptırarak kazanç elde eden kişilerdir³⁷⁴. Uygulamada aracılar evde çalışanın almış olduğu ücretten belirli bir oranda pay almaktadır³⁷⁵. Evde çalışmada işverenler işçilerle doğrudan kendileri iletişim kurmak yerine "*ekip başı*" olarak da tabir edilen aracılar kullanılmaktadırlar. Aracının olması halinde işçilerin muhatabı genellikle aracı olup işlerin dağıtımı ve bitirilen işlerin toplanması ekip başı vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir³⁷⁶.

Evde çalışmada işçiler ile aracılar arasında ekonomik nedenler, yapılan işe ait bilgilerin saklanması, işçinin kime iş yaptığını bilmemesi, aracıların kendilerine az ücret vermeleri ancak kendilerinin aracılıktan daha yüksek ücret aldıklarının düşünülmesi zaman zaman sorunlara neden olmaktadır³⁷⁷.

Evde çalışmada aracıların İş Kanununa göre işveren vekili sayılması görüşünü savunanlar vardır³⁷⁸. Ancak TBK'ya (m.404) göre aracılık hizmetini yerine getiren kişiler işçi

³⁷¹ ÇARHOĞLU, s.6; GÜL, s.22; EYRENCİ/BAKIRCI, s.25.

³⁷² TOPCUK, s.34.

³⁷³ TOPCUK, s.35; ALP, s.78.

³⁷⁴ ÇARHOĞLU, s.25; EYRENCİ/BAKIRCI, s.34; DULAY, Evde Çalışma, s.133.

³⁷⁵ ÇARHOĞLU, s.25; EYRENCİ/BAKIRCI, s.34.

³⁷⁶ EMİRMAHMUTOĞLU, s.59; EYRENCİ/BAKIRCI, s.34 vd.; DULAY, Evde Çalışma, s.133; KANDEMİR, Murat, "Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.62, S.2, 2014, s.147 (143-165).

³⁷⁷ MAÇOŞ, s.102 vd.; EMİRMAHMUTOĞLU, s.59; EYRENCİ/BAKIRCI, s.34.

³⁷⁸ EMİRMAHMUTOĞLU, s.59; EYRENCİ/BAKIRCI, s.35.

olarak kabul edilmelidir³⁷⁹. Uygulamada evde çalışanın iş yaptığı kişiyi bilmemesi, bütün sorumluluk ve organizasyonun aracı vasıtasıyla yapılması, denetim ve gözetimin araçlar tarafından yerine getirilmesi nedeniyle işveren vekili olarak sayılmaları gerekmektedir. Evde çalışmanın 2016 yılında yapılan değişiklik ile İş Kanunu kapsamına alınması ve İş Kanunu hükümlerinin evde çalışmaya uygulanacağını kesinleşmesiyle, evde çalışma sisteminde aracı olarak görev yapan kişilerin TBK kapsamında değil İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İşveren adına hareket etmeleri ve işin yönetiminde görev almaları araçları İş Kanunu (m.2) kapsamında işveren vekili yapar.

II) Yardımcılar

Evde çalışmada işçinin işin görülmesinde aile bireylerinden yardım alabileceği TBK'da açıkça düzenlenmiştir³⁸⁰. Evde çalışan kişilere yardım eden aile bireyi veya üçüncü kişilere yardımcı denir. Evde çalışma hakkında hukuken düzenlemelerin yapıldığı ülkelerde yardımcıları hakkında açık bir hüküm konulmamıştır³⁸¹. İşçinin ücret karşılığında aile üyeleriyle yaptığı sözleşme, niteliği gereği alt işveren sözleşmesidir³⁸². Evde çalışan yardımcıları karşı işveren gibi talimat verme yetkisi kullanabilir ve işverenin işçiyi gözetme ve ücret ödeme borcundan kaynaklanan yükümlülüklerini işveren gibi üstlenmiş olur³⁸³.

³⁷⁹ EMİRMAHMUTOĞLU, s.59 vd.; DULAY, Evde Çalışma, s.135.

³⁸⁰ EREN, Özel, s.541.

³⁸¹ ÇARHOĞLU, s.24; ALP, s.85.

³⁸² EREN, Özel, s.572.

³⁸³ KARACA, s.384; ALP, s.85; DULAY, Evde Çalışma, s.137 vd.

Üçüncü Bölüm

EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ VE SONA ERMESİ

1) EVDE ÇALIŞANIN BORÇLARI

D) İş Görme Borcu

İş sözleşmesinin niteliği itibari ile iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olduğunu yukarıda belirtmiştik. Evde çalışanın iş sözleşmesinin tarafı olarak üzerine düşen borçlarından bir tanesi iş görme borcudur³⁸⁴. İş görme borcu evde çalışanın başlıca borcu olup, iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan işi yerine getirir³⁸⁵. Evde çalışan verilen işi zamanında bitirmek ve işverene teslim etmekle yükümlüdür. Aksi durumun olması halinde TBK (m.463) gereği sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılır³⁸⁶. Evde çalışanın kural olarak işi bizzat görme borcu vardır. TBK'da (m.395) işin istisnai olarak³⁸⁷ başka bir işçinin eliyle görülmesi mümkündür³⁸⁸. Aile bireylerinin birbiriyle dayanışması esastır. Evde çalışma sisteminde iş gören aile bireylerine diğer aile bireylerinin (çocuklar gibi) yardım etmesini iş görme olarak değil yardım etme olarak kabul etmek gerekir³⁸⁹. Kural olarak işçi belirli bir işyerinde çalışmayı deruhte eder. İşyerinin neresi olduğu kararlaştırıldıktan sonra, iş görme borcu orada gerçekleştirilir. İşçiden işyeri dışında iş görmesi istenemez ancak işçinin rızası olması halinde bir başka yerde iş görülebilir aynı zamanda işin gereği veya doğruluk kuralları istisnai olarak işin dışarıda yapılmasını gerektirebilir³⁹⁰. Evde çalışma sistemi bu istisnai durumlardandır. Evde çalışan iş görme borcunu evde gerçekleştirir.

Evde çalışmada işveren işçinin iş görme esnasında iş için yapmış olduğu harcama ve maliyetleri ödemekle yükümlüdür. TBK (m.414) gereği zorunlu harcamaların kısmen veya

³⁸⁴ DULAY, Evde Çalışma, s.142.

³⁸⁵ SÜZEK, s.248; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.94; DULAY, Evde Çalışma, s.142.

³⁸⁶ EREN, Özel, s.572 vd.; ZEVLİLER, s.483; DULAY, Evde Çalışma, s.142; TUNÇUMAĞ/CENTEL, s.98 vd.; SÜZEK, s.248; İKİZLER, s.160; ALP, s.88; KARACA, s.385; EYRENCİ/BAKIRCI, s.48; "Evde hizmet sözleşmesinde, işçi sözleşme gereğince yapacağı işi, işverenin denetimi altında olmaksızın kendine ait bir yerde yerine getirdiğinden, işveren aleyhine ortaya çıkan sakıncaları telafi etmek amacıyla işçiye özel yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre işçi işe zamanında başlamak ve işi kararlaştırılan zamanda bitirmekle yükümlüdür." (GÜLVER, s.111).

³⁸⁷ ANDAÇ, s.42; İşin başkasının eli ile görülmesine ilişkin "kapıcılık" doktrin tarafından sıkça verilen bir örnektir. Kocayla kapıcılık sözleşmesi yapıp iş ilişkisi başladıktan sonra karısı kocasının yerine sözleşmede belirtilen iş görme borcunu yerine getirmektedir. Detaylı bilgi için bkz.: TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.95

³⁸⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.93; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.94; NARMANLIOĞLU, s.250; EREN, Özel, s.571; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.156; KARACA, s.379; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.216.

³⁸⁹ EREN, Özel, s.571; ÇARHOĞLU, s.13; KARACA, s.379.

³⁹⁰ SÜZEK, s.371; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.99 vd.; NARMANLIOĞLU, s.252 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.97 vd.; ALP, s.87.

tamamen işçi tarafından karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir³⁹¹. Tekstil ürünleri düzeltim işinde evde çalışan bir işçinin kullanmış olduğu iş araç gereçlerinin evin elektriğinden tüketmesi halinde işverenin elektrik maliyetini karşılaması örnek olarak gösterilebilir.

A) İş Görme Borcunun Ayıplı İfası

İş görme borcu ayıplı olarak yerine getirilmişse işçi giderilmesi mümkün ayıpları, masrafı kendisine ait olmak kaydıyla gidermekle mükelleftir³⁹². Bu kural evde çalışanlar açısından da geçerlidir. Evde çalışan iş görme borcunu ifa ederken kendi kusuruyla ayıplı ifada bulunursa TBK (m.463/2) gereği giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafı kendisine ait olmak üzere tazmin eder³⁹³. Bu sorumluluğun belirlenmesinde TBK (m.400/2) işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gerekn yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur³⁹⁴. Evde çalışanın yapmış olduğu işin kusuru nedeniyle ayıplı olması, teslim edilen malzemenin özensiz olarak kullanılması gibi durumlarda evde çalışan, işverene karşı sorumlu olacaktır³⁹⁵. İşverenin evde çalışan üzerinde doğrudan denetim ve gözetim hakkı olmadığı için yapılan işin istenilen standartlarda olup olmadığını ürünleri teslim aldığı anda incelemektedir. İşin niteliği gereği ilk incelemede ortaya çıkmayan gizli ayıpların tespitindeki zorluk, evde çalışanın iş görme borcunun önemini daha da artırmaktadır.

İşveren işçinin üretmiş olduğu ürünü TBK'ya (m.465) göre teslim tarihinden itibaren 1 hafta içerisinde incelemelidir. İnceleme sonucunda malda ayıp çıkması halinde işçiye bildirir. Bildirim yapılmamışsa mal mevcut haliyle kabul edilmiş sayılır³⁹⁶. Gizli ayıplar için 1 haftalık hak düşürücü süre uygulanmaz³⁹⁷.

B) İşverenin Yönetim Hakkı

İşverenin işçi üzerinde TBK'ya (m.399) göre yönetim hakkı bulunmaktadır. Yönetim hakkı işverene işin yapılması konusunda genel veya özel emir verme yetkisi verir. İşçi işverenin yönetim hakkına saygı gösterip, işverenin yönetim talimatlarına uygun olarak işini

³⁹¹ DULAY, Evde Çalışma, s.200.

³⁹² EREN, Özel, s.573; SÜZEK, s.296; İKİZLER, s.160; KARACA, s.385; GÜLVER, s.104.

³⁹³ DULAY, Evde Çalışma, s.155.

³⁹⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.98 vd.; ZEVLİLER, s.483; EREN, Özel, s.573; ANDAÇ, s.42; NARMANLIOĞLU, s.270; KARACA, s.385 vd.

³⁹⁵ GÜLVER, s.112.

³⁹⁶ GÜLVER, s.115; KARACA, s.388; ALP, s.93; EREN, Özel, s.573; ZEVLİLER, s.484.

³⁹⁷ EREN, Özel, s.573.

görür³⁹⁸. İşverenin yönetim hakkı, işyerinin ihtiyaçları ve o işin âdetine uygun olarak yapılması ile sınırlıdır³⁹⁹. İşin görülmesi esnasında işverenin emir ve talimat verme hakkı, kanun ve sözleşme ile sınırlandırılmıştır⁴⁰⁰. İşçinin talimatlara uyma borcu işin ifasına ilişkin olup, dürüstlük kuralları çerçevesinde işçiden beklenen davranışlardır. İşverenin yönetimi kanuna ve sözleşmeye ya da işin gereğine aykırı olması halinde işçinin talimatlara uymama hakkı doğar⁴⁰¹.

Evde tele çalışmada işçi, işverenin kendisinden beklediği sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla işverene iletmektedir. İş işyerine uzak bir yer de yapılıyor olsa da işçi işveren tarafından yapılan çağrıya cevap vermek, işverenin elektronik ortamda vermiş olduğu talimatlara uymak zorundadır⁴⁰².

Talimatlara uyma yükümlülüğü özellikle işin türü, sözleşmenin içeriği veya işin evde yapılmasına göre değişiklik gösterir⁴⁰³. Bir başka görüş ise evde çalışmada işçinin iş görme borcunu evinde yerine getirdiği için evde işverenin denetim ve gözetiminin olamayacağını söylemektedir⁴⁰⁴. Evde çalışma sisteminin denetlenmesinde karşılaşılan en önemli güçlük çalışmanın evde yapılmasıdır. Anayasal bir hak olan konut dokunulmazlığı sebebiyle, evde çalışanların ve yapılan işin işveren ve iş müfettişleri tarafından denetlenmesi mümkün değildir⁴⁰⁵. Evde çalışma sisteminde doğrudan bir denetim ve talimat vermenin olmadığı, denetim ve talimatlara uyma yükümlülüğünün kendine has özelliklerinin olduğu söylenebilir⁴⁰⁶. Evde çalışmada işverenin denetimi, işin görüldüğü esnada değil, iş sonucunun tesliminde söz konusu olur. Bu yüzden evde çalışmada işçi bakımından denetim, sadece zamansal olarak ötelenmiştir⁴⁰⁷. Bu açıdan evde çalışma eser sözleşmesi ile benzerlik göstermektedir⁴⁰⁸.

Sonuç olarak evde çalışma sisteminde işverenin yönetim ve denetim hakkının olduğu söylenebilir. Ancak bu yönetim ve denetim hakkı klasik anlamdaki yönetim ve denetim anlayışından farklıdır. Aynı zamanda evde çalışmada işin niteliği gereği işveren genel olarak

³⁹⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.94 vd.; ANDAÇ, s.44; SÜZEK, s.95; NARMANLIOĞLU, s.251; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.102 vd.

³⁹⁹ SÜZEK, s.93 vd.

⁴⁰⁰ SÜZEK, s.375 vd.; NARMANLIOĞLU, s.254, DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.93 vd.

⁴⁰¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.102; SÜZEK, s.376; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.93 vd.; ANDAÇ, s.44.

⁴⁰² ALP, s.88.

⁴⁰³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.103.

⁴⁰⁴ SAKAL, s.27; ALTINAY, s.12; AYDINTAN/KÖRDEVE, s.32; GÜL, s.21; BAHÇECİK, s.42; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.148.

⁴⁰⁵ METİN, s.120.

⁴⁰⁶ TOPÇUK, s.34; "... işveren işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleyecek ve varsa bulduğu ayıpları işçiye bildirecektir. Bu anlamda, işçinin işi kendi isteği gibi değil, işverenin emir ve talimatına göre yerine getirmesi söz konusudur." (KARACA, s.383).

⁴⁰⁷ GÜLVER, s.104.

⁴⁰⁸ GÜLVER, s.104.

yönetim ve denetim hakkını kullanma ihtiyacı hissetmez. Yapılacak işin standartları ve nasıl yapılacağı bellidir. Bu nedenle iş sonunda yapılan denetim yeterli gelmektedir. Ancak daha kapsamlı işlerde evde çalışan, işverene karşı hesap verme yükümlülüğü çerçevesinde işin hangi aşamada olduğu, nasıl yapıldığı, ne zaman biteceği gibi konularda bilgi vermelidir. Teknolojinin gelişmiş olduğu günümüzde işveren evde çalışandan yapılan işin fotoğraflarını isteyebilir ya da işin yapıldığı an ve yeri canlı olarak izleyebilir, yönetim ve denetim hakkını bu şekilde kullanabilir.

C) Evde Çalışanın İşi Özenle Görmesi

İşçi işini görürken özen yükümlülüğüne uygun hareket etmelidir⁴⁰⁹ (TBK. m.396/1). İşçinin göstereceği özenin derecesi konusunda genel sabit bir ölçü bulunmamaktadır. Özenin derecesi her iş ilişkisinde ayrıca takdir edilmesi gereken bir husustur⁴¹⁰. Evde çalışanın özen derecesi açıkça belirlenemezse bu durumda vasat (orta) nitelikte bir evde çalışan ölçüsü esas alınmalı bunun üzerinden değerlendirme yapılmalıdır. Evde çalışanın mesleki bilgisi, tecrübesi ve yeteneği göstereceği özenin sınırlarının belirlenmesinde önem arz eder⁴¹¹ (TBK. m.400/2).

İşin görülmesi için işveren tarafından işçiye verilen alet, araç-gereç ve malzemenin kullanımında da işçinin özen yükümlülüğü vardır. Evde çalışan malzemeleri hasara uğratmamalı ve en verimli şekilde kullanılmalıdır⁴¹² (TBK. m.396/2). Özen borcunun içeriği evde çalışma yapılan işin niteliğine ve evde çalışanın vasıflarına göre belirlenmelidir. Dikim işleriyle uğraşan bir evde çalışanın, kendisine verilen dikiş makinesinin bakım ve onarımını detaylı olarak yapması beklenemez. Evde çalışan burada vasfının gerektirdiği vasat bakım onarım faaliyetlerini yerine getirerek üzerine düşen özen borcunu ifa etmiş sayılır.

II) Sadakat Borcu

İşçinin diğer borçlarından biri de sadakat borcudur. Sadakat borcu dürüstlük kuralları çerçevesinde ortaya çıkmış, bir kısmı işçinin çalışma esnasında bir kısmı da iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan borç türüdür⁴¹³. Sadakat borcu işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi gereğince işverenin korunmaya değer menfaatlerinin, doğruluk ve güven ilkesinin

⁴⁰⁹ SÜZEK, s.371; ANDAÇ, s.43; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.98; NARMANLIOĞLU, s.270; ALP, s. 90.

⁴¹⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.99; NARMANLIOĞLU; s.269.

⁴¹¹ ANDAÇ, s.43; İKİZLER, s.160; NARMANLIOĞLU, s.269; DULAY, Evde Çalışma, s.158; ALP, s.90; KARACA, s. 385.

⁴¹² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.98 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.216; SÜZEK, s.296; DULAY, Evde Çalışma, s.152; NARMANLIOĞLU, s.269; ANDAÇ, s.43; İKİZLER, s.160; EREN, Özel, s.573.

⁴¹³ NARMANLIOĞLU, s.271; SÜZEK, s.378 vd.; DULAY, Evde Çalışma, s.181; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.101 vd.; AYDIN, *Ufuk*, "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, C.2, S.2, s.82.

gerektirdiği şekilde ve işçiden beklenebilecek makul ölçülerde korunması ve işçinin bu menfaatlara zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır⁴¹⁴. İşçi işverenin otoritesi altında çalıştığı dönemde kişisel ilişki kurmaktadır. Kişisel ilişkinin doğurduğu etkileşim (işini doğruluk ve vefa ile görme, işverene içtenlikle bağlanma vs.) işçiyi işverene sadakat bağıyla bağlamaktadır⁴¹⁵. Evde çalışanın işverenin gözetim ve denetim yetkisinin sınırlı olmasından dolayı iş görme borcunu doğruluk ve dürüstlük içerisinde yerine getirmelidir.

Sadakat borcunun genel konusu, işverenin ve işletmenin çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmaktır⁴¹⁶ (TBK. m.396/1). Örneğin işçinin diğer bir işçinin iş ilişkisini bozması ve diğer bir işletmeye geçmesi noktasında kışkırtması sadakat borcunun ihlalidir.

Evde çalışmada malzeme ve iş araç gereçlerinde işçi tarafından tespit edilen ayıbın işverene bildirilmesi gerekir. Bu bildirim işçinin sadakat borcunun bir görünümünü oluşturmakta ve işçinin inceleme yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir⁴¹⁷.

Teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmeyen geleneksel evde çalışma ile teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren evde tele çalışma kıyaslandığında, evde tele çalışmada sadakat borcunun kapsamının daha geniş olacağı aşikârdır⁴¹⁸. Evde çalışanın işverenin denetim ve gözetimi altında olmaması sadakat borcunun önemini daha da artırmıştır. Evde çalışanın yaptığı iş esnasında vakıf olduğu işverene ait sırları, evde bulunan diğer kişilerin öğrenmesi muhtemeldir. Evde çalışan burada işverene ait ticari sır ve bilgileri evde yaşayan diğer bireylerden gerekli şekilde korumalıdır.

Sadakat borcu yapma ve katlanma (yapmama) borçlarını içerisinde barındıran bir borç türüdür. Yani bazen belirli bir davranışta bulunmayı, bazen de belirli bir davranıştan kaçınmayı ifade eder. Bu borçlar iş sözleşmesi sona erse bile devam eder⁴¹⁹. Evde çalışanın sadakat borcu kapsamında üçüncü kişinin işini görememesi, işvereni ile rekabete girememesi, sır saklaması; iş görme borcunu özenle yerine getirmesi ve işverene sadakatle davranması bu borçlara örnek olarak gösterilebilir (TBK. m.396).

Evde çalışan sadakat borcunun içerisinde, işverene ait olan ve korunmasında işverenin haklı menfaatinin olduğu bilgileri saklamak, bu bilgilerin korunması için gerekli önlemleri

⁴¹⁴ ERTÜRK, Arzu Aslan, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, XII Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2010.

⁴¹⁵ SÜZEK, s.92; DEMİRCİOĞLU/CENTELEL, s.101; ALP, s.90; NARMANLIOĞLU, s.272; TUNÇOMAĞ/CENTELEL, s.100; DULAY, Evde Çalışma, s.181.

⁴¹⁶ TUNÇOMAĞ/CENTELEL, s.100; SÜZEK, s.379 vd.; ALP, s.91; DULAY, Evde Çalışma, s.181.

⁴¹⁷ GÜLVER, s.113 vd.; ALP, s.91 vd.

⁴¹⁸ DULAY, Evde Çalışma, s.183.

⁴¹⁹ TUNÇOMAĞ/CENTELEL, s.100 vd.; NARMANLIOĞLU, s.271; AYDIN, s.83.

almak ve bunları başkaları ile paylaşmamak vardır⁴²⁰. Evde çalışanın ev ortamında diğer işçilerden ve işverenden uzak olarak çalışması nedeniyle işverenin müşteri kitlesini tanınması, işverenin ticari sırlarına vakıf olması, iş hacmi ve parasal gücü hakkında bilgi sahibi olması pek mümkün değildir.

Evde çalışanın bir işverene çalışırken, ücreti karşılığında bir üçüncü kişiye hizmet etmesi sadakat borcuna aykırılık oluşturur⁴²¹ (TBK. m.396/3). Üçüncü kişiye yapılan iş yan iştir. Yan işin varlığından söz edebilmek için halen mevcut asıl bir iş ilişkisinin olması ve asıl işin zaman itibari ile baskın süreyi kapsamaması gerekmektedir⁴²². Ancak evde çalışanın iş gücü içerisinde zayıf konumda olması ve tam zamanlı bir şekilde sürekli olarak çalışmaması, ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için bir diğer işverene iş yapması zorunluluğunu doğurur. Bu nedenle bir diğer işverene yapmış olduğu çalışma sadakat borcunun ihlali anlamına gelmemelidir.

III) Dürüstlük Borcu

Dürüstlük kavramının içeriğini somut ve kesin manada belirlemek mümkün değildir⁴²³. İşverenin güveninin kötüye kullanılması, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunulması, arıza ve hırsızlık gibi durumların işverene zamanında haber verilmemesi vs. verilebilir. Dürüstlük kuralları genel olarak sadakat borcuyla bağdaşmayan davranışlardır⁴²⁴.

Evde çalışan; işverene ve aile üyelerine, iş arkadaşlarına saygılı bir biçimde davranmak, onlara karşı dürüst hareket etmek zorundadır. Bu kişilere karşı işçinin onur kırıcı, kişilik haklarına zarar verici söz ve davranışlarda bulunmaması gereklidir⁴²⁵. Evde çalışanın iş görme borcunu kural olarak kendisinin ifa etmesi gerekmektedir. Evde çalışanın evde beraber yaşadığı kişilere işverenin bilgisi olmaksızın iş yaptırması dürüstlük kuralına aykırı davranıştır. Evde çalışanın kendisine teslim edilen malzeme ve araç gereci iş görme amacına uygun olarak kullanılmalıdır. İşverenin kendisini denetleyemediği ev ortamında verilenleri şahsi işleri ya da ev işleri için kullanması dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacaktır. Ayrıca kendisine verilen malzeme ve araç gereçlerin arızalarını zamanında işverene bildirmek, bakımlarını zamanında yapmak veya yaptırmak, yapılan işteki aksaklıkları veya ayıplı ürünleri işverene bildirmek dürüstlük borcunun gereğidir.

⁴²⁰ DULAY, Evde Çalışma, s.183.

⁴²¹ DULAY, Evde Çalışma, s.187.

⁴²² DULAY, Evde Çalışma, s.187.

⁴²³ NARMANLIOĞLU, s.272; SÜZEK, s.378.

⁴²⁴ NARMANLIOĞLU, s.272; SÜZEK, s.379.

⁴²⁵ NARMANLIOĞLU, s.272; ANDAÇ, s.44.

İşverenin belirlemiş olduğu standartlar dâhilinde iş görme borcunu ifa etmeyen, işverenin fark edemediği ayıplı malı teslim eden evde çalışan dürüstlük kuralına aykırı davranmış olur. Her ne kadar işverenin gözetim ve denetim yetkisi sınırlı olsa da iş görme borcunu dürüstlük içerisinde görmesi kanunen evde çalışana yüklenmiştir. Son olarak evde çalışanın işverenin gözetim ve denetiminden uzak olması, dürüstlük borcunun ihlal edilebilme ihtimalini artırır.

IV) Rekabet Etme Yasağı

İşçinin rekabet etmeme borcu kural olarak iş sözleşmesinin devamı esnasında olduğu kadar sona ermesiyle de devam eder⁴²⁶ (TBK. m.396/3). Evde çalışmada rekabet yasağının olması ve işçinin buna uygun davranması evde çalışmada iş sözleşmesinin var olduğuna delalet eder⁴²⁷.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken işvereni ile rekabet etmeme yükümlülüğüne ilişkin açık bir yasal düzenleme mevcut olmamakla beraber, bu yükümlülük iş sözleşmesinin özünde mevcuttur⁴²⁸. İşçinin iş ilişkisinin devamı süresince kendi adına işvereni ile rekabet edeceği bir işi yapması kadar işverenin rakibi olan bir işyerine ortak olması ya da orada çalışması da rekabet yasağının ihlali anlamı taşır⁴²⁹ (TBK. m.444/1). Evde çalışmada işçinin birden çok işverene iş yaptığı sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşveren tarafından tam zamanlı ve sürekli olarak çalıştırılmayan evde çalışanın, ihtiyaçlarını karşılamak için bir başka işverenin yanında çalışması doğaldır. Bu şekilde çalışan işçinin rekabet yasağını ihlal ettiğini söylemek mümkün değildir. Evde çalışanın amacı ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak olup, işveren ile rekabet etme düşüncesi yoktur. Ancak tam zamanlı ve sürekli olarak bir işverene bağlı olan evde çalışanın bir başka işverene de çalışması rekabet yasağı içerisine girer. İşverenin açık rızası olmadıkça evde çalışanın dinlenme süresinde başka bir işverenin yanında çalışması mümkün değildir.

İşçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü altına girecekse bunun sözleşme esnasında veya sonrasında yazılı olarak yapılması gerekmektedir⁴³⁰ (TBK. m.444/2). Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için yazılı olmasının yanında içeriğinin belli olması ve belli bir zaman öngörülmüş olması gerekir. Belirlenen

⁴²⁶ SÜZEK, s.380; TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.101; DULAY, Evde Çalışma, s.181 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.102; NARMANLIOĞLU, s.273.

⁴²⁷ ÇARHOĞLU, s.24; ALP, s.91.

⁴²⁸ ERTÜRK, s.326.

⁴²⁹ NARMANLIOĞLU, s.274; SÜZEK, s.380 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.102 vd.

⁴³⁰ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.103; SÜZEK, s.381; NARMANLIOĞLU, s.274; ALP, s.91; TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.102.

zaman kural olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren iki yılı geçmemelidir⁴³¹ (TBK. m.445). Evde çalışmada rekabet yasağının geçerli olabilmesi için bu şartların gerçekleşmesi gerekir⁴³².

İşçinin rekabet etmeme taahhüdü, iş ilişkisinin bilgi edinme olanağı sağlaması ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılmasının işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelik taşımaya bağlıdır⁴³³ (TBK. m.444/2). İşçinin işverenin müşterilerini tanıması veya işlerin esrarına nüfuz etmesi, kilit pozisyonda çalışması halinde rekabet yükümlülüğünün var olması gerekir. Bu nitelikte olmayan işçilerin rekabet yükümlülüğünün olduğu söylenemez⁴³⁴. Genel olarak iş gücünün en zayıf halkasını oluşturan evde çalışanın, işverenin vermiş olduğu malzemelerle üretim yapması, ekonomik açıdan malzeme alıp üretebilecek bir imkânının olmaması, pazarın riskini göğüsleyebilecek parasal gücünün olmaması işverenle rekabet edemeyeceğine karine teşkil eder. Ancak evde çalışanın genelde parça başına ücret sistemiyle çalışması, evde çalışma sisteminin bir gereği olarak işçinin iş ile alakalı bütün detayları bilmesi, işverenin denetim ve gözetimi altında bulunmaması rekabet edebilme imkânını da beraberinde getirebilir. Çünkü evde çalışma sisteminde işverenin en önemli özelliği, evde çalışanın üretmiş olduğu üründen pazar riskini üstlenerek parasal değer elde etmesidir. Eğer evde çalışan mesleki olarak bütün detaylarını bildiği ve ürettiği ürünü pazar riskini üzerine alarak kendisi değerlendirirse işveren ile rekabet ettiği varsayılır. Ancak bu rekabetin işverenin iş hacmiyle kıyaslanabilecek çoklukta olması gereklidir. Örneğin büyük bir gömlek firmasının gömlek dikim işinde çalışan evde çalışanın, kendi imkânları ile almış olduğu kumaşı dinlenme sürelerinde gömlek olarak üretmesi ve bunu satması rekabet sayılmamalıdır.

V) Sır Saklama Borcu

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken işverenin mesleki ve ticari sırlarına vakıf olur. Öğrendiği bu bilgileri üçüncü bir kişiye karşı açıklamamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam eder⁴³⁵. İşçinin bu sırları nasıl öğrendiği pek önemli değildir. Öğrendiği tüm olaylar ve işverenin kendisinden saklamasını istediği sırları, sır saklama kapsamına girmektedir⁴³⁶. Bir iş ilişkisinde sırrın ne olduğunun belirlenebilmesi için şu unsurlar bulunmalıdır. Sır olarak nitelendirilen bilginin herkes tarafından bilinmemesi, bu

⁴³¹ NARMANLIOĞLU, s.275; DULAY, Evde Çalışma, s.191; SÜZEK, s.384 vd.; ALP, s.91.

⁴³² DULAY, Evde Çalışma, s.191.

⁴³³ SÜZEK, s.382 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.102; NARMANLIOĞLU, s.275 vd.; Türk Borçlar Kanunu m.444/2.

⁴³⁴ ERTÜRK, s.331 vd.

⁴³⁵ TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.102; SÜZEK, s.379; NARMANLIOĞLU, s.272 vd.; ANDAÇ, s.43; AYDIN, s.83 vd.; ALP, s.92; DULAY, Evde Çalışma, s.182.

⁴³⁶ NARMANLIOĞLU, s.273; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.102.

bilginin iş ile bağlantısının olması, işverenin bu bilgiyi sır olarak saklama iradesinin olması ve işverenin haklı bir menfaatinin olması gerekir⁴³⁷.

Mesleki ve ticari sır, işyerinin kendisine has başkalarının bilmediği imalat usullerini ifade eder. Bu sırlar iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da saklanmalıdır⁴³⁸ (TBK. m.396/4). Saklanması gereken sırlara, üretim ve üretim süreci, satış organizasyonu ve müşteri sırları gibi her türlü ticari, mali ve kişisel bilgiler girebilir⁴³⁹.

Sır niteliğindeki bilgilerin sızdırılması bildirimsiz fesih hakkını verir. İşveren veya işyeri için gerçekten sır teşkil eden hususun herhangi bir kişiye sızdırılması, o kişinin bundan yararlanabilecek olması durumunda yeterli sayılmalıdır⁴⁴⁰. Klasik anlamda işyerinde çalışan işçi yapılan işin sadece bir bölümüyle ilgilenir. Örneğin tekstil sektöründe çalışan bir işçi ütü işi yapıyorsa sadece ütü işini bilir. Diğer çalışma bölümleri ile ilgili bilgi sahibi değildir. Evde çalışmanın niteliği gereği yapılan işin her safhasında işçi, iş görmeye ilişkin bütün mesleki sırta vakıf olacaktır. Çünkü işveren bir anlamda evde çalışana işi ve standartlarını bir kül halinde bildirmektedir. İşin bütün safhası hakkında bilgi sahibi olan evde çalışanın sır saklama borcunun kapsamı ve önemi fazladır.

2) İŞVERENİN BORÇLARI

I) Ücret Ödeme Borcu

İşverenin belki de en önemli borcunu teşkil eden ücret ödeme borcu, kanun koyucu tarafından önemsenmiş hukuki alt yapısı sadece iş sözleşmesine ve taraflara bırakılmamış özellikle TBK ve İş Kanununda detaylı düzenlemeler yapılmıştır⁴⁴¹.

Her şeyden önce hukuken ücret, işçi tarafından yapılan işin görülmesi neticesinde işçiye verilen ücrettir⁴⁴². Klasik ve liberal anlayışın olduğu dönemlerde ücret sıradan bir borç olarak kabul edilmiştir. Daha sonraları ücretin işçinin ve ailenin yegâne geçim kaynağı olduğu ve ücretin sosyal karakterinin var olduğu kabul edilmiştir. Çağdaş iş hukukunda ücret işçi ve

⁴³⁷ ERTÜRK, s.294.

⁴³⁸ NARMANLIOĞLU, s.273; TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.102; SÜZEK, s.379; ALP, s.92; ERTÜRK, s.295; AYDIN, s.84.

⁴³⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.182.

⁴⁴⁰ NARMANLIOĞLU, s.273.

⁴⁴¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.105 vd.; NARMANLIOĞLU, s.279; SÜZEK, s.394; TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.105;

⁴⁴² TUNÇOĞMAĞ/CENTEL, s.113; ANDAÇ, s.39; SÜZEK, s.394; KAR, Bektaş, İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s.104.

ailesinin yaşam düzeylerini mümkün olanın en üstünde iyileştirmeyi; hasta, izinli, sakat, işsiz ya da yaşlı tüm çalışanların ücretinin devamlılığını sağlamaktır⁴⁴³ (TBK. m.467).

Evde çalışanı aralıksız olarak çalıştıran işveren, işçinin üretmiş olduğu ürünü kabul etmezse veya işçinin kusuru olmaksızın iş görmesini engellerse bu durumda işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda, işveren ücret ödemekle yükümlü değildir⁴⁴⁴. İşveren evde çalışana her yeni iş verişinde ödeyeceği ücreti yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı bildirim yapılmaması halinde alışılmış bedel ve ücret ödenir⁴⁴⁵ (TBK. m.462).

A) Ücret Ödeme Zamanı

İşçiye ücret ödeme borcu kural olarak işveren tarafından yerine getirilir⁴⁴⁶ (İş Kanunu m.32/1). Ücret işin yapılmasından sonra ödenir⁴⁴⁷. İşveren ücret ödemesini en geç "ayda bir" yapmak mecburiyetindedir. İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile bu süre "bir haftaya" kadar düşürülebilir⁴⁴⁸ (İş Kanunu m.32/5). TBK'ya göre evde çalışma sisteminde yapılan işin ücreti, evde çalışan işveren tarafından aralıksız çalıştırıldığı takdirde on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir ödenir. Aralıklı çalıştırılması halinde ürünün işverene her tesliminde ödenir⁴⁴⁹ (TBK. m.466/1).

B) Ücretin Ödenme Şekli

İş Kanunu, TBK ve Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte⁴⁵⁰ işçiye ödenecek ücretin çalışan işçi sayısının beşi aşması halinde bankadan ödenmesi zorunludur. Usulüne uygun olarak ve zamanında yatırılan ücret ve eklerinden işverenin sorumluluğu doğmaz⁴⁵¹. İşçi sayısının beşin altında olması halinde ücretin nerede ödeneceğini hususunda ise kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda daha az sayıda işçi çalıştırılan yerlerde ücretler kural olarak

⁴⁴³ SÜZEK, s.394; NARMANLIOĞLU, s.280 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.106; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.128.

⁴⁴⁴ TAN, s.37; GÜLVER, s.117; EMİRMAHMUTOĞLU, s.81; EREN, Özel, s.574; ZEVLİLER, s.484.

⁴⁴⁵ DULAY, Evde Çalışma, s.192 vd.; GÜLVER, s.110; TAN, s.36.

⁴⁴⁶ SÜZEK, s.395; NARMANLIOĞLU, s.301; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.108.

⁴⁴⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.119; SÜZEK, s.395; GÜLVER, s.116.

⁴⁴⁸ SÜZEK, s.413 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.112; ANDAÇ, s.39; NARMANLIOĞLU, s.303; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.120; GÜLVER, s.116.

⁴⁴⁹ EREN, Özel, s.574; ÇARHOĞLU, s.34; DULAY, Evde Çalışma, s.193; KARACA, s.389; ALP, s.93; TAN, s.36; ZEVLİLER, s.484.

⁴⁵⁰ R.G., 18.11.2008, 27058.

⁴⁵¹ NARMANLIOĞLU, s.305 vd.; SÜZEK, s.412 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.113 vd.; Ücret Ödeme Yönetmeliği m.10; Borçlar Kanunu m.407/1 hükmünde de ücret, ikramiye ve prim gibi işçi lehine gelirlerin banka aracılığıyla ödenmesi gerektiğinden bahsedilmiştir.

işyerinde ödenir. Ancak bu durumda da banka aracılığıyla ücret ödemesi yapılabilir⁴⁵². 13 Eylül 2018 tarihinde yayınlanan Cumhurbaşkanlığının 85 sayılı kararı ile 32 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kararda değişiklik yapılarak, Türkiye’de yerleşik kişiler arasında yapılacak hizmet sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz veya döviz cinsinden kararlaştırılmayacağı düzenlenmiştir. Karara göre değişiklik öncesi akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerde döviz cinsinden kararlaştırılmış bedeller, kararın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türk parası olarak taraflarca yeniden belirlenecektir⁴⁵³.

İşveren işçiye yapmış olduğu ücret ödemelerini her ne kadar banka üzerinden ödemiş olsa bile, ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula veya belge vermek mecburiyetindedir. Bu pusulada ücret kalemlerinin ayrı ayrı ve eksik olmayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir⁴⁵⁴ (İş Kanunu m.37/1-2).

C) Ücretin Ödenmemesi

Kusuru olmasa bile tamamen veya kısmen ücret ödeme borcunu yerine getiremeyen işveren TBK’da düzenlenmiş borçlu temerrüdüne düşer. İşçi bu durumda sözleşmeyi bildirimssiz feshedebilir. Ücret ödememeye ilişkin temerrüdün devam etmesi halinde, kanunda bildirimssiz fesih için öngörülen altı günlük süre başlamaz. Temerrüdün ortadan kalkması halinde kalktığı günden itibaren altı günlük bildirimssiz fesih süresi başlayacaktır⁴⁵⁵.

Kanun veya sözleşmeyle belirtilen tarihte mücbir (zorlayıcı) neden bulunmaksızın ödeme yapılmaması halinde, İş Kanununun 34. maddesine göre işveren yirmi gün içerisinde ücret ödeyebilme imkânına kavuşmuş olacaktır⁴⁵⁶. Ücretin zamanında ödenmemesi halinde İş Kanunu (m.34) gereğince işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevcuttur⁴⁵⁷. İşçinin çalışmaktan kaçındığı döneme ait ücret isteme hakkı yoktur. Çünkü İş Kanunu ücretin ancak çalışılan dönemler için ödeneceğini açıkça düzenlemiştir⁴⁵⁸.

⁴⁵² NARMANLIOĞLU, s.304; SÜZEK, s.412 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.113 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.121.

⁴⁵³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.322.

⁴⁵⁴ SÜZEK, s.415; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.124-126; NARMANLIOĞLU, s.306; ÇARHOĞLU, s.34; TAN, s.36.

⁴⁵⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.113; NARMANLIOĞLU, s.308; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.116 vd.

⁴⁵⁶ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.113; NARMANLIOĞLU, s.310; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.120.

⁴⁵⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.116; NARMANLIOĞLU, s.310.

⁴⁵⁸ SÜZEK, s.435; NARMANLIOĞLU, s.311; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.112; Basın İş Kanunu’nda ise işçiye ücretinin peşin olarak çalışmadan önce ödeneceği düzenlenmiştir.

D) Ücrette Zamanaşımı

İşçinin ücret alacakları için kanun beş yıllık zamanaşımı düzenlemiştir. İşçinin işyerinde çalışıyor olması zamanaşımını kesen bir sebep değildir⁴⁵⁹.

E) Ücrette Takas, Haciz, Devir ve Temlik

Kural olarak ücret alacağı takas edilemez (TBK. m.407/2). İşçinin işverenin aleyhine iş görme esnasında kasten vermiş olduğu zararlar için takas yasağı yoktur. Ancak bu takas oranı ücretin haczedilebilir kısmını geçemez⁴⁶⁰.

İşçinin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez (İş Kanunu m.35). Kanunen ücretin saklı kısmı belirlenirken işçinin bakmakla mükellef olduğu aile birey sayısı hâkim tarafından gözetilir. Saklı kısım dışında kalan miktarın nispet oranına kadar haczi mümkün olabilir⁴⁶¹. Devir ve temlik içinde aynı hükümler geçerlidir⁴⁶². Ancak bunun bir takım istisnaları mevcuttur. Kanunda nafaka borçları bu sınırlamanın dışında tutulmuştur. Ayrıca borçlunun kanuni orandan daha fazla haciz uygulanmasına yazılı rıza göstermesi halinde kanuni orandan daha fazla miktarda haciz uygulanabilir⁴⁶³.

II) İşçiye Malzeme ve İş Sağlama Borcu

İşveren işini görmek üzere hazır bulunan işçiye, gerekli araç gereç ve malzemeyi hazırlamak zorundadır. İşveren malzeme ve iş sağlama borcunu yerine getirmediği takdirde işi kabulden kaçınmış sayılır⁴⁶⁴. Ancak bu kural malzeme temin edilmesi açısından kesin bir kural değildir. Örf adet, işin niteliği vs. gibi nedenlerle işçi tarafından malzeme sağlanması gerekebilir⁴⁶⁵ (TBK m.413). İşveren tarafından işçiye temin edilen araç gereç ve malzemenin mülkiyeti işverene aittir⁴⁶⁶. İşveren tarafından evde çalışana teslim edilen malzeme ve iş araç gereçlerinde teslimden sonra meydana gelecek zararlar evde çalışan tarafından karşılanmak zorundadır⁴⁶⁷ (TBK. m.464/3).

⁴⁵⁹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.115; NARMANLIOĞLU, s.307; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.123; SÜZEK, s.416 vd.

⁴⁶⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.129; SÜZEK, s.426; NARMANLIOĞLU, s.313.

⁴⁶¹ SÜZEK, s.424 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.131; NARMANLIOĞLU, s.313 vd.

⁴⁶² Detaylı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, s.315 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.131; SÜZEK, s.425.

⁴⁶³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.131; SÜZEK, s.424 vd.; NARMANLIOĞLU, s.314.

⁴⁶⁴ NARMANLIOĞLU, s.277 vd.; SÜZEK, s.517 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.150; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.123; ALP, s.95; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.217.

⁴⁶⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.123; SÜZEK, s.518; ALP, s.95; DULAY, Evde Çalışma, s.203; EREN, Özel, s.573; EYRENCİ/BAKIRCI, s.25; 1989 Tarihli ILO Ev Çalışmasına İlişkin Raporda "Malzeme ve araçların teminine gelince, bazı durumlarda evde çalışanların kendi araçları mevcutken, bazılarında işveren araçları ödünç verebilir veya kiralayabilir. Benzer olarak, evde çalışanlar hammaddelerini dışarıdan veya işveren veya taşerondan satın alabilirler ve bitmiş veya yarı işlenmiş ürünleri onlara tekrar satabilirler." (DULAY, Evde Çalışma, s.124).

⁴⁶⁶ ÇARHOĞLU, s.24; GÜZEL, s.98.

⁴⁶⁷ DULAY, Evde Çalışma, s.153.

Evde çalışmada gerekli malzeme ve araçlar genel olarak işveren tarafından sağlanır.⁴⁶⁸ Ancak malzeme evde çalışan tarafından sağlanacak ise kendisine bu eyleminden dolayı ne kadar miktarda ödeme yapılacağı işveren tarafından yazılı olarak bildirilmelidir⁴⁶⁹. Sağlanan alet ve malzemenin işin niteliğine uygun olması gerekir. Hiç tedarik yapılmaması, işin görülmesi için elverişli olmaması veya zamanında temin edilmemesi işçiye çalışmadan ücret isteme hakkı verecektir⁴⁷⁰.

Malzemenin ve araç gereçlerin işveren tarafından sağlanması halinde, evde çalışan özen yükümlülüğüne uygun olarak bunları kullanmakla yükümlüdür. Eğer temin edilen malzeme ve araç gereçlerde ayıp var ise durumu hemen işverene bildirmek mecburiyetindedir⁴⁷¹ (TBK. m.464/2). İşçi işveren tarafından kendisine sağlanan malzeme ve iş araç gereçlerini kusuru nedeniyle kullanılamaz hale getirirse bu durumda zararı tazmin etmekle yükümlüdür⁴⁷².

İşverenin parça başına çalışan işçilere yeterli iş sağlama mükellefiyeti kanunda (TBK. m.411) açıkça düzenlenmiş bulunmaktadır⁴⁷³. Buna göre işveren işçiye iş sağlayamazsa, işçinin çalışmadığı sürenin karşılığını ödemek zorundadır. Eğer ücretin miktarı tespit edilemiyorsa bu durumda çalıştığı döneme ait ücret emsal alınır ve o ücrete eş değer ödeme yapılır⁴⁷⁴.

III) Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu işverenin buyruğunda çalıştırdığı işçilere ayırım yapmasını gerektiren makul nedenlerin yokluğunda, aynı durum ve konumdaki işçilerine eşit davranması, daha doğrusu işçiler arasında keyfi ayırım yapmaması anlamına gelmektedir⁴⁷⁵. Bir diğer ifadeyle eşit davranma borcu, eşit verimle çalışan ve aynı nitelikteki işçiler için söz konusu olur; yoksa işyerinde çalışan bütün işçilere aynı düzeyde haklar ve imkânlar sağlanması şeklinde bir anlam taşımaz⁴⁷⁶. Uzaktan çalışmada dolayısıyla evde çalışmada

⁴⁶⁸ EREN, Özel, s.573; ZEHİR, s.36 vd.; NOYAN, s.122; ÜZÜMCÜ, s.45; YAVUZ, s.80; ŞEN, s.50; KARLIDAĞ, s.31.

⁴⁶⁹ İKİZLER, s.160; KARACA, s.386; GÜLVER, s.108 vd.; TAN, s.36; Türk Borçlar Kanunu m.462; ILO 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararının Genel Hükümler bölümü 5. maddesinde evde çalışanın, kendi istihdamının özel koşulları hakkında yazılı olarak ya da başka uygun bir şekilde ulusal yasa ve uygulama hakkında haberdar edilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirmede, işveren ve varsa aracı adı ve adresi, ücret oranı veya cetveli ve hesaplama yöntemleri ve son olarak yapılacak işin türü olmalıdır.

⁴⁷⁰ SÜZEK, s.518; NARMANLIOĞLU, s.278; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.150; ANDAÇ, s.40; ÇARHOĞLU, s.34; KARACA, s.387; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.217.

⁴⁷¹ EREN, Özel, s.573; ZEVKLİLER, s.483.

⁴⁷² ZEVKLİLER, s.483.

⁴⁷³ ANDAÇ, s.39; SÜZEK, s.397.

⁴⁷⁴ İKİZLER, s.161.

⁴⁷⁵ NARMANLIOĞLU, s.323; SÜZEK, s.493 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.116; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.142; ALP, s.96; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.165.

⁴⁷⁶ SÜZEK, s.493 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.117; NARMANLIOĞLU, s.327;; DULAY, Evde Çalışma, s.243; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.142.

işveren, tipik iş sözleşmesine göre çalışanla evde çalışana aynı derecede eşit davranmak zorundadır⁴⁷⁷ (İş Kanunu m.14/2).

İşveren işçinin ihtisas alanına, öğrenim durumuna, kabiliyet ve yeteneği gibi özel vasıflarına göre farklı uygulama yapabilir. Bu uygulamalar eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz⁴⁷⁸. İşveren uzaktan çalışan işçiye gerekli özel eğitimleri vermek ve klasik anlamda işyerinde çalışan işçiyle aynı kariyer olanaklarını sağlamakla yükümlüdür⁴⁷⁹.

İş Kanunu "*eşit davranma ilkesi*" kavramına (m.5) özel olarak yer vermiş, işverenin bu ilkeye aykırı davranması halinde işçiye özel bir tazminat talep hakkı tanımış, ayrıca işçinin işverenin ayrımcı davranışı dolayısıyla yoksun kaldığı haklarını isteyebilme hakkı tanımıştır⁴⁸⁰ (İş Kanunu m.5/6).

Genel manada eşit davranma borcu, işe girişte ve çalışma şartlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında ve iş ilişkisinin sona ermesinde, işçinin biyolojik durumu ve işin gereği dolayısıyla meydana gelen sebepler gerektirmedikçe cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılmasını ve eşit durumdaki kişilere eşit davranılmasını kapsar⁴⁸¹. İşçinin sendikalı olması veya olmaması da işverenin evde çalışanı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutmasına izin vermemektedir. Ancak toplu iş sözleşmesi kapsamında işçiye verilen mali haklar müstesnadır⁴⁸².

IV) İşçiyi Koruma Borcu

Kişisel niteliği ön planda olan iş sözleşmesinde işverenin diğer bir borcu, işçinin kişiliğinin korunması ve kişisel haklarına saygı gösterme borcudur. İşçiyi koruma borcu, işçinin gerek maddi gerekse manevi varlığı yönünden korunması ve işçinin insana yakışır bir şekilde çalıştırılmasını anlatır⁴⁸³. TBK'da (m.417) işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkesine uygun önlem almakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.⁴⁸⁴

⁴⁷⁷ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.165.

⁴⁷⁸ NARMANLIOĞLU, s.328; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.144; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.169; SÜZEK, s.496 vd.

⁴⁷⁹ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.166.

⁴⁸⁰ NARMANLIOĞLU, s.324; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.118; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.146; SÜZEK, s.507 vd.

⁴⁸¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.117; NARMANLIOĞLU, s.325; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.142; SÜZEK, s.501 vd.

⁴⁸² NARMANLIOĞLU, s.328 vd.; SÜZEK, s.508 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.119; STSK m.25/2.

⁴⁸³ SÜZEK, s.437; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.120; NARMANLIOĞLU, s.320; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.132; ALP, s.97; DULAY, Uzaktan Çalışma, s.161.

⁴⁸⁴ "Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332'inci maddesinde işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacağı tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği hususu düzenlenmişti. Bu düzenleme, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. Buna karşılık 6098 sayılı

İşçiyi koruma borcunun kapsamına örnek olarak; işçinin hayatının korunması, sıhhatinin korunması, çıkarlarının korunması, işten zarar görmesinin önlenmesi gibi yükümlülükler örnek olarak gösterilebilir. İşverenin işçiyi koruma borcu görüleceği üzere geniş kapsamlı bir borç olup, bu borcun kapsamını önceden belirlemek pek mümkün değildir⁴⁸⁵.

A) Kişisel Verilerin Korunması

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme, işçinin kişilik değerlerine saygı gösterme borcu kapsamında dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da işçinin kişisel verilerinin korunmasıdır⁴⁸⁶. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile herkes kendisine ilişkin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir⁴⁸⁷ (Anayasa m.20/3). 6098 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu⁴⁸⁸ çıkarılmış ve kişisel verilerin korunması ile ilgili özel düzenlemeler getirilmiştir⁴⁸⁹. Kanuna (m.3/1-d) göre kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir⁴⁹⁰. Kanun kişisel verileri özel nitelikli kişisel veri ve özel nitelikli olmayan kişisel veri olarak ikiye ayırmıştır⁴⁹¹.

İşveren işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin yatkınlığıyla veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir⁴⁹² (TBK m.419). Evde çalışmada iş görme borcunun yerine getirildiği yerin aynı zamanda işçinin konutu olması sorunlara yol açabilmektedir. Evde çalışanın özel hayatını da sürdürdüğü evinin aynı zamanda işyeri olması, evde çalışanla ilgili toplanan kişisel verilerin korunmasını daha hassas hale getirmektedir⁴⁹³.

İş hukuku açısından kişisel veri, işçi ile ilişkilendirilebilen, işçinin özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar şeklinde tanımlanabilir. Buna göre işçinin kimlik bilgileri, mahkûmiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e posta yazışmaları, dini, ırkı, cinsel eğilimi vb. konular kişisel veri kapsamında yer

Türk Borçlar Kanunu'nda 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' başlıklı 417'nci maddesinde psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş ve işçinin kişiliğinin korunması yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlenmiştir." (YHGK, E.2015/22-2274, K.2018/1428, KT.04.10.2018, CORPUS, ET.12.12.2018, (Çevrimiçi)).

⁴⁸⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.132; SÜZEK, s.438 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.120 vd.; NARMANLIOĞLU, s.320.

⁴⁸⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.352.

⁴⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.322; SÜZEK, s.441 vd.

⁴⁸⁸ R.G., 07.04.2016, 29677.

⁴⁸⁹ GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Editör: YENİSEY, Kübra Doğan/EMRAĞ, Seda Ergüneş, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınevi, 2017, İstanbul, s.20 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.355.

⁴⁹⁰ GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.20; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.355.

⁴⁹¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.355.

⁴⁹² İKİZLER, s.160; DULAY, Evde Çalışma, s.223.

⁴⁹³ DULAY, Uzaktan Çalışma, s.163; DULAY, Evde Çalışma, s.223.

almaktadır⁴⁹⁴. İşçinin kişisel verileri kural olarak rızası olmadıkça işlenemez⁴⁹⁵. İşçi kişisel verileri işlenmişse, bu bilgileri talep etme, kişisel verilerinin amacına uygun olup olmadığını öğrenme, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin düzeltilmesini ve silinmesini isteme gibi haklara sahiptir. Kişisel verilerinin kanuna uygun olarak tutulması nedeniyle uğramış olduğu zararı isteme hakkına sahiptir⁴⁹⁶.

B) İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁴⁹⁷ işverene mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alarak işçiyi koruma ve iş sağlığı ve güvenliği sağlama borcu yüklenmiştir⁴⁹⁸. İş Kanununda 2016 yılında yapılan değişiklik (m.14/6) ile işverenler evde çalışanlarla ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmeli, gerekli eğitimi vermelidir. İşveren sağlık gözetimini sağlamalı ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almalıdır⁴⁹⁹. Evde çalışmada işe ilişkin risk faktörleri genellikle belirsizdir. Uygulamada işveren ya da araçlar, işçilere hiç koruyucu malzeme vermezler. Sağlık ve güvenliğe dikkat etmezler. Çalışmanın aile konutunda yapıldığı düşünüldüğünde sadece işçi değil aile bireyleri de tehlike altına girer⁵⁰⁰. Birçok batı ülkesinde evde çalışma şartlarının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmaması halinde mevzuatları gereğince evde çalışma yaptırılmamaktadır⁵⁰¹.

Evde çalışmada işveren işçiye, iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilendirme yapmalı ve eğitim vermeli, iş araç ve gereçlerini bakımını zamanında ve tam yapmalıdır. Evin çalışmaya uygun olacak şekilde elektrik tesisatı gibi altyapı işlerini zamanında ve tam yapmalıdır⁵⁰². Evde işveren için yapılan iş sırasında meydana gelen kazadan dolayı, yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması halinde iş kazası sayılmalıdır⁵⁰³. Ancak evde çalışmanın niteliği gereği evde meydana gelen her kazanın iş kazası olacağını söylemek mümkün değildir. Burada iş kazasının var olup olmadığını belirlemede önemli olan husus, kazanın işveren için yapılan iş nedeniyle meydana gelmesidir. İşverenin evde meydana gelen iş kazasını engellemek ve önlem almak için bazı durumlarda imkânı ve yetkisi yoktur. Bu

⁴⁹⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.355.

⁴⁹⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.356.

⁴⁹⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.361.

⁴⁹⁷ R.G., 30.06.2012, 28339.

⁴⁹⁸ SÜZEK, s.449 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.120 vd.; NARMANLIOĞLU, s.322; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.134 vd.; ÇARHOĞLU, s.34

⁴⁹⁹ EREL, s.28 vd.; AKYİĞİT, s.190; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.220.

⁵⁰⁰ ÇARHOĞLU, s.28.

⁵⁰¹ ÇARHOĞLU, s.28 vd.; METİN, s.111.

⁵⁰² DULAY, Uzaktan Çalışma, s.163; DULAY, Evde Çalışma, s.212; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.220.

⁵⁰³ TAN, s.36; DULAY, Evde Çalışma, s.211.

sebeple iş kazasının meydana gelmesinde işçinin kusurunun olması halinde TBK (m.52) gereğince işverenin tazminat sorumluluğu azalır veya ortadan kalkar⁵⁰⁴. Evde çalışmada iş sağlığı ve güvenliği sadece çalışanlar açısından değil, evde çalışanla beraber evi paylaşan kişiler özellikle çocuklar açısından da çok önemlidir. Bu nedenle evde çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem klasik anlamdaki çalışmaya göre daha fazla olmalıdır⁵⁰⁵. ILO 177 numaralı sözleşmesi ve 184 numaralı tavsiyesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın evde çalışmaya uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. İşverenler evde çalışanı iş sağlığı ve güvenliği açısından bilgilendirecektir. İşveren evde çalışana potansiyel tehlikeleri ve alınabilecek önlemleri anlatmak ve bu konular hakkında gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşveren tarafından işçiye sağlanan malzeme ve araç gereçlerin iş güvenliği ve sağlığı standartlarına uygun olması gerekir. Evde çalışana işle ilgili her türlü koruyucu donanım ücretsiz olarak işveren tarafından verilmelidir⁵⁰⁶.

İş güvenliği denetimindeki eksiklik ve yetersizlikler, uzaktan çalışan işçilerin sağlık ve güvenlikleri için en önemli sorunlardandır. İş müfettişleri tarafından evde çalışanın denetlenmesi sorun teşkil etmektedir. Evde çalışan evinin denetimi için izin vermediği sürece denetleme yapılamaz⁵⁰⁷.

V) Ürünü Kabul Etme Borcu

İşveren, işçinin üretmiş olduğu malı teslim almak zorundadır. Teslim aldığı bu malı teslim tarihinden itibaren 1 hafta içerisinde incelemelidir. İnceleme sonucunda malda ayıp çıkması halinde işçiye bildirir. Bildirim yapılmamışsa mal mevcut haliyle kabul edilmiş sayılır⁵⁰⁸. Gizli ayıplar için 1 haftalık hak düşürücü süre uygulanmaz⁵⁰⁹. İşveren tarafından işçiye yapılan ayıp ihbarının, ayıbın evde çalışan tarafından incelenebilmesine imkân sağlayacak ölçüde açık olması gerekir⁵¹⁰. Ayıpların bildirilmesi şekle bağlı değildir. 1 haftalık süre hak düşürücü süre olup hâkim tarafından resen dikkate alınmalıdır⁵¹¹. 1 haftalık hak düşürücü süre nispi emredici hükümdür. Sözleşmeyle bu sürenin kısaltılması mümkün olmakla birlikte işçi aleyhine uzatılması mümkün değildir⁵¹². İşveren evde çalışana iş

⁵⁰⁴ ÇARHOĞLU, s.35; TAN, s.36; EMİRMAHMUTOĞLU, s.52; DULAY, Evde Çalışma, s.210.

⁵⁰⁵ DULAY, Evde Çalışma, s.211.

⁵⁰⁶ DULAY, Evde Çalışma, s.217; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.220 vd.

⁵⁰⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.220 vd.

⁵⁰⁸ GÜLVER, s.115; KARACA, s.388; ALP, s.93; EREN, Özel, s.573; ZEVKLİLER, s.484. Türk Borçlar Kanunu m.465.

⁵⁰⁹ EREN, Özel, s.573.

⁵¹⁰ GÜLVER, s.115.

⁵¹¹ KARACA, s.388; EREN, Özel, s.573.

⁵¹² GÜLVER, s.115.

verirken ya da evde çalışan üzerindeki gözetim ve denetim hakkını kullanırken hangi iletişim araçlarını kullanıyorsa, ayıp için öngörülen bildirim de o şekilde kullanılabilir.

3) EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

D) ÇALIŞMA SÜRELERİ

A) Genel Olarak

İşçilerin tabiatı (bedeni kudret ve organizmasının yetersizliği) itibariyle sürekli çalışması mümkün değildir. Çalışan kişi dinlenmeye ihtiyaç duyar⁵¹³. Verimliliğin artırılması, işçi sağlığının korunması, işçiye sosyal ihtiyaçlarını karşılaması için süre tanınması gibi sebepler, çalışma sürelerinin düzenlenmesindeki önemli aktörlerdir⁵¹⁴.

Çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçirdiği süredir⁵¹⁵. Bir diğer ifadeyle işçi işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği andan itibaren ister fiili olarak çalışsın ister çalışmasın, bu süre zarfında geçirdiği bütün süreler çalışma süresinden sayılır⁵¹⁶. Farazi çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmadığı, iş görme borcunu fiilen ifa etmediği halde işverenin emri altında her an iş görme borcunu ifaya hazır vaziyette olduğu, kanun koyucunun iradesi ile çalışma süresinden sayılan hallerdir⁵¹⁷.

Evde çalışmada günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması ve denetimi mümkün değildir⁵¹⁸. Ancak evde çalışmanın İş Kanunu kapsamı içerisine alınması nedeniyle, her ne kadar uygulanmasında güçlüklerle karşılaşılrsa da İş Kanunu hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde evde çalışmaya uygulanması gereklidir.

Günümüzde işin zaman ve mekân kavramına bağlı olmaksızın yapılabilmesi, çalışma hayatında özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırın kalkmasına neden olmuştur. Evde

⁵¹³ NARMANLIOĞLU, s.612; SÜZEK, s.817; KAMALIOĞLU, Nadire Çoruhlu, "Denkleştirme ve Uygulamaları", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, 2013, C.1, S.2, s.53.

⁵¹⁴ SÜZEK, s.817; NARMANLIOĞLU, s.612; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.124; KAMALIOĞLU, s.53.

⁵¹⁵ SÜZEK, s.816; ANDAÇ, s.141; NARMANLIOĞLU, s.618; "Çalışma süresi; soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman parçasını içerir. Bunu fiili çalışma süresi olarak adlandırmak uygun olur." (TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.153).

⁵¹⁶ NARMANLIOĞLU, s.618; SÜZEK, s.816; EREL, Damla, Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2017, s.32; "... işçinin işe hazır durumda ama çalışmadan geçirdiği bu süre de, günlük yasal çalışma süresinden sayılır. Ancak bu süre 'fiili çalışma süresi' değil, 'farazi çalışma süresi' olup, çalışma süresinden sayılan hallerdendir." (TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.155 vd.).

⁵¹⁷ EREL, s.33; ATEŞ, Derya, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010, s.6.

⁵¹⁸ ÇARHOĞLU, s.35; TAN, s.36.

çalışmada işin görüldüğü yerin ev olması itibarıyla çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve özel yaşam ayrımı ortadan kalkmakta, bu kavramlar iç içe geçmektedir⁵¹⁹.

Çalışma sürelerinin bizzat işçi tarafından belirlendiği evde çalışma sisteminde çalışma süreleri ile ilgili düzenleme yapılması uygun olmayabilir⁵²⁰. Uygulamada işin teslim süresinin işveren tarafından belirlendiği ve genellikle bu sürenin çok kısa olduğu ev çalışmasında uzun iş süreleri olağandır⁵²¹. Evde çalışmada çalışma sürelerinin esnek olduğunu ve işçilerin kendilerine uygun saatlerde çalışabildiklerini söylemek mümkündür. İşçinin ürettiği ürünlerin parça başı fiyatlarının çok düşük olması, işçilerin para kazanmak için çok daha fazla üretmesine bu da uzun çalışma sürelerine neden olmaktadır⁵²².

Evde çalışanın çalışma sürelerini kendisinin belirleyebilmesi, onun için çok uzun bir çalışma süresine yol açmamalıdır. Bu nedenle evde çalışan işçinin çalışma süresinin belirlenmesi gerekir⁵²³. Evde tele çalışanlar açısından çalışma süreleri teknolojinin yardımıyla takip edilebilir⁵²⁴. Avrupa ülkelerinde uzaktan çalışmada "*güvene dayalı çalışma süresi*" modeli uzaktan çalışanların mesai süresinin tespit edilmesinde kullanılan yöntemlerden biridir⁵²⁵. Evde çalışmada emsal işçinin bir işi ne kadar sürede yapabileceği belirlenerek iş süresinin tespit edilmesi de mümkündür.

Haftalık çalışma süresi İş Kanununa göre haftalık en çok 45 saattir. Bu süre aksi kararlaştırılmadığı sürece çalışma günlerine eşit olarak bölünüp çalışılır. İşçiler haftalık çalışma süresini sözleşmeyle kanuni sürenin altına indirebilir fakat artıramazlar⁵²⁶. Evde çalışanlar hakkında da İş Kanununda belirlenmiş çalışma süreleri uygulanır.

Haftalık çalışma süresi günlere eşit olarak ya da farklı olarak dağıtılabılır⁵²⁷. Günlük çalışma süresi her durumda 11 saatten fazla olamaz. 11 saate kadar olan çalışmalar denkleştirme esasına tabidir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde⁵²⁸ haftalık çalışma süresini çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesini sağlayacak denkleştirme yönteminin uygulanabilmesi tarafların anlaşma koşuluna bağlanmıştır. Denkleştirme süresinin iki aylık olduğunu bu sürenin toplu sözleşme ile dört aya kadar artırılabilceği hüküm altına

⁵¹⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.163.

⁵²⁰ EYRENCİ/BAKIRCI, s.38.

⁵²¹ ÇARHOĞLU, s.26; ALP, s.103.

⁵²² METİN, s.108 vd.; ALP, s.44 vd.

⁵²³ ALP, s.103.

⁵²⁴ ALP, s.103; DULAY, Evde Çalışma, s.163.

⁵²⁵ DULAY, Evde Çalışma, s.168.

⁵²⁶ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.124; SÜZEK, s.816 vd.; NARMANLIOĞLU, s.619 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.154; ANDAÇ, s.141; KAMALIOĞLU, s.54.

⁵²⁷ SÜZEK, s.817 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.125 vd.

⁵²⁸ R.G., 06.04.2004, 25425.

alınmıştır⁵²⁹. Yargıtay denkleştirmenin açık değil örtülü bir beyanla da olabileceğini kabul etmiştir⁵³⁰. Güvene dayalı çalışma süresinin uygulandığı evde çalışmada işçinin denkleştirme yahut fazla çalışmaya dayalı herhangi bir hakkı bulunmaz⁵³¹. Tüm işler ve işçiler için tek bir süre öngörmek, genel olarak azami sınırı belli edilen bir çalışma süresiyle yetinmek kuşkusuz iş hukukunun amacına uygun değildir. Bazı işlerin özelliği onlar için farklı çalışma süreleri öngörülmesini gerektirmektedir⁵³². Evde çalışmada çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalar yapılırken dikkat edilmesi gereken husus, ev çalışanlarına makul bir gelir sağlamak için çalışma sürelerinin işin bitirilebilmesi için gereken gerçek sürelerle uyumlu olmasıdır⁵³³.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğine⁵³⁴ göre yönetmelik kapsamına giren işler, işyerinin asıl işçileri tarafından ve esas işlerine ek olarak yürütülmelidir. Bu iş günlük çalışma süresinin başlamasından önce ve/veya sonra yapılmalıdır. Eğer hazırlama, tamamlama ve temizleme işi asıl işçiler tarafından çalışma süresi içinde yapılırsa, artışı ücret ödenmez. Bu işte çalışma süresi normal çalışma süresine ek olarak günde en fazla iki saat olabilir. Çalışılan süreye ilişkin ücret yüzde elli zamlı şekilde ödenir⁵³⁵. Klasik anlamda bir işyerinde çalışan işçi iş görme borcunu işyerinde yerine getirir. Evinde herhangi bir temizlik işi olmaz. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri şüphesiz evde çalışmada karşılaşılabilecek bir durumdur. Öğretide hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin evde çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı hakkında bir bilgi yoktur. Evde çalışan açısından ev, yaşamını idame ettirdiği bir yer olmakla beraber aynı zamanda işyeridir. İşçi evini yaşamı için kullandıktan sonra iş görme borcunu ifa etmek için gerekli hazırlama ve temizlik işlerini yapmalıdır. İş başlamadan önce hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin karşılığı olarak işveren tarafından bir ücret ödenmemelidir. Çünkü iş ortamını işçi kendisi kirleterek temizlik yapılmadan çalışılmaz hale getirmiştir. Evde çalışanın iş görme borcunu yerine getirirken evinin kirlenmesi veya dağılması halinde çalışma süresinin sonrasında yapılan temizlik ve düzenleme işleri için işveren ücret ödemelidir. Çünkü iş görme borcunu yerine getirirken aynı zamanda yaşamış olduğu evi kirletmiş ve dağıtmıştır. Evde çalışanın işverenin işini görürken yapmış olduğu masrafları (örneğin evde elektrik tüketimi)

⁵²⁹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.126 vd.; SÜZEK, s.817 vd.; ALTINAY, s.15 vd.; NARMANLIOĞLU, s.624; ANDAÇ, s.141 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.154 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.82; KAMALIOĞLU, s.59 vd.

⁵³⁰ "Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur." (YHGK, E.2006/9-107, K.2006/144, KT.05.04.2006, ET.08.04.2018, CORPUS, (Çevrimiçi)).

⁵³¹ Editör: CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Onikilevha Yayınevi, 2018, İstanbul, s.245 vd.

⁵³² NARMANLIOĞLU, s.633; ANDAÇ, s.141 vd.; SÜZEK, s.817.

⁵³³ EYRENCİ/BAKIRCI, s.39.

⁵³⁴ R.G., 28.04.2004, 25446.

⁵³⁵ SÜZEK, s.826 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.159; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.132; ATEŞ, s.53 vd.

nasıl işverenden isteyebiliyorsa, iş görmeden dolayı kirlenen ve dağıtılan evi temizleme işi için harcamış olduğu beden gücünün karşılığını işverenden almalıdır.

B) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

TBK'ya (m.398) göre fazla çalışma işçinin rızası alınmadan yapılamaz. İşçi dürüstlük kuralına aykırı olarak fazla çalışma yapmaktan kaçınmaz. İş Kanunu (m.41) ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine⁵³⁶ (m.3) göre, haftalık kanuni çalışma süresi olan 45 saati aşan süre fazla çalışma sayılır⁵³⁷. Yönetmeliğe göre, haftalık çalışma süresinin kanuni süre olan 45 saat süre altında belirlenmesi halinde, bu çalışma süresini aşarak kanuni süre olan 45 saate kadar olan çalışmaya fazla sürelerle çalışma denmektedir⁵³⁸. İş Kanununda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılabilecek haller, fazla çalışmanın yapılmasının yasaklandığı durumlar ve yapılacak çalışmaların azami süresi gibi gerekler yanında işçinin rızasının alınması da şart olarak konulmuştur⁵³⁹. Diğer bir ifadeyle kanunda hangi şartlar altında zorunlu fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılacağı belirlenmiştir⁵⁴⁰.

İş Kanunu bir yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yapılabileceğini belirlemiştir. Fazla saatlerin hesaplanmasında yarım saatten az saatlerin yarım saat, tam saate ulaşmayan sürelerin ise bir saat sayılması belirtilmiştir⁵⁴¹.

Yönetmeliğe (m.5/2) göre 18 yaşını doldurmamış işçiler, fazla çalışmanın sağlık sorunu oluşturacağı belgelenen işçiler, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren kadınlara, kısmi süreli çalışanlara fazla çalışma yaptırılmaz⁵⁴² (İş Kanunu m.41/8).

Fazla ve fazla sürelerle çalışma için işverenin talebi açık olabileceği gibi kapalı da (zımni) olabilir. Aynı şekilde işçi işverenin bu talebini açık beyanla kabul edebileceği gibi zımni beyanlarda kabul edebilir. Örneğin işçinin işverenin bilgisi dâhilinde fazla çalışma yapması ve işveren bu duruma karşı çıkmaması halinde fazla çalışmanın olduğu kabul edilmelidir⁵⁴³.

⁵³⁶ R.G., 06.04.2004, 25425.

⁵³⁷ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.129; SÜZEK, s.836; ALTINAY, s.16; ANDAÇ, s.150; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.157; NARMANLIOĞLU, s.644; DEMİR/GERŞİL, s.85; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115; SAKAL, s.30.

⁵³⁸ SÜZEK, s.836 vd.; NARMANLIOĞLU, s.644; ALTINAY, s.16; ANDAÇ, s.150 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.157; DEMİR/GERŞİL, s.85.

⁵³⁹ SÜZEK, s.838; NARMANLIOĞLU, s.645; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.160 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.82.

⁵⁴⁰ Bu konu hakkında detaylı bilgi için İş Kanunu m.41 vd. bakılabilir. Ayrıca bkz. NARMANLIOĞLU, s.645 vd.; ANDAÇ, s.150; SÜZEK, s.837 vd.

⁵⁴¹ SÜZEK, s.839; ANDAÇ, s.151; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.130; NARMANLIOĞLU, s.647; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115.

⁵⁴² SÜZEK, s.841; NARMANLIOĞLU, s.650; ANDAÇ, s.151 vd.;

⁵⁴³ NARMANLIOĞLU, s.651; SÜZEK, s.837 vd.

Fazla ve fazla sürelerle çalışmada denkleştirme yapılabileceği gibi, fazla çalışma için %50 zamlı, fazla sürelerle çalışma için %25 zamlı ücrette ödenebilir⁵⁴⁴. Bunun yanında işçiye fazla çalışmalarının karşılığı olarak serbest zamanda verilebilir. Bu süre fazla çalışmalarda fazla çalışılan her bir saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat için bir saat on beş dakikadır⁵⁴⁵.

Fazla ve fazla sürelerle ilişkin çalışma yaptığını işçi her türlü delil ile ispat edebilir⁵⁴⁶. Yargıtay bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapmasının, hafta tatili ve genel tatillerde sürekli çalışmasının hayatın olağan akışına uygun düşmediğini ve fazla çalışmalarda "*hakkaniyet indirimi*" denilen indirim yapılması görüşünü benimsemiştir⁵⁴⁷.

İşçinin fazla çalışma saatlerinde ürettiği parça veya iş miktarı belirlenebiliyorsa her bir fazla saat için yapılan parçayı veya iş miktarını karşılayan ücret esas alınarak, ek ücret yani fazla çalışma ücreti hesap olunur. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekildiği hallerde, parça başı veya yapılan iş miktarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş miktarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatlerine bölünerek bir saate düşen parça veya iş miktarı bulunur ve fazla çalışma ücreti bu miktar esas alınarak belirlenir⁵⁴⁸. Evde çalışmada da genel olarak parça başına ücret sistemi uygulandığından evde fazla çalışmanın kanun koyucu tarafından güvence altına alındığı söylenebilir⁵⁴⁹.

Evde çalışmada çalışma süresi belirlenirken uygulanan sistem güvene dayalı çalışma sistemi ise burada fazla ve fazla sürelerle çalışma sisteminin uygulanması söz konusu olmayacaktır⁵⁵⁰.

II) DİNLENME SÜRELERİ

A) Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi genel manada işçinin yasal günlük çalışma süresi içinde kullanmış olduğu dinlenme süreleridir⁵⁵¹. İş Kanunu ara dinlenme sürelerinin miktarını belirlerken

⁵⁴⁴ NARMANLIOĞLU, s.656-665; SÜZEK, s.845 vd.; ALTINAY, s.17; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.161-165.; ANDAÇ, s.150-152; DEMİR/GERŞİL, s.85 vd.

⁵⁴⁵ SÜZEK, s.846 vd.; DEMİR/GERŞİL, s.85 vd.; YILDIZ, Esnek Üretim, s.115; ZEYTİNOĞLU, s.198.

⁵⁴⁶ SÜZEK, s.842 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.162; NARMANLIOĞLU, s.657;

⁵⁴⁷ NARMANLIOĞLU, s.661; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.162; SÜZEK, s.843; Y22HD, E.2017/1928, K.2017/1325, KT.06.02.2017, CORPUS, ET.30.01.2019, (Çevrimiçi).

⁵⁴⁸ Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.4/3; NARMANLIOĞLU, s.663; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.218.

⁵⁴⁹ ALP, s.104 vd.

⁵⁵⁰ Editör: CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Onikilevha Yayınevi, 2018, İstanbul, s.245 vd.

⁵⁵¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.167; SÜZEK, s.852; ANDAÇ, s.148; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.133.

çalışma sürelerini dikkate almıştır. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla yedi buçuk saatten az olan işler için yarım saat, yedi buçuk saati aşan işler için bir saat ara dinlenmesi vermektedir⁵⁵². Ara dinlenmesinin aralıksız verilir⁵⁵³ (İş Kanunu m.68).

Ara dinlenmeleri çalışma sürelerinden olmadığı için işverenin işçiye ara dinlenmesinde geçen zamanı için ücret ödeme borcu yoktur⁵⁵⁴ (İş Kanunu m.68/5). ILO'nun 184 numaralı tavsiye kararında da evde çalışanın ara dinlenmesi hakkının olması gerektiği ifade edilmiştir⁵⁵⁵. Evde çalışanın çalışma süresi tespit edilebiliyorsa ya da yaptığı işin emsal işçi tarafından ne kadar sürede yapılabileceği tespit ediliyorsa ara dinlenmesi hakkına sahip olmalıdır. Ancak güvene dayalı çalışma süresi benimsenmiş ise bu durumda ara dinlenmesi hakkının olmadığını söylemek mümkün olacaktır.

B) Bayram ve Genel Tatiller

Evde çalışan bayram ve genel tatillerden emsal işçiler gibi yararlanma hakkına sahiptir⁵⁵⁶. Ramazan ve Kurban Bayramları dini tatil günleridir. 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Yılbaşı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı ve Hafta Tatili, tatil günleridir⁵⁵⁷. ILO'nun 184 numaralı tavsiye kararında da evde çalışanın bayram ve genel tatillerden faydalanma hakkının olması gerektiği ifade edilmiştir⁵⁵⁸. İşçiler bu sürelerde çalışmadan ücrete hak kazanırlar⁵⁵⁹.

Hafta tatili, iş ilişkisinin tarafı olan işçinin haftanın altı iş gününde emeği ile iş görme borcunu yerine getirmesinin sonucunda oluşan yorgunluk, gerginlik ve verimsizlik hallerinin ortadan kaldırılarak, yeni haftaya dinlenmiş olarak başlayabilmesinin sağlanması amacıyla, kendisine, ailesine ve özel hayatına zaman ayırabileceği hafta sonundaki dinlenme günüdür⁵⁶⁰.

⁵⁵² SÜZEK, s.852; ANDAÇ, s.148; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.133; NARMANLIOĞLU, s.675; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.167.

⁵⁵³ SÜZEK, s.853; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.133; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.167; ANDAÇ, s.148.

⁵⁵⁴ NARMANLIOĞLU, 676; SÜZEK, s.853; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.133 vd.; ANDAÇ, s.149; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.168.

⁵⁵⁵ DULAY, Evde Çalışma, s.166.

⁵⁵⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.219.

⁵⁵⁷ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.135 vd.; NARMANLIOĞLU, s.679 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.170 vd.; SÜZEK, s.859 vd.

⁵⁵⁸ DULAY, Evde Çalışma, s.166.

⁵⁵⁹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.135; SÜZEK, s.856.

⁵⁶⁰ TULUKÇU, N. Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2012, s.198 vd.

İş Kanuna göre işçinin 6 günden fazla çalıştırılmaması, işçinin haftada asgari 24 saat süren bir dinlenme verilmesi gerekir. Hafta Tatili Hakkındaki Kanuna⁵⁶¹ göre kural olarak hafta tatili Pazar günüdür. Yani ülkemizde hafta tatili kural olarak Pazar günü kesintisiz 24 saat olarak uygulanmaktadır⁵⁶² (TBK m.421/1). Ulusal Bayram ve Genel Tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma yapılması halinde işçi normal çalışma ücretlerinden bir kat fazlasıyla ücret alacaktır⁵⁶³ (İş Kanunu m.47/1).

İşçi günlük çalışma halinde hafta tatiline hak kazanır. Kanunda belirlenen çalışma süresinden daha az çalışan bir işçinin hafta tatili ücreti talep hakkı yoktur⁵⁶⁴. Parça başına, akort ve götürü usulle çalışan işçinin bir günlük tatil ücreti, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunur⁵⁶⁵. Tatil ücretinin ödendiğini ispat etmek işverene düşer⁵⁶⁶.

C) Yıllık Ücretli İzin

İşçilere devri (periyodik) dinlenme hakkı tanıyan, sosyal bir hak görünümünde olan yıllık ücretli izin hakkı, Anayasa'da⁵⁶⁷ İş Kanununda ve kanuna dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde⁵⁶⁸ detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. ILO'nun 184 numaralı tavsiye kararında da evde çalışanın yıllık ücretli izin hakkının olması gerektiği ifade edilmiştir⁵⁶⁹. Evde çalışana klasik istihdam biçiminde çalışan işçilerle aynı koşullarda yıllık ücretli izin kullanma hakkı tanınmalıdır.⁵⁷⁰ Evde çalışmada işveren tarafından işçisine yıllık ücretli izin verilebilmesi için çalışmanın sadece o işverene karşı yapılması gerekir. Eğer düzensiz ve değişik işverenler için çalışılmış ise evde çalışanın bu durumda yıllık ücretli izin hakkının bulunması mümkün değildir⁵⁷¹.

⁵⁶¹ 21.01.1924 tarih ve 54 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkındaki Kanun, 01.07.2017 tarih ve 30111 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan 7033 Sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 1. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 19.03.1981 tarih ve 17284 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 3. maddesinde hafta tatilinin Pazar günü olduğu belirtilmiştir.

⁵⁶² SÜZEK, s.854; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.135; ANDAÇ, s.42; NARMANLIOĞLU, s.683 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.170.

⁵⁶³ SÜZEK, s.858; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.172; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.136 vd.; NARMANLIOĞLU, s.693.

⁵⁶⁴ NARMANLIOĞLU, s.696; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.170; SÜZEK, s.855.

⁵⁶⁵ SÜZEK, s.856; NARMANLIOĞLU, s.698 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.173.

⁵⁶⁶ NARMANLIOĞLU, s.702.

⁵⁶⁷ Anayasa'mızda olduğu gibi diğer ülkelerin Anayasası'nda yıllık ücretli izin hakkı anayasal olarak güvence altına alınmıştır.

⁵⁶⁸ R.G., 03.03.2004, 25391

⁵⁶⁹ DULAY, Evde Çalışma, s.166.

⁵⁷⁰ ÇARHOĞLU, s.27; "... İş Hukukunun kendisine tanıdığı yıllık ücretli izin gibi haklardan yararlandırılması gerekecektir." (İKİZLER, s.157); ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.219.

⁵⁷¹ METİN, s.109; EYRENCİ/BAKIRCI, s.39; ÇARHOĞLU, s.27.

Batı ülkelerinin evde çalışma hakkında özel hükümler içeren mevzuatlarında yıllık ücretli izin garanti altına alınmıştır. Almanya’da yıllık ücretli izin süresi 18 gün, Fransa’da ise evde çalışanın yıllık brüt kazancının %10’u oranında yıllık ücretli izin parası talep edilebileceği belirlenmiştir⁵⁷². Ülkemizde ise TBK’da evde çalışmada yıllık ücretli iznin uygulanmasına ilişkin özel bir düzenleme getirilmemiştir. Bu yüzden hizmet sözleşmelerini düzenleyen genel hükümlere gidilecek ve TBK’nın 422’inci maddesine göre evde çalışana ücretli izin hakkı verilecektir⁵⁷³. Ancak 2016 yılında yapılan değişiklik ile İş Kanunu kapsamı içerisine alınan evde çalışma hakkında değişiklik sonrası İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekir. Evde çalışmanın niteliğine uygun düştüğü oranda ücretli izin hakkına ilişkin hükümler uygulanmalıdır.

İşçinin bir yıllık çalışma süresi hesaplanırken fiilen işe başlamış olduğu tarih⁵⁷⁴ dikkate alınır. İşçinin yıldan artan çalışma süresi için orantılı yıllık izin hakkının doğduğu söylenemez⁵⁷⁵. İş kanunu kapsamına giren işyerinde deneme süreside dâhil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara yıllık ücretli izin verilir⁵⁷⁶ (İş Kanunu m.53/1).

İşçinin yapmış olduğu iş sözleşmesinin türünün sürekli işlerden olması kaydıyla (belirli süreli, belirsiz süreli, evde çalışma) sözleşmenin türü yıllık ücretli iznin hak edilmesinde önem taşımaz⁵⁷⁷.

İş Kanunu (m.55) yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılan süreleri belirlemiş, bu sürelerde işçinin fiili çalışmış gibi sayılacağı ve yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınacağını belirtmiştir⁵⁷⁸ (TBK. 423/2-3). Parça başına ücret şeklinde çalışanların yıllık ücretli izin ücretinin günlük miktarı, bir yıllık toplam elde etmiş olduğu ücretin gün başına düşen ortalama miktarı kadardır⁵⁷⁹ (İş Kanunu m.57/3).

İş Kanunu çalışma süresi arttıkça artan yıllık ücretli izin hakkı anlayışını benimsemiştir. Kanunu’n 53. maddesinde bir yıldan beş yıla kadar olan çalışmalar için on dört, beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olan işçiler yirmi, on beş yıl ve daha fazla çalışan işçiler için ise yirmi altı gün izin hakkının olduğu düzenlenmiştir⁵⁸⁰. Bu sürelerin kanunun belirlediği asgari

⁵⁷² METİN, s.110; EYRENCİ/BAKIRCI, s.39 vd.

⁵⁷³ DULAY, Evde Çalışma, s.165.

⁵⁷⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.178; SÜZEK, s.864.

⁵⁷⁵ NARMANLIOĞLU, s.704; SÜZEK, s.864 vd.; Orantılı yıllık ücretli izin kullanılamayacağına örnek olarak 1 yıl 9 ay çalışması olan işçinin sadece 1 yıllık ücretli izin hakkının olduğu, 9 aylık çalışmasının karşılığında orantılı olarak yıllık ücretli izni hak etmeyeceği söylenebilir.

⁵⁷⁶ SÜZEK, s.863; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.138; ANDAÇ, s.154; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.178; NARMANLIOĞLU, s.703 vd.

⁵⁷⁷ NARMANLIOĞLU, s.704 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.178.

⁵⁷⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.179 vd.; ANDAÇ, s.154 vd.; NARMANLIOĞLU, s.705 vd.

⁵⁷⁹ ANDAÇ, s.156.

⁵⁸⁰ SÜZEK, s.870; NARMANLIOĞLU, s.710 vd.; ANDAÇ, s.156; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.180 vd.

süreler olduğu, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile sürelerin artırılabilmesi öğretide belirtilmiştir⁵⁸¹. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri kanunen izin süresinden sayılmadığı için bu günlerin yıllık ücretli izin süresinin üzerine ilave edilmesi gerekmektedir⁵⁸² (İş Kanunu m.56/5).

4) EVDE ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ

I) GENEL OLARAK

Tipik çalışma modellerine benzer şekilde evde çalışma modelinde de taraflar arasındaki hukuki ilişki "*ölüm*", "*sözleşme süresinin sona ermesi*", "*ikale (tarafların anlaşması)*" ve "*fesih*" ile sona erecektir⁵⁸³.

Dulay tarafından ileri sürülen görüşe göre evde çalışmada uygulanacak fesih bildirim süreleri İş Kanununa göre belirlenen süreler olmalıdır⁵⁸⁴. İş Kanunu 14. maddesinde evde çalışmanın düzenlenmesiyle birlikte TBK'ya göre değil İş Kanununa göre fesih bildirim sürelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Değişiklik sonrasında evde çalışmanın iş hukuku kapsamına girip girmediği tartışmaları sona ermiş ve evde çalışmanın iş hukuku kapsamında olduğu kanun koyucu tarafından kesin olarak belirlenmiştir.

II) FESİH DIŞINDA SONA ERME SEBEPLERİ

A) Ölüm

İşçinin ölmesi halinde iş sözleşmesi kesin olarak sona erer. İşveren işçinin çocuklarından iş görme borcunun yerine getirilmesini isteyemez⁵⁸⁵ (TBK. m.440). İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez. İşverenin mirasçıları ile işçi arasında devam eder. İşverenin kişiliği de ön planda tutularak iş sözleşmesi yapılmış ise bu durumda iş sözleşmesi sona erer⁵⁸⁶ (TBK. m.441).

⁵⁸¹ NARMANLIOĞLU, s.711; ANDAÇ, s.156; SÜZEK, s.870 vd.

⁵⁸² SÜZEK, s.873; ANDAÇ, s.157; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.184; NARMANLIOĞLU, s.713.

⁵⁸³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.164 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.192; DULAY, Evde Çalışma, s.246.

⁵⁸⁴ DULAY, Evde Çalışma, s.247.

⁵⁸⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.195; SÜZEK, s.553 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.164; NARMANLIOĞLU, s.334; ALP, s.112; KARACA, s. 393.

⁵⁸⁶ SÜZEK, s.555 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.165; vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.195; NARMANLIOĞLU, s.335; KARACA, s.393 vd.

B) İ kale

İş sözleşmesinin tarafları nasıl kendi rızalarıyla iş sözleşmesini kurmuşlar ise karşılıklı rızalarının olması kaydıyla iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına da sahiptirler⁵⁸⁷. İ kale açık ya da örtülü beyan ile yapılabilir⁵⁸⁸. Taraflar iş sözleşmesini karşılıklı iradelerinin açıklandığı ya da açıklanmış sayıldığı anda sona erdirebileceği gibi ne zaman sona ereceğini de belirleme özgürlüğüne sahiptirler. Ayrıca ikale ile kıdem ve ihbar tazminatı gibi hak ve alacaklarda düzenlenebilir⁵⁸⁹.

Taraflar iş sözleşmesini karşılıklı anlaşarak sona erdirdikleri için iş güvencesi kavramı burada yoktur. Bu sebeple Yargıtay işçinin haklarını korumak için iş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılmasının nedenleri üzerinde durmaktadır⁵⁹⁰.

C) Sözleşme Süresinin Sona Ermesi

İş sözleşmesi türlerinden bir tanesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi halinde sözleşme ortadan kalkar. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi aksi kararlaştırılmadıkça sürenin bitmesi halinde sona erer⁵⁹¹ (TBK. m.430/1).

TBK'da (m.430) belirli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden ortadan kalkacağını, sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceğinin kararlaştırılmış olması halinde, tarafların fesih bildiriminde bulunmamaalarının sözleşmeyi belirsiz süreli hale getireceği düzenlenmektedir⁵⁹².

İş Kanununa göre belirli süreli iş sözleşmesinin, yenilenmesi veya uzatılmasında esaslı bir nedenin var olması gerekir. Esaslı bir neden olmadan sözleşmenin tarafların anlaşmasıyla

⁵⁸⁷ NARMANLIOĞLU, s.336; SÜZEK, s.549; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.164; ANDAÇ, s.101; KARACA, s.391.

⁵⁸⁸ KARACA, s.391.

⁵⁸⁹ SÜZEK, s.550; NARMANLIOĞLU, s.337; ANDAÇ, s.101; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.164; KARACA, s.392.

⁵⁹⁰ NARMANLIOĞLU, s.338; SÜZEK, s.550 vd.; "İrade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapma konusunda işçinin makul yararının olup olmadığının incelenmesi gerekir. Yargıtay bir kararında '... Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin, sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkiyi sona erdirmeleri ikale sözleşmesidir. Bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunmasının makul bir yararının olması gerekir. İş sözleşmesi devam ederken alınan ibraname ve özellikle iş güvencesini sağlayan işe iade isteminden feragat geçerli değildir. Geçerli olmayan bir ibraname ve feragatnameye dayalı karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, ikale de geçersizdir." Y9HD.; E.2007/26232, K.2008/53313, KT.18.03.2008, CORPUS, ET.05.07.2018, (Çevrimiçi).

⁵⁹¹ SÜZEK, s.552; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.193; ANDAÇ, s.101; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.165; NARMANLIOĞLU, s.338; ALP, s.106; EREN, Özel, s.574.

⁵⁹² ANDAÇ, s.101 vd.; SÜZEK, s.552; NARMANLIOĞLU, s.342; DULAY, Evde Çalışma, s.246.

uzatılmış veya yenilenmiş olması halinde iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür⁵⁹³.

III) FESİHLE SONA ERME

A) Genel Olarak

İş sözleşmesinin feshi en kısa tanımla, taraflardan birinin irade beyanını açıklayarak iş sözleşmesini tek taraflı olarak sona erdirmesidir. Sözleşmeyi fesih yetkisi işveren ve işçinin her ikisine de tanınmıştır⁵⁹⁴. İş sözleşmesinin fesih bildirim yoluyla sona erdirilebilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve süreklilik arz etmesi gerekir⁵⁹⁵.

Evde çalışanların iş güvencesi kapsamına girmesi için gerekli olan diğer bir şart ise işverenin 30 işçi ve daha fazlasını çalıştırıyor olmasıdır. İşçi sayısının önemi işverenin fesih halinde geçerli sebebe dayanma zorunluluğudur. İşverenin iş organizasyonu içerisinde çalışan toplam evde çalışan sayısının 30 ve daha üzeri olması halinde iş güvencesinin varlığından söz edilebilecektir⁵⁹⁶.

İş sözleşmesinin feshini bildirimli ve bildirimsiz (haklı sebeple) fesih olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür⁵⁹⁷.

B) Bildirimli Fesih

Fesih bildirim belirsiz süreli bir iş sözleşmesini, belirli bir süre sonra sona erdiren, yöneltmesi zorunlu, sonuç doğurması karşı tarafın kabulüne ihtiyaç göstermeyen bir irade beyanıdır. Daha kısa bir ifadeyle iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesi üzerine sona erdiren irade beyanıdır.⁵⁹⁸ Fesih bildiriminde bulunma yetkisi kural olarak işçi ve işverene ait olsa da bu kişilerin yasal temsilcilerinin de bu hakkı kullanabilme yetkisi vardır⁵⁹⁹.

Fesih bildiriminin İş Kanununun 109. maddesinde yazılı olarak yapılması gerektiğine yer verilmiştir. Ancak bu gerekliliğin geçerlilik şartı değil ispat şartı olduğu öğretide ve uygulamada benimsenmiştir⁶⁰⁰. Fesih bildirim açık olabileceği gibi, sözleşmenin sona

⁵⁹³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.166; SÜZEK, s.552; NARMANLIOĞLU, s.343; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.194.

⁵⁹⁴ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.166; NARMANLIOĞLU, s.349; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.200; SÜZEK, s.555 vd.;

⁵⁹⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.200; SÜZEK, s.555 vd.; DULAY, Evde Çalışma, s.248; ANDAÇ, s.103; "... İş Kanunu'na göre de, belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabileceği gibi, belirsiz veya belirli süreli olan sözleşmelerde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin fesih bildiriminde bulunabilir." (ÇELİK, s.204).

⁵⁹⁶ DULAY, Evde Çalışma, s.248.

⁵⁹⁷ ANDAÇ, s.103; NARMANLIOĞLU, s.349; SÜZEK, s.555; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.166 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.200 vd.

⁵⁹⁸ ANDAÇ, s.103 vd.; NARMANLIOĞLU, s.352; SÜZEK, s.557; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.201.

⁵⁹⁹ NARMANLIOĞLU, s.354.

⁶⁰⁰ NARMANLIOĞLU, s.354; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.166.

erdiğine yönelik beyanda veya davranışta bulunma yeterli olacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus muhataba yönelen bildirim objektif olarak anlaşılabilir ve kesin olmasıdır⁶⁰¹.

Fesih bildiriminde sebep bildirme zorunluluğu yoktur. Geçerli bir sebebin olmaması halinde dahi sözleşme feshedilebilir. Toplu sözleşme ve iş sözleşmesi ile fesih bildiriminin hangi hallerde yapılabileceği düzenlenebilir⁶⁰².

Fesih bildirimini şarta bağlı olarak yapılamaz. Şarta bağlanan fesih bildirimleri geçersizdir⁶⁰³.

İş Kanununun 17. maddesinde;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta,
- İş bir buçuk yılda üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta,

fesih bildirim süreleri düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen bu süreler asgari süreler olup, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile bu süreler işçi lehine artırılacaktır⁶⁰⁴. Evde çalışanın işveren tarafından aralıksız çalıştırılması halinde belirsiz süreli iş sözleşmesi var olacağından kanunda belirtilen fesih bildirim süreleri evde çalışana uygulanır⁶⁰⁵. Bildirim süresine esas olacak çalışma süresinin tespitinde, başlangıç olarak işçinin fiilen işe başladığı gün sonu olarak da fesih bildiriminin muhataba ulaştığı gün dikkate alınır⁶⁰⁶. İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi fesih bildirim süresi boyunca, olağan iş ilişkisindeki gibi devam eder⁶⁰⁷.

Bildirim süreleri sırasında İş Kanununun 27. maddesi gereği işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama izni iş saatleri içerisinde ve işçinin ücretinden kesinti yapılmaksızın verilmelidir. İş arama süresi toplu sözleşme ve iş sözleşmesi ile artırılabilir fakat

⁶⁰¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.166; NARMANLIOĞLU, s.355.

⁶⁰² DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.169; SÜZEK, s.559 vd.; NARMANLIOĞLU, s.357 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.202. "... Bu süreler asgari süreler olup sözleşmeler ile artırılabilir." (İş Kanunu m.17/3).

⁶⁰³ NARMANLIOĞLU, s.359; SÜZEK, s.559; "Yenilik doğuran hakların kullanılmasına ilişkin beyanın hüküm ifade etmesi prensip itibarıyla bir şarta bağlı tutulamaz ... istisnai bazı hallerde şarta cevaz verilmekte ve şart ancak şartın yarattığı şüpheli durumun, hakkın yöneldiği şahıslar için zararlı olamayacağı hallerde uygun görülmektedir. Bu imkan özellikle, şartın gerçekleşmesi yenilik doğuran beyanın yöneldiği kişinin hakimiyet alanında ve onun iradesine bağlı olunca görülür. Mesela, işveren işçiye 'bu ay bir haftadır mazeretsiz işe gelmiyorsun, bir gün daha gelmezsen sözleşmen feshedilmiş olacaktır' derse veya işçi işverene 'ücretimi üç aydır geç ödüyorsunuz, şayet bu durum gelecek ayda tekrarlanırsa aramızdaki sözleşmenin feshedilmiş olacağını şimdiden haber veriyorum' derse, bu hallerde fesih hakkının kullanılmasının bağlandığı şart karşı taraf için zararlı bir durum yaratmaz, bu sebeple böyle bir şarta bağlama uygun ve geçerlidir." (OĞUZMAN, Kemal/BARLAS, Nami, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, 20. Bası, İstanbul, 2014, s.161)

⁶⁰⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.202; SÜZEK, s.561 vd.; NARMANLIOĞLU, s.360 vd.; ANDAÇ, s.104.

⁶⁰⁵ KARACA, s.395.

⁶⁰⁶ SÜZEK, s.560; NARMANLIOĞLU, s.362 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.201.

⁶⁰⁷ NARMANLIOĞLU, s.364 vd.; SÜZEK, s.565; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.168 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.202 vd.; ANDAÇ, s.104.

azaltılamaz⁶⁰⁸. İş arama süresi asgari iki saat olarak öngörölmüştür. İşveren iş arama süresinin hangi vakitlerde kullanılacağını belirleyebilir ancak belirlenen vakitlerin işçiye uygun olması zorunludur⁶⁰⁹.

İşveren iş arama iznini kullandırabileceği gibi kullandırmayıp bunun karşılığında işçiye para ödemesi yapabilir. Bu ödeme normal ücretin yüzde yüz zamlı olanıdır. İşveren bildirim sürelerine tekabül eden ücreti peşin ödeyerek işçinin derhal işten uzaklaştırılmasını sağlayabilir. Peşin ödemeyi sürenin başlangıcında kullanması gerekir. Çünkü bu iki imkândan birisini başta kullanmak zorundadır, iki yöntemi bir arada kullanamaz⁶¹⁰.

İş Kanununda (m.19/1), toplu iş sözleşmesinde ve iş sözleşmesinde kabul edilen şartlara uyulmadan iş sözleşmesi bozulmuşsa bu durumda usulsüz fesih olduğu kabul edilir. Taraflar usulsüz fesih bildiriminde ihbar tazminatına, maddi ve manevi tazminata hak kazanabilir. Kötü niyetli olarak fesih yapılması halinde kötü niyetli olarak sözleşmeyi sona erdiren taraftan kötü niyet tazminatı istenebilir⁶¹¹. TBK'da (m.435) tarafların haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebileceği, fesih sebebinin yazılı olarak bildirmesi gerekeceği, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürülmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayılacağı belirtilmiştir.

İş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında olan ve işveren tarafından kötü niyetle iş sözleşmesi feshedilen işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesine kötü niyet tazminatı denir⁶¹².

İhbar tazminatı bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarıdır⁶¹³. İhbar tazminatı işçinin çalışma süresi (kıdem) ile usulsüz fesih sırasındaki almış olduğu ücret üzerinden hesaplanır⁶¹⁴.

İşçinin iş güvencesi kapsamında olması halinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak

⁶⁰⁸ SÜZEK, s.566 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.169; ANDAÇ, s.104; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.203; NARMANLIOĞLU, s.366.

⁶⁰⁹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.169; ANDAÇ, s.104; SÜZEK, s.567 vd.; NARMANLIOĞLU, s.368; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.203.

⁶¹⁰ NARMANLIOĞLU, s.370; SÜZEK, s.570 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.169 vd.

⁶¹¹ ANDAÇ; s.114 vd.; SÜZEK, s.573 vd.; NARMANLIOĞLU, s.377 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.204 vd.

⁶¹² NARMANLIOĞLU, s.394; SÜZEK, s.583; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.171; ANDAÇ, s.116; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.206.;

⁶¹³ NARMANLIOĞLU, s.377; SÜZEK, s.574; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.171;

⁶¹⁴ SÜZEK, s.574; NARMANLIOĞLU, s.383; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.204 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.171.

zorundadır⁶¹⁵ (İş Kanunu m.18/1). İş Kanununa göre iş güvencesinin olması için işyerinde en az 30 işçinin çalışıyor olması gerekir. Aynı zamanda işçinin en az altı aylık kıdeminin olması gerekir. Yargıtay 30 işçi sınırını nispi emredici olarak kabul etmekte ve bu koşulun gerçekleşmediği bir işyerinde dahi iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını öngören toplu iş sözleşmesini hukuken geçerli saymıştır⁶¹⁶.

C) Bildirimsiz Fesih

İşveren veya işçi; iş ilişkisinin sürdürülmesine engel olan haklı bir sebebin⁶¹⁷ (TBK. m.417/2) varlığı halinde, sözleşme süresinin bitmesini ya da bildirim sürelerini beklemeye gerek olmaksızın sözleşmeyi sona erdirebilir⁶¹⁸ (İş Kanunu m.24 ve 25). Diğer bir ifadeyle dürüstlük kuralları gereği iş sözleşmesinin sürdürülmesi kendisinden istenemeyecek olan taraf haklı sebeple sözleşmeyi derhal sona erdirir⁶¹⁹.

Bildirimsiz feshin gerçekleşmesi için iş sözleşmesinin taraflarından birisi için bir haklı sebebin ortaya çıkması yetmez, iş ilişkisinin sürdürülmesi kendisinden istenemeyecek tarafın haklı sebeple sözleşmeyi feshettiğini beyan etmesi ve bu beyanın yeterli açıklıkta olması gerekir⁶²⁰.

Bildirimsiz fesih beyanı da bildirimli fesih beyanı gibi herhangi bir şekil şartına bağlı değildir⁶²¹. Fesih hakkını kullanan tarafın dayandığı haklı sebebi, fesih beyanı ile birlikte bildirmek zorunda olup olmadığı tartışmalıdır. Öğretide de baskın görüş bildirimde haklı sebebe dayanıldığının belirtilmesi gerektiği ancak somut bir olay ya da sebebin gösterilmesinin gerekli olmadığı yönündedir⁶²². Yargıtay ise fesihe dayanak yapılan sebebin

⁶¹⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.172 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.207; ANDAÇ, s.103 vd.; SÜZEK, s.558 vd.

⁶¹⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.207 vd.; SÜZEK, s.599 vd.; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesinde belirtilen en az 30 işçi sayısına ilişkin düzenleme nispi emredici nitelikte olup, iş güvencesi hükümlerinin 30'dan az işçi çalışması halinde uygulanacağına ilişkin düzenlemeler geçerlidir. Buna göre davalı Belediye'de fesih tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısı 30'dan az ise de Toplu İş Sözleşmesinin 31. Maddesi gereği davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olduğundan işin esasına girilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olmuştur." (Y22HD, E.2011/5116, K.2012/473, KT.24.01.2012, CORPUS, ET.28.08.2018, (Çevrimiçi)); Y9HD, E.2015/22946, K.2015/21572, KT.05.11.2015, CORPUS, ET.31.01.2019 (Çevrimiçi).

⁶¹⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.216; SÜZEK, s.717; "Haklı sebep, dürüstlük kuralları gereğince iş sözleşmesine taraf olanlardan birine sözleşmeyi sürdürmemek hakkı veren bir durum olarak tanımlanabilir." (NARMANLIOĞLU, s.417).

⁶¹⁸ NARMANLIOĞLU, s.405; SÜZEK, s.717; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.216 vd. ; ANDAÇ, s.105; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.180; KARACA, s.396.

⁶¹⁹ SÜZEK, s.717; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.216 vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.180; NARMANLIOĞLU, s.406; KARACA, s.396

⁶²⁰ NARMANLIOĞLU, s.408; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.180 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.230.

⁶²¹ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.181; NARMANLIOĞLU, s.409; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.230; Bildirimin yazılı olarak yapılması gerektiği konusundaki görüş için bkz. SÜZEK, s.745 vd.

⁶²² DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 181; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.230; NARMANLIOĞLU, s.409; "Borçlar Kanunu'nun 435. Maddesinin 1. Fıkrasında ise iş akdinin haklı nedenle feshinde sebebin belirtilmesi gerektiği öngörüldüğü gibi ayrıca bu bildirim yazılı olarak yapılması zorunluluğu hükme bağlanmıştır.

bildirimde belirtilmesi gerektiğini aksi halde feshin geçerli olamayacağını belirtmiştir⁶²³. Haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini sona erdiren taraf iddiasını ispat etmekle mükelleftir⁶²⁴.

Haklı sebeple feshin yapılabileceği süre sınırlandırılmıştır. İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde ‘ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri’ başlıklı bölümlerde gösterilen nedenler doğrultusunda haklı nedenle iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi, taraflardan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu karşı tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her durumda fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz. Ancak işçi maddi çıkar sağlarsa bir yıllık süre uygulanmaz⁶²⁵.

İş Kanunu bildirimsiz feshe konu olabilecek nedenleri 24 ve 25. maddelerde üçe ayırmıştır. Bunlar "*sağlık sebepleri*", "*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" ve "*zorlayıcı sebepler*" şeklindedir⁶²⁶.

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp, işveren tarafından işçiye yapabileceği miktardan (işçinin kapasitesinden) daha az iş verilmesi halinde, işçi aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenmesini talep edebilir. Ücretin verilmemesi halinde işçinin bildirimsiz fesih hakkına sahip olur⁶²⁷.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık dışındaki nedenlerle bildirimsiz fesih yapılması halinde, fesheden tarafın kim olduğuna bakılmaksızın işçiye kıdem tazminatı ödenir⁶²⁸.

IV) İŞ GÜVENCESİ

İş Kanununa (m.18) göre bir işçinin iş güvencesi vardır. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından veya iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılmadan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin iş sözleşmesi sona

Anılan hükme göre ‘Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.’ Bu durumda kanımıza göre İş Kanunu kapsamındaki iş güvencesi uygulanan veya uygulanmayan iş ilişkilerinde haklı nedenle iş akdini fesheden işveren işçinin savunmasını almak zorunda olmamasına karşın, haklı fesih nedenini belirtmek ve bunu yazılı olarak yapmakla yükümlüdür." (SÜZEK, s.745 vd.)

⁶²³ "... yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir." (Y9HD, E.2016/23297, K.2017/15409, KT.11.10.2017, CORPUS, ET.01.03.2018, (Çevrimiçi)); NARMANLIOĞLU, s.410.

⁶²⁴ NARMANLIOĞLU, s.468; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.230.

⁶²⁵ NARMANLIOĞLU, s.411; SÜZEK, s.741; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.231; ANDAÇ, s.110; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.181 vd.

⁶²⁶ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.182 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.217 vd.; NARMANLIOĞLU, s.419; SÜZEK, s.717 vd.

⁶²⁷ ANDAÇ, s.106; EYRENCİ/BAKIRCI, s.40 vd.

⁶²⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.190 vd.

erendirilemez. Sonlandırılması halinde yapılan bu hukuki işlem geçersiz olur⁶²⁹. Evde çalışanında klasik anlamda işyerinde çalışan işçi gibi iş güvencesinin olması gerekir⁶³⁰.

Bir işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için işçinin, en az altı aylık kıdeminin olması, İş veya Basın İş Kanununa göre çalışması, işyerinde otuzdan daha fazla işçi çalıştırılması, işveren vekili olmaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi gerekmektedir⁶³¹ (İş Kanunu m.18).

İş kanunu göre işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için işverene ait iş organizasyonu içerisinde 30 ya da daha fazla işçinin çalıştırılması gerekmektedir. 30 işçinin altında çalışanın olması halinde işçi iş güvencesinden belirsiz süreli çalışmış olsa ve diğer şartlar yerine gelse dahi faydalanamaz⁶³².

Uzaktan çalışmanın dolayısıyla evde çalışmanın İş Kanununda düzenlenmesi ile evde çalışanın İş Kanunu kapsamına girip girmediği tartışmaları son bulmuştur. İş Kanunu kapsamına giren evde çalışan iş güvencesinden de diğer işçiler gibi faydalanır. Evde çalışmada 30 işçi miktarı belirlenirken dikkat alınması gereken husus işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışan işçi sayısıdır. Eğer bir işverene bağlı olarak iş organizasyonu içerisinde çalışan işçilerin hangi iş sözleşmesi türüne göre çalıştığına bakılmaksızın hepsinin toplamı 30 veya daha fazla ediyorsa iş güvencesi için gerekli olan işçi sayısına ulaşılmıştır. İşverenin birden çok işyerinin olması halinde evde çalışanın iş güvencesinden faydalanması için işverene ait işyerlerinde ise aynı iş kolunda çalışan işçilerin sayısının 30'u geçmesi gerekmektedir. İş güvencesinden evde çalışanın faydalanabilmesi için gerekli olan diğer bir şart ise evde çalışanın belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmasıdır. Ancak uygulamada parça başına ücret sistemiyle çalışmanın yaygın olarak uygulanması nedeniyle, evde çalışan kendisine teslim edilen iş bittikten sonra yeni bir işin verilmesini beklemektedir. Yeni verilen iş ile yeni iş standartları ve işçiye ödenecek ücret belirlenmektedir. Bir anlamda yeni bir iş sözleşmesiyle yeni bir iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu nedenle evde çalışmada işveren tarafından verilen işin bitirilmesiyle iş sözleşmesinin sona erdiği söylenebilir. Evde çalışana işveren tarafından aralıksız olarak iş verilmesi halinde belirsiz süreli çalıştığı kabul edilmelidir.

⁶²⁹ **DULAY**, Evde Çalışma, s.247.

⁶³⁰ **ÇARHOĞLU**, s.27.

⁶³¹ **SÜZEK**, s.595 vd.

⁶³² **DULAY**, Evde Çalışma, s.249; **SÜZEK**, s.596.

5) EVDE ÇALIŞMANIN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I) ÇALIŞMA BELGESİ

İş Kanunu işinden ayrılan işçiye işveren tarafından işin çeşidini ve süresini gösteren bir belge verileceğini düzenler. İşçinin talep etmesi halinde işveren çalışma durumu, vasıfları, davranışları, işten ayrılma sebebi çalışma belgesine yazılabilir⁶³³.

İş Kanunu (m.28) ve TBK'ya (m.426) göre belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgilerin bulunması halinde bundan zarar gören işçi, işvereninden tazminat isteme hakkına sahip olur⁶³⁴.

II) KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı işçiye meslekte uzun süre çalışmasının karşılığı olarak işinde yıpranması nedeniyle işverenin işçiye duymuş olduğu minnet karşılığında, işçinin hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye bir miktar para verilmesidir⁶³⁵.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesi sona erdikten sonra ortaya çıkan bir işçi hakkıdır. Kıdem tazminatı her durumda verilmeyip 1475 Sayılı İş Kanunda (m.14) sayılan hallerde verilmektedir⁶³⁶. Evde çalışan işten ayrıldığında ve kanundaki diğer şartları da oluşmuş ise kıdem tazminatı isteyebilecektir⁶³⁷.

İşçi kıdem tazminatına hak kazanabilmek için İş Kanunu kapsamında çalışmalıdır⁶³⁸. Çalışma şekli, görevi ve statüsü ne olursa olsun kanunda belirtilen şartları yerine getiren her işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu sebeple sürekli bir işte çalışmak kaydıyla devamlı çalışanlar gibi zaman esasına göre, parça başına ya da başka bir ücret ödeme şekline göre çalışanlar da şartlar bulunduğunda kıdem tazminatı talep edebilirler⁶³⁹.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçi aynı zamanda en az bir yıl çalışmış olmalıdır⁶⁴⁰. Kıdem tazminatının belirlenmesinde esas alınacak sürenin başlangıcı işçinin işe başladığı tarihtir ve kıdemi buna göre hesaplanır⁶⁴¹. Kıdem tazminatına esas alınacak sürenin

⁶³³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.196; SÜZEK, s.811; NARMANLIOĞLU, s.534; ANDAÇ, s.42.

⁶³⁴ SÜZEK, s.811; ANDAÇ, s.42; NARMANLIOĞLU, s.535; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.196.

⁶³⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.197; SÜZEK, s.770; NARMANLIOĞLU, s.535; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.233; ANDAÇ, s.118.

⁶³⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.237 vd.; SÜZEK, s.772 vd.; ANDAÇ, s.119; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.19 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.630 vd.; NARMANLIOĞLU, s.535.

⁶³⁷ İKİZLER, s.157.

⁶³⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.198; NARMANLIOĞLU, s.541; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.237; SÜZEK, s.772.

⁶³⁹ NARMANLIOĞLU, s.541; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.237 vd.

⁶⁴⁰ SÜZEK, s.772; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.240; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.201; NARMANLIOĞLU, s.543; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.643

⁶⁴¹ NARMANLIOĞLU, s.553; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.244; SÜZEK, s.786.

sona erdiği an iş sözleşmesinin sonlandırıldığı andır⁶⁴². Evde çalışan içinde bu durum geçerlidir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken her tam yıl için işverence 30 günlük ücret tutarındaki bedel işveren tarafından işçiye ödenir. Kıdem tazminatı hesap edilirken işçinin son ücreti (brüt ücret miktarı) göz önüne alınacaktır⁶⁴³. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret kıdem tazminatının miktarının belirlenmesinde esas alınır⁶⁴⁴ (Eski İş Kanunu m.14/9).

Kıdem tazminatının hesaplanmasında temel ücretin yanında kanundan doğan, devamlılık arz eden ücret ekleri, sosyal yardımlar ve diğer ödemeler de göz önünde bulundurulacaktır⁶⁴⁵ (Eski İş Kanunu m.14/11). Kıdem tazminatının alacaklısı işçi olup, alacak hakkı miras yoluyla mirasçılara geçebilir⁶⁴⁶. Kıdem tazminatı Gelir Vergisi Kanunundaki özel düzenleme ile vergilendirilecek gelirler dışında bırakılmış olup, ücret niteliğinde olan bir hak olmadığından genel zaman aşımı süresi olan 10 yıllık zaman aşımı süresine tabi olur⁶⁴⁷.

Kıdem tazminatı hesaplanırken tam yıllardan artan süreler (artık süre) de kıdem hesaplamasına dâhil edilir. Bu sürelere düşen kıdem tazminatı hesaplanırken, artık süre ilk önce güne çevrilmeli ve bulunan gün sayısı, 30 günlük ücretin 365 güne bölünmesi suretiyle çıkacak miktarla çarpılmalıdır⁶⁴⁸.

III) İBRANAME

İbra alacaklının hakkından ya da bir takım alacak haklarını talep etmekten vazgeçmesi sonucunu doğuran, böylece borçlunun da borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir⁶⁴⁹. İş Kanununda açıkça ibranameye yer verilmemiş TBK hükümleriyle (m.420/2-3), Yargıtay kararları ve öğreti ışığında uygulamaya yansıtılmıştır.⁶⁵⁰

⁶⁴² SÜZEK, s.786; NARMANLIOĞLU, s.555; ANDAÇ, s.118 vd.

⁶⁴³ ANDAÇ, s.119; NARMANLIOĞLU, s.584 vd.; SÜZEK, s.803; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.202 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.244 vd.

⁶⁴⁴ NARMANLIOĞLU, s.587.

⁶⁴⁵ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.204; NARMANLIOĞLU, s.587 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.245 vd.; SÜZEK, s.803 vd.

⁶⁴⁶ NARMANLIOĞLU, s.598; SÜZEK, s.780; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.201.

⁶⁴⁷ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.204; SÜZEK, s.809; NARMANLIOĞLU, s.601; ANDAÇ, s.120.

⁶⁴⁸ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.202; SÜZEK, s.803.

⁶⁴⁹ SÜZEK, s.811; NARMANLIOĞLU, s.608; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.196.

⁶⁵⁰ NARMANLIOĞLU, s.607; SÜZEK, s.812 vd.; "İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'nci maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması

Yargıtay'a göre ibra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra sözleşmesi geçerli olmaz⁶⁵¹.

Yargıtay ibranamenin geçerli olması için bazı hususların olmasına önem göstermiştir. Bunlara örnek olarak ibranamenin geçerli olabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten sonraki bir tarihte düzenlenmesi, kalem kalem işçilik alacaklarının ödendiğini belirten ibranamelerin geçerli olduğu, işverenin davranış ve savunması ile ibranamenin çelişmesi halinde ibranamenin geçersiz olduğu, ibranamenin yazılı olmadığı halde geçersiz olacağı vb. gösterilebilir⁶⁵².

şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir." (YHGK, E.2015/7 (9)- 2567, K.2017/543, KT.22.03.2017, CORPUS, ET.23.10.2018, (Çevrimiçi)).

⁶⁵¹ "Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez." (Y9HD, E.2008/20819, K.2010/5414, KT.01.03.2010, CORPUS, ET.03.06.2018, (Çevrimiçi)).

⁶⁵² **NARMANLIOĞLU**, s.607, **SÜZEK**, s.812 vd.; **DEMİRCİOĞLU/CENTEL**, s.196 vd.; "bra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanun'un 132. maddesi "Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır" hükmünü getirmiştir. İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde yer almıştır. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibrasözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur." (Y22HD, E.2015/9853, K.2015/25040, KT.15.09.2015, CORPUS, ET.01.01.2018, (Çevrimiçi)).

SONUÇ

Evde çalışmanın ülkemizde çok eski zamanlardan beri uygulandığını ve günümüzde iş hayatının gerekleri nedeniyle öneminin daha çok arttığını söylemek mümkündür. Evde çalışmanın iş hayatındaki gelişim hızıyla, hukuki gelişimi kıyaslandığında paralel bir değişimin olmadığı açıkça görülür. Evde çalışmanın hukuki zemine oturtulamaması sıkıntılı günler geçirmesine neden olmaktadır.

Evde çalışmanın her şeyden önce iş hukukuna tabii olup olmadığı tartışılmalıdır. Evde çalışma sözleşmesinin iş sözleşmesi olup olmadığı tartışması da günümüze kadar devam etmiştir. Öğretimiz ve uygulamada bugüne kadar tartışılmalı sorunlara kanun koyucu 2016 yılında İş Kanununun 14. maddesinde yapmış olduğu değişiklik ile noktayı koymuştur. Buna göre evde çalışma artık iş hukukunun bir parçasıdır ve evde çalışma sözleşmesi bir iş sözleşmesidir.

Evde çalışmanın İş Kanununda genel olarak düzenlenmesi evde çalışma sisteminin sorunlarına çözüm getirilmesinde zorluğa neden olmaktadır. TBK içerisindeki evde çalışmaya ilişkin hükümler de (m.461 vd.) evde çalışmaya ilişkin problemlerin çözümünde yetersiz kalmaktadır. Evde çalışmanın hem İş Kanunu hem TBK'da düzenlenmiş olması hangi mevzuatın uygulanacağı sorununu da beraberinde getirmiştir. Evde çalışmanın tek bir kanun içerisinde alt başlık olarak düzenlenmesi veya sadece evde çalışmaya ilişkin özel bir kanun çıkarılması gerekmektedir. Evde çalışmanın kendine has özellikleri incelenmeli ve çalışma koşullarına ilişkin asgari düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken şu hususlara mutlaka yer verilmelidir.

Evde çalışanın mutlaka iş güvencesi olmalıdır. Çünkü işçi sınıfının en zayıf ve korunmaya muhtaç kesimi evde çalışan işçilerdir. İş güvencesinin olabilmesi için İş Kanununun 30 ve daha fazla çalışan olmasını şart koşmaktadır. Evde çalışmada ise bir evde 30 kişinin çalışması pek mümkün değildir. Bu durumda iş güvencesinin olmadığına hükmetmek İş Kanununun işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Aynı iş organizasyonu içerisinde çalışan bütün evde çalışanlar sayısal olarak toplanmalı ve yeterli sayıya ulaşmaları halinde İş Kanununun aramış olduğu diğer şartlarında yerine gelmesi kaydıyla iş güvencesinden faydalandırılmalıdır.

Evde çalışmada çok uzun çalışma sürelerinin olduğu bir gerçektir. Evde çalışan daha fazla ücret almak için daha fazla iş üretmek zorunda kalmakta bunun sonucunda ise uzun çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden evde çalışmada asgari bir ücret düzeyi belirlenmeli ve işçinin parça başına çok ucuz çalışmasının önüne geçilmelidir.

Çalışma süreleri işverenin işçiyi denetleme imkânının zayıf olması nedeniyle doğru olarak tespit edilemeyecektir. Evde çalışanın inisiyatifinde olan çalışma süreleri somut olaya göre tespit edilmelidir. Evde çalışanın üretmiş olduğu ürünü vasat nitelikte bir işçinin kaç saat içerisinde üretebileceği belirlenmeli ve böylelikle günde ne kadar miktarda üretim yapabileceği dolayısıyla ne kadar süre çalışabileceği tespit edilmelidir. Tespit edilen miktar günlük kota olarak kabul edilmeli ve evde çalışana bu kotanın üzerinde çalışma yaptırılmamalıdır. Eğer bu tespitin doğru olarak yapılabilmesi mümkün değilse bu durum da güvene dayalı çalışma süresi benimsenmelidir. Güvene dayalı çalışma sisteminde ise işçinin beyanı esas alınarak beyan ettiği süre çalışma süresi olarak sayılmalıdır.

Evde çalışmada İş Kanununda yapılan değişiklik öncesi bağımsız çalışmanın olduğu bu sebeple İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'ndan faydalanamayacağı öğretide ileri sürülmüştür. Değişiklik sonrasında evde çalışmada bağımlılık ilişkisinin var olduğunu kabul etmek gerekir. Kanununun 14. maddesinin gerekçesinde iş sözleşmesinde var olan iş görme, ücret ve bağımlılık unsurunun varlığı evde çalışma sözleşmesi içinde kabul edilmiştir. Evde çalışmanın bir iş sözleşmesine dayanılarak yapıldığı ve İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu kabul edilmeli, bunun sonucunda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulanmalıdır.

Evde çalışanın İş Kanunu m.14 hükmüne göre emsal işçiden ayrı işleme tabi tutulması mümkün değildir. Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkı, kanuni tatiller, fesih ile ilgili hükümler vb. evde çalışana niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır. Evde çalışanın iş görme borcunu ifa ederken yapmış olduğu harcamaların işin yapılması için zorunlu olması halinde işin maliyetine dâhil edilmesi ve işveren tarafından bu maliyetin evde çalışana ödenmesi gerekir. Evde çalışanın hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini işten sonra yapması halinde, işten sonra yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ilişkin işler çalışma süresinden sayılmalıdır.

Evde çalışmada kayıt dışılığın önüne geçmek gerekmektedir. Böylece tarafların ve devletin çıkarlarının korunması mümkün hale gelir, devlet evde çalışma ile ilgili istihdam verilerini takip edebilir, vergi kaçırmanın önüne geçilebilir. Evde çalışmaya ilişkin kayıtların sağlıklı olarak tutulması halinde, evde çalışmaya ilişkin sorunlar ve eksiklikler doğru olarak tespit edilebilir ve evde çalışmaya ilişkin yeni düzenlemelerle evde çalışmanın doğru yönde gelişmesi sağlanabilir. Evde çalışmanın kayıt altına alınması halinde evde çalışan, sigortasız çalışamaz. Kayıtlılığın olması halinde evde çalışan İş Kanunu ve diğer kanunların işçilerle alakalı sağlamış olduğu korumalardan yararlanabilir.

Devlet evde çalışmada sendikal örgütlenmeyi desteklemelidir. Sendikalar pek fazla ilgilenmedikleri bu iş koluna önem vermeli, burada çalışan işçilerin sendikalaşması için gerekli faaliyetlerde bulunmalı, önlem ve tedbirleri almalıdır. Sendika aracılığıyla bir araya gelen evde çalışanlar, işverenle pazarlık etme gücüne sahip olur. Sendikal örgütlenmenin başarılması halinde evde çalışanlar ekonomik bakımdan zayıf ve iş piyasasının en güçsüz kesimi olmaktan kurtulabilirler. Evde çalışanların sendikalaşması iş ve sosyal hayatlarının gelişmesi açısından da önem arz etmektedir. Devlet, sendikalar ve işverenler evde çalışanın gerek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve işlerinde uzmanlaştıran eğitimleri vermelidir. Evde çalışanların mesleklerinde kariyer yapmasına ve kendilerini geliştirmelerine imkân tanınmalıdır.

Evde çalışanın iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması için evde çalışmanın devlet ve sendikalar tarafından denetlenmesi gerekir. Evde çalışmada işyeri ev olduğundan dolayı Anayasa ve kanunlar gereği konut dokunulmazlığının olduğu bir ortamda ev içerisinde denetim yapılması mümkün değildir. Bu durumda denetim evde çalışana araç gereç ve malzemenin verilmesi ve üretilen ürünün alınması esnasında yapılmalıdır. Evde çalışanın iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli ve eksiksiz olarak verilmesi gerekir. Evin içerisinde denetim yapılamaması nedeniyle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki hiçbir işin evde yapılmasına müsaade edilmemelidir. Evde çalışmanın niteliği gereği yapılan işe ait araç gereç ve malzeme eve dışarıdan getirilmektedir. Örneğin deri sektöründe evde çalışan bir işçinin boya ve solvent türü sağlığa zararlı maddeleri kullanması kaçınılmazdır. Bu yüzden yapılan işin niteliğine göre evde çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verildiğinin yazılı olarak belgelendirilmesi ve ondan sonra o iş koluyla ilgili çalışmanın yaptırılması gerekir. İşverenin evde çalışanın ev ortamına konut dokunulmazlığı gereği müdahale edememesi nedeniyle işveren üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirdiğini ispat edebilirse, evde çalışanın geçirmiş olduğu iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu tutulamaz.

Son olarak evde çalışan İş Kanununa göre klasik anlamda işyerinde çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Evde çalışan emsal işçiye verilen haklardan aynı şartlar altında faydalanabilir. İş Kanunu ve işçi ile ilgili diğer mevzuat hükümleri niteliğine uygun düştüğü sürece evde çalışmaya da uygulanır.

KAYNAKÇA

- AKDEMİR, Ayşe :Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyo-Psikolojik Analizi (Isparta İli Örneği) (2016), Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- AKINCI, Şahin :Borçlar Hukuku Bilgisi (5. Bası) (2011), Konya, Sayram Yayınları.
- AKSOY, Beyhan :Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri (2012), Ege Akademik Bakış Dergisi, C.12, S.3, s.401-414.
- AKSU, İsmail Faruk :Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansımaları: Esneklik Yaklaşımı (2012), Türk Akademisi Siyasal Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı.
- AKYİĞİT, Ercan :İş Hukuku (Güncellenmiş 12. Basım) (2018), Ankara, Seçkin Yayınevi.
- ALKAN, H. Filiz :Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar (Tele Çalışma) (2007), 9. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Dumlupınar Üniversitesi 31 Ocak – 2 Şubat 2007, s.265-272.
- ALKAN, Tolga :Esnek Çalışma Biçimleri ve "Çağrı Merkezi" Örneği (Esnek Çalışma) (2007), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ALP, Elif :Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (2012), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ALTINAY,
Ayşe Tarakcıoğlu :Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi (2011), Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ALTINIŞIK, Resul :Küreselleşmenin Sendikal Özgürlüklere Dünya ve Türkiye Açısından Yansımaları (2007), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ANDAÇ, Faruk :İş Hukuku (2. Baskı) (2016), Ankara, Detay Yayıncılık.
- ARSLANOĞLU,
Mehmet Anıl :İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler 'Geçici İş İlişkisi – Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi' (1. Bası) (2005), İstanbul, Legal Yayınevi.

- ASLAN, Hasan :Ev-eksenli Çalışan Kadınların Sosyal ve Ekonomik Hayatlarına İlişkin Bir Saha Araştırması, Denizli İli Örneği (2016), Feminist Eleştiri Dergisi (Ankara Üniversitesi KASAUM Yayını), C.8, S.1, s.69-70.
- ATEŞ, Derya :Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (2010), Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ATEŞ, Hamza/
ÇÖPOĞLU, Mustafa :Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik (2015), Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, C.10, S.1, s.97-113.
- AYDIN, Ufuk :İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (2003), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2, S.2, s.79-100.
- AYDINÖZ, Gonca :İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma (2014), Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AYDINTAN, Belgin/
KÖRDEVE,
Mustafa Kemal :Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (2016), Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, C.2, S.3, s.27-48.
- AYDOĞDU, Canan :Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı Politikaları (2014), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, C.2, S.1, s.68-87.
- AYTUĞ,
Hüseyin Kutay :Küresel Rekabetin İşletmelerin Üretim ve İstihdam Yapısı Üzerindeki Etkileri (2011), Akademik Yaklaşımlar Dergisi, C.2, S.2, s.45-77.
- BACAK, Bünyamin/
ŞAHİN, Levent :İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler (2005), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.55, S.1, s.325-340.
- BAHÇECİK, Sinem :Enformal Sektörde Ev – Eksenli Çalışan Kadınlar ve Hindistan’da SEWA (Self – Employed Women Association) Deneyimi (2009), Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- BERKÜN, Sanem :Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler (2012), Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- BERKÜN, Sanem :Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları (2013), İnsan Hakları Yıllığı Dergisi, C.1, S.1, s.15-61.
- CİVAN, Orhan Ersun:Genel İş Koşulları (2014), Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇAKMAK, Radiye :Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı (2001), Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇARHOĞLU, Emine :Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu (2011), İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- ÇELİK, Sümeyra :Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller (2007), Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ÇELİK, Nuri/
CANIKLIOĞLU,
Nurşen/
CANBOLAT, Talat :İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 31. Bası) (2018), İstanbul, Beta Yayınevi.
- DEMİR, Fevzi/
GERŞİL, Gülşen :Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma (2008), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.16, s.68-89.
- DEMİRCİOĞLU,
Murat/
CENTEL, Tankut :İş Hukuku (19. Bası) (2016), İstanbul, Beta Yayınevi.
- DEMİRSAT, Duygu :Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Güvenceli Esnekliğin İşgücü Piyasasına Etkisi ve Türkiye (2009), Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- DİREK, Didem :Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi (2016), Journal Of Life Economics, s.103-118.
- DİSK :Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri (2003), İstanbul, Birleşik Metal İş Yayınları.
- DOĞAN, Altan/
BOZKURT, Serdar/
DEMİR, Rıza :Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (2015), Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, S.14, s.375-398.
- DOĞRU, Çağlar :Türkiye’deki İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkileri (2010), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DULAY, Dilek :Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (Evde Çalışma) (2016), Ankara, Turhan Kitabevi.
- DULAY, Dilek :6175 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi (Uzaktan Çalışma) (2016), Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, s.148-171.
- ERDOĞDU, Seyhan/
TOKSÖZ, Gülay :Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri (2013), ILO Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi No:42, Ankara.
- ERTÜRK,
Arzu Arslan :Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu (1. Baskı) (2010), İstanbul, XII Levha Yayıncılık A.Ş.
- EMİRMAHMUTOĞLU,
Melike :Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri (2015), Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EMİRZEOĞLU,
Sinan :Evde Çalışanlar (1998), Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- ERDOĞAN, Sibel :Yeni Emek Sistemleri: Ev – Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme (2012), Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- ERDUT, Tijen :Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma (2011), Çalışma ve Toplum Dergisi, S.29, s.55-82.
- EREL, Damla :Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma (2017), Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- EREN, Fikret :Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel) (2017), Ankara, Yetkin Yayınevi.
- EREN, Fikret :Borçlar Hukuku Özel Hükümler (Özel) (2017), Ankara, Yetkin Yayınevi.
- ERYİĞİT, Süleyman : Esnek Üretim – Esnek Organizasyon – Esnek Çalışma (2000), Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, S.4, s.1-16.
- EZER, Alper :Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği (2008), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- FİDAN, Fatma/
ÖZDEMİR, Çağlar :Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları (2011), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, C.2, S.1, s.79-89.
- FİDANAY,
Nilüfer İlhan :The Social Character Of The European Union: Flexible Work Arrangements (2004), Graduate Thesis, The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.
- GÖRMÜŞ, Ayhan :Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları (2009), Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.10, S.3, s.177-200.
- GÜL, Birsen :Hazır Giyim Sektöründe Eve İş Verme Sistemi Kapsamında Çalışan Kadın İşgücünün Durumuna İlişkin Bir Araştırma (1997), Bilimde Uzmanlık Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜLCAN, Erhan :Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Güvencenin Bağdaştırılması (2017), Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- GÜLVER, Ender :Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine (2014), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.22, S.2, s.103-122.

GÜMRÜKÇÜOĞLU,

Yeliz Bozkurt :İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (2017), Editör: YENİSEY, Kübra Doğan/EMRAĞ, Seda Ergüneş, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, Beta Yayınevi.

GÜN, Yeliz :İş Sözleşmesinin Kurulması ve Geçerlilik Koşulları (2012), Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GÜNAY,

Cevdet İlhan :Çalışma Sürelerinde Esneklik (2004), Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, s.1-17.

GÜZEL, Ali :Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme (1997), Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, s.83-126.

HATMAN, Ülkü :Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi (2003), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İKİZLER, Murat :Türk Hukukunda Esnek Çalışma (2011), Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

İNCİROĞLU, Lütfi :Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları (1. Baskı) (2011), İstanbul, Legal Yayınevi.

KAMALIOĞLU,

Nadire Çoruhlu :Denkleştirme ve Uygulamaları (2013), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, C.1, S.2, s.52-65.

KAR, Bektaş :İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku (2011), Ankara, Yetkin Yayınları.

KARACA, Aybüke :Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi (2012), Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.2, s.371-402.

KARADENİZ, Oğuz :Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik (2011), Çalışma ve Toplum Dergisi, S.9, s.83-127.

KARAKOYUN,

Funda :Home Ofis – Evden Çalışma – Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler (2016), Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C.12, S.29, s.141-162.

KARLIDAĞ, Özlem :Çalışma Yaşamında Esneklik – Uygulamalı Bir Çalışma (2011), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KAYA, Mehmet/

DOĞAN,

Bahar Burtan :Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma (2016), Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.15, S.58, S.1069-1099.

KAVİ,Ersin/

KOÇAK, Orhan :Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu (2010), Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.59, s.69-88.

KESİCİ, Saniye :Emek Süreçlerinin Esnekleşmesinin Türkiye Sağlık Sektöründe Sendikal Örgütlenmelere Etkileri (2013), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KÖRDEVE,

Mustafa Kemal :Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama (2016), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KÖRDEVE,

Mustafa Kemal/

AYDINTAN, Belgin :Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama (2016), İşletme Araştırmaları Dergisi, C.8, S.2, s.277-292.

KUZGUN,

İnci Kayhan :Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri (2012), Sosyal Güvenlik Dergisi, S.2, s.35-48.

KOCABAŞ, Fatma/

BESLER, Senem/

ÖZGÜLER,

Verda Canbey :Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği (2017), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.9, S.18, s.178-201.

- KOÇ, Yıldırım :Eve İş Verme (2000-2001), Türk İş Dergisi, Aralık 2000 – Ocak 2001, s.1-8.
- LAÇİNER, Fatma :Uluslararası Çalışma Örgütü Normları ve Türk Hukuku Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçilerin Sorunları (2015), Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- MAÇOŞ, Ebru :Gelenekselin Ev Eksenli Üretimin Yeniden Şekillenmesindeki Rolü: İstanbul, Pendik, Kavakpınar Örneği (2004), Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MANAV, Eda :Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı (2015), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.120, s.509-538.
- MEŞHUR,
H. Filiz Alkan :Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma (2010), Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.25, S.1, s.1-24.
- METİN, Şahin, :Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye Ev – Eksenli Çalışma (2011), Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU,
Hamdi/
ASTARLI, Muhittin :İş Hukuku (4. Baskı) (2011), Turhan Kitabevi, Ankara.
- MUTLU, Emre :Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi (2013), Sosyal Güvence Dergisi, S.4, s.29-49.
- NARMANLIOĞLU,
Ünal :İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı) (2014), İstanbul, Beta Yayınevi.
- NOYAN,
Mehmet Ali :Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi (2007), Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- ODAMAN, Serkan :Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri (1. Baskı) (2013), İstanbul, Legal Yayınevi.
- OĞUZMAN, Kemal/
- BARLAS/Mehmet :Medeni Hukuk (20 Bası) (2014), İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- OKUR, Ahmet :Küreselleşmenin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri (2004), Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.11, S.2, s.1-10.
- OLGAÇ, F. Birsen :ILO Normları ve Türkiye (1998), Ankara Barosu Dergisi, S.2, s.74-84.
- ÖNDER, Nurcan :Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü (2013), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1, s.35-61.
- ÖZ, Cihan Selek/
- ORHAN, Serdar :Özürü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme (2012), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, C.3, S.2, s.36-48.
- ÖZBEK,
- Z. Dilek Hattatoğlu :Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma/Örgütlenme (2000), Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Burhan :Ev Çalışması (1999), Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, s.127-150.
- ÖZER, Zerrin :Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları (2006), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SAKAL, Sonay :Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Sosyal Tarafların Güvenceli Esneklik Eğilimleri (2014), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SARIKAYA, Merve :Sosyal Küreselleşme ve Büyüme Üzerine Etkisi (2014), Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- SAYIN, Ali Kemal :ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi (2013), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1, s.11-34.

SENGENBERGER,

Werner :Uluslararası Çalışma Örgütü Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, Friedrich Ebert Stiftung.

SÜMER, Haluk Hadi :Bireysel Basın İş Hukuku (Basın) (2. Baskı) (2016), Konya, Seçkin Yayınevi.

SÜMER, Haluk Hadi :İş Hukuku (İş) (23. Baskı) (2018), Konya, Seçkin Yayınevi.

SÜZEK, Sarper :İş Akdinin Türleri (İş Akdi) (2001), Mercek Dergisi, s.17-35.

SÜZEK, Sarper :İş Hukuku (13.Baskı Tıpkı Basım) (2017), İstanbul, Beta Yayınevi.

ŞEN, Sabahattin :Esnek Üretim ve Esnek Çalışma (1999), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.15, S.6, s.24-55.

ŞENOL,

Kübra Ercoşkun :Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27 (2016), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.24, S.2, s.709-736.

ŞİMŞEK,

Hasan Basri :Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi (2014), Sosyal Güvence Dergisi, S.5, s.137-167.

TAN, Gizem :Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma (2007), Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

TATLIOĞLU, Ezgi :Kamu Güvencesiyle Taçlandırılmış Bir Esneklik Mümkün Mü? Yalova Belediyesi Örneği: Kadın Çalışanlar (2015), Electronic Journal Of Vocational Colleges, C.5, S.2, s.44-53.

TİSK :25. Genel Kurul Çalışma Raporu (2013), Ankara, TİSK.

TOPCUK, Yılmaz :Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği (2006), Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TOPÇUOĞLU,

Reyhan Atasü :Home – Based Work And Informal Sector In The Period Of Globalisation An Analysis Through Capitalism And Patriarchy The Case Of Turkey (2005), Published Graduate Thesis, The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.

TOZLU, Emine :Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması (2011), Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C.3, S.4, s.99-116.

TULUKÇU,

N. Binnur : İş Hukukunda Dinlenme Hakkı (1. Bası) (2012), Ankara, Adalet Yayınevi.

TUNCAY, A. Can/

KUTSAL,

F. Burcu Savaş :Toplu İş Hukuku (5. Bası) (2016), İstanbul, Beta Yayınevi.

TUNÇOMAĞ, Kenan/

CENTEL, Tankut :İş Hukukunun Esasları (8 Bası) (2016), İstanbul, Beta Yayınevi.

TURAN, Bülent :Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları, Yüksek Lisans Tezi (2005), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

UÇGUNOĞLU,

Meltem

:Kayıtdışı Ekonomi Çerçevesinde Evde Üretim Üzerine Bir Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi (2012), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

ÜZÜMCÜ,

Tülay Polat

:İş Esnekliği ve İş Güvencesi Kavramlarının İşletme Rekabeti ve Performansı Üzerinde Etkileri, Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama (2012), Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

YAHŞİ, Fatma

:Küreselleşme ve İstihdam, Yüksek Lisans Tezi (2007), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

YANGIN,

Dilek Dulay

:Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler (2018), Editör: CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul, Onikilevha Yayınevi.

YAVUZ, Arif

:Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnekliğin Etkisi) (1995), Çimento İşveren Dergisi, C.9, S.4, s.14-26.

YAVUZ, Arif

:Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esneklik) (1994), Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YEŞİLYURT,

Çiğdem :Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yüksek Lisans Tezi (2006), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

YILDIZ, Neslihan :Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnek Üretim), Yüksek Lisans Tezi (2007), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YILDIZ, Özkan :İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması (Kadın İstihdamı) (2013), Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, C.2, S.3, s.95-110.

YILMAZ, Nurhan :Çalışanların Esnek İstihdama Yaklaşımları ve Trabzon İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi (2004), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

YÜKSEL, İhsan :Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi (2004), Doğu Üniversitesi Dergisi, C.5, S.1, s.47-58.

ZEHİR, Leyla :Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği (Adapazarı Örneği), Yüksek Lisans Tezi (1999), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

ZEVKLİLER, Aydın :Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (15. Bası) (2015), Ankara, Turhan Kitabevi.

ZEYBEK, Mehmet :Türkiye’de Kadın İstihdamında Etkinliğin Artırılması ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Çalışma (2015), Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ZEYTİNOĞLU,

Emin :İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları (2006), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.5, s.191-202.

<http://www.anayasa.gov.tr/>
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa
<http://www.tuhis.org.tr/>
<http://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>
<http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm>
<http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-Dergi-dy40>
<http://dergipark.gov.tr/>
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
<https://www.corpus.com.tr/>
<https://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/>
<http://evcad.org/>
<https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Yayinlar/calismadunyasidergisi>
<http://www.kutuphane.selcuk.edu.tr/>
<https://www.karatay.edu.tr/Kutuphane.html>
<http://www.kto.org.tr/d/file/kisa-calisma-odenegine-yeni-duzenleme.pdf>
<http://kutuphane.ankara.edu.tr/>
<http://lib.gazi.edu.tr/>
<http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/anasayfa/>
<http://www.mkutup.gov.tr/tr/Sayfalar/default.aspx>
<http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : HASAN MİRCAN

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Özel Hukuk (Tezli)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : ADALET BAKANLIĞI

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : 20/02/2019