

## Dr. Dilek Dulay YANGIN

Makale Gönderim Tarihi: 12 Kasım 2016

Makale Kabul Tarihi: 21 Kasım 2016

### 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi

#### Öz

Son otuz yıl içerisinde meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişiklikler, klasik istihdam modellerinde önemli değişimler meydana getirmiştir. Bu değişikliklere bağlı olarak kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve evde çalışma gibi atipik çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. İş görme borcunun ifa edildiği yer bakımından tipik iş ilişkilerinden ayrılan ve atipik bir özellik gösteren evde çalışma ve tele çalışma, 6715 sayılı Yasa ile "uzaktan çalışma" üst başlığı altında bir bütün olarak düzenlenerek İş Kanunu md.14

kapsamına dahil edilmiştir. Klasik çalışma düzeni olarak ifade edebileceğimiz çalışma ortamı düşünülerek oluşturulmuş iş hukuku kurallarının, bu çalışma şekillerine uygulanmasında zorluklar yaşanabilecektir. Çalışmamızın konusunu, işverenin gözetiminden ve denetiminden uzak bir mekanda iş görme borcunun ifa edildiği evde çalışma ve tele çalışmanın yasal düzenleme ve uluslararası belgeler çerçevesinde irdelenmesi, bağımlılık unsurunun tespiti ve uygulamada ortaya çıkması muhtemel sorunlar oluşturmaktadır.

#### Anahtar Sözcükler:

Evde çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma, atipik çalışma, atipik iş sözleşmeleri.

### The Provisions of Code 6715 With Regards to Remote Work and Evaluation

#### Abstract

Economic, technological and social changes which has occurred in the last thirty years caused significant changes in the classical employment models. Depending on these changes atypical employment models came up such as fixed term employment contracts, part-time work, call-on work, telework and house work. House work and telework which apart from the classical employment relationships in terms of place where the work is performed and have atypical features adop-

ted in the Code of 6715 and named "Remote Work" under the Labour Code. Labour law codes which has enacted with the idea of classical work place may cause problems with the performing of these employment models. In our study we will try to analyze house work and telework with the framework of national and international arrangements and we will try to clarify the concept of subordination and the problems which may occur in the practice.

#### Keywords:

House work, tele work, remote work, atypical work, atypical employment contracts.

dulaydilek@gmail.com

## Giriş

İş Hukukunun üzerinde temellendiği tipik iş ilişkisi, genel anlamıyla, belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dayanarak, sıkı bir hiyerarşik ilişki içerisinde işverenin emir ve talimatı altında, coğrafi olarak sınırları belirli olan işyerinde (fabrika) ve tam gün süre ile çalışma esasına dayanır<sup>1</sup>. İş görme borcunun işverenin doğrudan denetim ve gözetimi altında, onun tarafından organize edilmiş bir çalışma düzeni içerisinde ifa edilmesini ifade eden bu çalışma düzeni son 30 yıl içerisinde meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak büyük bir değişim ve hatta dönüşüm geçirmiştir. Bu değişim atipik iş modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Atipik istihdam modelleri işin görüldüğü yer, çalışma süresi, işverenin emir ve talimat verme yetkisi gibi hususlar bakımından tipik iş ilişkilerinden farklılık arz etmektedir. 6715 sayılı Yasa ile İş Kanunu kapsamına alınan ve uzaktan çalışma üst başlığı altında düzenlenen evde çalışma ve tele çalışma, iş görme borcunun ifa edildiği yer bakımından farklılık göstermektedir. Bu istihdam şekillerinde işçi, iş görme borcunu evinde yahut bilgi ve iletişim teknolojisi vasıtaları aracılığıyla ana işyeri dışında ifa etmektedir.

Uzaktan çalışmanın alt türlerinden biri olan evde çalışmaya mevzuatımızda ilk olarak 6098 sayılı TBK 461 vd. maddelerinde "Evde Hizmet Sözleşmesi" kenar başlığı altında yer verilmiş ve sınırlı nitelikte hususlara ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. 6715 sayılı Yasa<sup>2</sup> ile değişik İş Kanunu md.14/f.2 de ise bu çalışma şekli tele çalışma ile birlikte "Uzaktan Çalışma" kenar başlığı altında genel olarak düzenlenmiş; özellik gösteren hususlarda yönetmelikle düzenleme yapılacağı öngörülmüştür. Herşeyden evvel belirtmek gerekir ki yasa koyucu 6715 sayılı Yasa ile yalnızca tele çalışmayı düzenlememiş;

"işçinin ... iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi..." ne vurgu yaparak evde çalışmayı da uzaktan çalışmanın kapsamına almıştır<sup>3</sup>. Nitekim madde gerekçesinde de evden çalışma ve tele çalışmanın bir arada düzenlendiğine işaret edilmiştir<sup>4</sup>. Bu sebeple 6715 sayılı yasa ile değişik İş Kanunu md.14/f.2 ile 6098 sayılı TBK'nın evde hizmet sözleşmesi arasındaki ilişkilerin ayrıca irdelenmesi gerekmektedir. Biz bu çalışmamızda öncelikle genel olarak uzaktan çalışma kavramını ortaya koyacak, sonrasında 6715 sayılı Yasada getirilen düzenlemeler ile TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri arasındaki ilişkiyi ele alacağız. Son olarak da madde hükmünde ayrıca yer verilmiş olması sebebiyle, uzaktan çalışmada işverenin eşit davranma ve işçiyi gözetme borcunu uluslararası düzenlemeleri de göz önünde tutmak suretiyle inceleyeceğiz.

## I. Uzaktan Çalışma Kavramı ve 6715 Sayılı Yasada Getirilen Düzenlemeler

### A. Mesafe Unsuru

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu md.14/f.2 uyarınca "Uzaktan çalışma; işçinin işve-

3 Doktrinde ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT'a göre uzaktan çalışmaya ilişkin hüküm yalnızca tele çalışmayı düzenlemektedir. Bu sebeple bu çalışma biçimini diğer çalışma biçimlerinden ayıran unsur işin tamamen ya da kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla ifa edilmesidir. Doktrinde SÜZEK de uzaktan çalışanlar ile evde çalışanları ayırmakta ve uzaktan çalışmanın kapsamına yalnızca tele çalışmanın girdiğini kabul etmekle birlikte ileride de açıklanacağı üzere evde çalışanların İş Kanunu kapsamında yer aldığını ve İş Kanunu hükümlerinin bu çalışan kesimi bakımından öncelikli olarak uygulanacağını ileri sürmektedir. Çelik, Nuri/Canbolat, Talat/Caniklioğlu, Nurşen: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, Eylül 2016, İstanbul, s.161; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 12.Baskı, İstanbul 2016, s.292, 297 (İş Hukuku 2016).

4 Gerekçe metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>;

1 Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, Nisan 2011, İstanbul, s.21 (Tele Çalışma).

2 20.05.2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazete.

ren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir...” Madde hükmünde evde çalışma ve tele çalışma istihdam modelleri mesafe unsuru göz önünde tutulmak suretiyle “Uzaktan Çalışma” üst başlığı altında ele alınmıştır. İşin fabrika tipi istihdam modeline dayalı olarak işverenin doğrudan gözetim ve denetimi altında, sınırları belirli olan ve ana işyeri olarak nitelendirilen coğrafi alan dışında ifa ediliyor oluşu bu istihdam modellerini karakterize eden unsurdur. Bu sebeple yasa koyucu tarafından mesafe unsuruna vurgu yapılarak bu kavramın seçilmiş olması kanımızca isabetlidir.

Uzaktan çalışmanın kapsamının net olarak saptanabilmesi ve sınırlarının çizilebilmesi için ilk olarak bu çalışma şeklini karakterize eden mesafe unsurunun açıklanması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada bu unsur, iş görme borcu ile bu borcun ifası neticesinin beklendiği yer arasında mesafe olması ve işverenin, edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkanından fiziksel olarak yoksun bulunması şeklinde ifade edilebilir<sup>5</sup>.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının<sup>6</sup> 2. maddesi uyarınca “tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan

bir işin, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur”. Anlaşmada mesafe unsuruna işverene ait işyeri dışında düzenli olarak iş görülmesi şeklinde yer verilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1996 tarihli 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No.lu Tavsiyesinin 1 (a) maddesine göre,

“Evde çalışma, evde çalışan olarak adlandırılabilir, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından,

(i) kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde,

(ii) bir ücret karşılığında

(iii) malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kim tarafından temin edildiğine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışmadır.” Örgüt tarafından verilen tanımda mesafe unsuru yalnızca işçinin evini değil, işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendisinin seçmiş olduğu yerleri de kapsamaktadır.

6715 sayılı Yasada ise uzaktan çalışmada iş görme borcunun işverenin iş organizasyonu içerisinde kalmak koşulu ile işçinin evinde yahut teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirileceği belirtilmektedir. Yasanın genel gerekçesinde işverenin doğrudan bir yönetim ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya hizmetin sunulmasına değinilmiş, madde gerekçesinde ise iş görme borcunun işverenin gözetiminden uzak bir mekanda, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edileceği ifade edilmiştir<sup>7</sup>.

## B. İşverenin İş Organizasyonu İçerisinde İş Görme

### a. Genel Olarak İş Organizasyonu Kavramı

Yasada “Uzaktan Çalışma” üst başlığı altında

5 Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2015, s.53-54.

6 AB Komisyonu’nun çağrısı üzerine Avrupa Sosyal Tarafları ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE/UEAPME (Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve Kobiler Üst Örgütü), CEEP (Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi) diyalogu yolu ile, Roma Antlaşması’nın 139. maddesinin 2.fıkrası çerçevesindeki usule uygun olarak 16.7.2002 tarihinde “Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma” hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Avrupa düzeyinde sosyal diyalogun yaratıcı ve katılımcı bir örneği olarak kabul edilen bu anlaşma, Roma Antlaşması’nın 139. maddesi gereği üye ülkelerde uygulamaya konulmuş ve bu sürecin 3 yılda tamamlanması planlanmıştır. Sürecin uygulanmasında ortak bir Uygulama ve Sosyal Diyalog Komitesi oluşturulmuş, Komitenin hazırladığı rapor (Implementation of the European Framework Agreement on Telework) dördüncü yılın sonunda yayınlanmıştır.

7 Gerekçe metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>.

düzenleme konusu yapılan evde çalışmada iş görme borcu işçinin evinde yahut kendi seçmiş olduğu bir başka yerde ifa edilirken; tele çalışmada iş görme borcu bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile evde, tele çalışma merkezlerinde yahut sabit bir merkeze bağlı olmaksızın hareket halinde (gezici) ifa edilmektedir. İş Kanunu md.14/f.2 uyarınca klasik anlamda işyeri dışında yapılan çalışmaların madde kapsamına girmesi, işçinin iş görme borcunu işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içerisinde görmesine bağlıdır. Diğer bir deyimle evde, tele merkezlerde yahut gezici olarak yapılan çalışmaların "Uzaktan Çalışma" istihdam türü olarak İş Kanunu kapsamına girmesi için işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonuna dahil olması gerekmektedir. İşverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme ölçütü, evde ve tele çalışma gibi işverenin emir ve talimat verme yetkisinin güçleştiği atipik iş ilişkilerinde bağımlılık ilişkisinin tespitinde işlev gören bir kıstastır<sup>8</sup> ve kanımızca yasa koyucu yalnızca bağımlı nitelikteki uzaktan çalışma şekillerini kapsamına almak maksadı ile iş görme borcunun "...işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında..." ifa edileceğini ortaya koymuştur<sup>9</sup>. Madde gerekçesinde de uzaktan çalışmaya dayanan iş ilişkisinde ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarının varlığını sürdürdüğü ifade edilmiştir. Bu sebeple bağımlılığın bir göstergesi olarak iş organizasyonu kavramının açıklanması ve klasik anlamda işyeri dışında yapılan çalışmaların ne ölçüde bu kavramın kapsamına girdiğinin ortaya konması gerekmektedir.

İşyeri, iş hukuku kurallarının kapsamının belirlenmesinde ve uygulanacak olan hükümlerin saptanmasında temel bağlama noktalarından birini oluşturmakla birlikte, üretim yapısının değişmesi, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yarattığı dönüşüm neticesinde atipik istihdam modellerinin ortaya çıkması ile birlikte yeni bir anlam kazanmıştır. Çalışma yeri ile klasik anlamda işyeri birbirinden ayrılmış, fiziksel bir mekan olarak işyeri kablolarla birbirine bağlanmış bir bilgisayar ağı niteliğini kazanmıştır<sup>10</sup>. İş Kanunu md.2'nin gerekçesinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: "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 gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bü-tündür." hükmü eklenmiştir".

İş organizasyonu ölçütü iş görme edimini ifa ederken geniş bir serbestiye sahip olan çalışan kesimi açısından ortaya çıkan sorunlarda, geleksel anlamda hukuki bağımlılık unsurunun yetersiz kalması karşısında bir çözüm olarak benimsenmiştir. Hukuki ve kişisel bağımlılık unsuruna geniş bir anlam kazandıran bu ölçüt, hizmet sözleşmesi kavramının daha geniş bir kapsamda algılanmasını sağlamış ve iş hukukunun koruyucu mekanizmasını genişletici bir rol üstlenmiştir<sup>11</sup>.

8 Güzel, Ali: "Fabrika'dan İnternete İşçi Kavramı ve Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, Haziran 1997, s.109-110.

9 Doktrinde ALP, uzaktan çalışmanın tanımı yapılırken, İş Kanunu md.2/III'de işyerini ve dolaylı olarak iş sözleşmesinin varlığını belirleyen iş organizasyonu kavramının da yer alması gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre bu sayede tele çalışmanın iş sözleşmesi kapsamında sayılıp sayılmayacağını ayırt etmek de daha kolay mümkün olabilecektir. Alp, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, s.799.

10 Däubler, Wolfgang: Internet und Arbeitsrecht, 2.Auflage, Frankfurt am Main 2001, Rn.400 (Internet und Arbeitsrecht).

11 Güzel, s.109-112.

## b. Tele Çalışanların İşverenin İş Organizasyonuna Dahil Olması

İş görme borcunun bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile işyeri dışında ifa edilmesini ifade eden tele çalışma, işçinin işletme merkezine gidip gelme zorunluluğunu ortadan kaldıran ve iletişim teknolojisi araçları ile işin ifasını mümkün kılan her türlü çalışma şeklini ifade etmektedir. Bu çalışma şeklinde bilgi ve iletişim teknolojisi araçları işe gidip gelmeyi ikame etmekte, bu araçlar sayesinde işçinin işveren tesisinde bulunması zorunluluğu ortadan kalkmaktadır<sup>12</sup>.

Tele çalışma yapılan işin türüne, çalışma şekli ile yerine ve iletişim şekline göre farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. İşyeri ile doğrudan ve sürekli bağlantı kurulduğu hallerde on-line tele çalışma ortaya çıkarken, off-line tele çalışmada tek taraflı bir bilgi aktarımı söz konusu olmaktadır<sup>13</sup>. On-line tele çalışmada karşılıklı ve doğrudan bir bilgi aktarımı vardır ve ana işyeri ile doğrudan bağlantı sağlanmaktadır. Bu durum on-line tele çalışanların işverenin iş organizasyonuna dahil olmasını ve bağımlılık ilişkisinin ortaya çıkmasını mümkün kılmaktadır<sup>14</sup>. Tek taraflı bir bilgi aktarımının söz konusu olduğu off-line tele çalışmada ise teknik bir husus olan doğrudan bağlantı kurulmaması tek başına bağımlılık unsurunu dışlayıcı bir sonuç doğurmayacaktır<sup>15</sup>. Doğrudan bir bağlantı olmasa dahi işverenin denetleme, emir ve talimat verme yetkisinin teknik yollarla devam ettiği hallerde tele çalışanın iş

görme borcunu işverenin iş organizasyonu içerisinde ifa ettiği kabul edilmelidir<sup>16</sup>.

İşin yapıldığı yer bakımından ise evde tele çalışma, tele merkezden çalışma, gezici tele çalışma ve dönüşümlü tele çalışma modelleri karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu md.14/f.2 uyarınca işçinin, iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getireceği hükme bağlanmış; madde gerekçesinde de işçinin, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda çalışacağı ifade edilerek bu çalışma şekilleri yasal düzenlemenin kapsamına dahil edilmiştir.

Evde tele çalışmada çalışan üstlenmiş olduğu işi, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile kendi evinde görmektedir. "Ev ofis" ya da "ev büro"<sup>17</sup> olarak ifade edilen bu çalışma alanlarında iş görme borcunun ifasında telefon, teleks, telefaks, bilgisayar ve internet gibi bilgi ve iletişim teknolojisi araçları kullanılmaktadır. Bu çalışma şekli mimarlık, mühendislik, bilgisayar programcılığı, iş danışmanlığı gibi fikri emeğin yoğun olduğu alanlarda uygulama alanı bulmaktadır<sup>18</sup>. Bir sekreterin iletişim vasıtaları ile kendisine gönderilen konuşmayı metin haline getirip elektronik posta ile işyerine göndermesi evde tele çalışmaya örnek olarak gösterilebilir<sup>19</sup>. İş sözleşmesi çerçevesinde işverenin sahip olduğu denetleme, emir ve talimat verme yetkisini doğrudan ve kişisel temasla kullanması zorunlu değildir. İşverenin emir ve talimatlarının bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile veriliyor olması, diğer bir deyimle emir ve talimatların "tele" yahut "dijital" olması bağımlılık unsurunu dışlayıcı bir sonuç doğurmayacaktır<sup>20</sup>. Her sabah yapılacak olan işlerin elektronik ortamda iletildiği ve ilet-

12 Alp, s.798-799.

13 Erdem, Ziya: Tele Çalışma, İstanbul 2004, s.101; Kuban, Arzu: Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN Anısına, İstanbul 1997, s.59.

14 Kilian, Wolfgang/Borsum, Wolfgang/Hoffmeister, Uwe: Telearbeit und Arbeitsrecht- Forschungsbericht Nr.139, hrsg. Vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1987 (Telearbeit), s.104; Kappus, Matthias: Rechtsfragen der Telearbeit, Heidelberg 1986, s.129; Pfarr, M. Heide/Drüke, Helmut: Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden 1989, s.46.

15 Alp, s.818.

16 Lenk, Thomas: Telearbeit, Möglichkeiten und Grenzen einer Telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen, Berlin 1989, s.161.

17 Wank, Rolf: "Telearbeit", NZA 1999, s. 225.

18 Erdem, s.75.

19 Alp, s.802.

20 Alp, s.817.

len bu işlerin gecikmeden yapılarak bir rapor ile işverene elektronik ortamda gönderildiği, iş olmasa dahi evde tele çalışanın hazır olarak bekle-tildiği durumlarda işverenin iş organizasyonuna dahil olma unsuru gerçekleşmiş olacaktır<sup>21</sup>.

Uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki izole etkisini ortadan kaldıran dönüşümlü tele çalışmada<sup>22</sup> ise ev ile ofis arasında koordinasyon bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlanmakta, çalışanların hangi gün ve saatlerde ofiste bulunacağı önceden belirlenmektedir. Çalışanlar işyerlerinde kendilerine ait bir çalışma masasına sahip olabileceklere gibi, "desk-share" olarak ifade edilen bir sistem dahilinde, çalışma masalarının çalışanlar arasında dönüşümlü olarak kullanılması da mümkündür<sup>23</sup>. Çalışma süresinin ev ile ofis arasında

paylaştırıldığı bu çalışma şeklinde işçi işveren tarafından oluşturulmuş olan iş organizasyonuna dahil olmakta ve işyeri dışında geçirdiği sürede işveren tarafından kendisine verilen işi yapmaya devam etmektedir. Çalışma süresinin ağırlıklı olarak işyeri dışında geçirilmesi bu sonucu değiştirmeyecek ve çalışanın işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilecektir. İşyeri dışındaki çalışmada işveren için değil, bir başkası için iş alındığı hallerde ise işyerinde geçirilen süre ile sınırlı kısmi bir iş ilişkisi yahut bağımsız çalışma düşünülebilir<sup>24</sup>.

Gezici (mobil) tele çalışmada iş görme borcu, sabit bir yere bağlı kalınmaksızın, elektronik posta, cep telefonu, işletme veri tabanına bağlantı sağlayan sistemler gibi bilgi ve iletişim teknolojisinin sağladığı imkanlar kullanılmak suretiyle ifa edilmektedir<sup>25</sup>. Bu çalışma şeklinde işin ne şekilde görüleceği, ziyaret edilecek müşteriler, fiyatların saptanması gibi hususlarda bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile işyerinden talimatlar alınması çalışanın işverenin iş organizasyonuna dahil olması sonucunu doğurmaktadır<sup>26</sup>. Tele çalışanın iş görme borcunun ifasında işyerinden destek alması veya belli düzeydeki nihai kararlar için işverenin talimatını almak üzere işyerine bağlanma gereği duyması da iş görme ediminin işverenin iş organizasyonu kapsamında yer aldığını gösteren emarelerdir<sup>27</sup>. Gezici olarak görev yapan satış elemanının hangi müşterileri ziyaret edeceğine ilişkin bilgiyi işverenden elektronik ortamda aldığı ve yapılan işin sonuçları hususunda yine elektronik ortamda rapor olarak bilgi verdiği durumda bağımlılık unsuru vücut bulacak ve işverenin iş organizasyonuna dahil olma ölçütü gerçekleşmiş olacaktır<sup>28</sup>. Emir ve talimat verme ile denetleme unsur-

21 Wedde, Peter: Telearbeit, Arbeitsrecht-Socialrecht-Datenschutz, München 2002, s.40.

22 Avrupa Komisyonu 1999 yılında hazırlamış olduğu bir raporda, evde tele çalışanları, çalışma zamanlarının %90'ını evde geçirenler (permanent teleworking at home-süreklili evde tele çalışanlar), en az haftanın bir gününü evde çalışarak geçirenler (alternating teleworking at home-dönüşümlü evde tele çalışanlar) ve bir günden daha az günü evde çalışarak geçirenler (supplementary teleworking at home-tamamlayıcı evde tele çalışanlar) olmak üzere üç alt gruba ayırmıştır. 12 th European Conference on Information Technology Evaluation, Finland, 29-30 September 2005, Edited by Dan Remenyi, s.203.

23 Jäckel, Michael/Rövekamp, Christoph; Alternierende Telearbeit, Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation, Wiesbaden 2001, s.88-89. Haftanın en az 1, en çok 3 gününün evde tele çalışma yapılarak geçirildiği dönüşümlü evde tele çalışma biçimi, 1989 yılında Almanya'da IBM tarafından uygulanmış ve bu şekilde işyerindeki ekipman ihtiyacının yarıya düştüğü belirtilmiştir. Fransa'da bu çalışma şekline Renault bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinde şu şekilde yer verilmiştir: "Renault şirketinde evde tele çalışma, işçinin yapmakla görevli olduğu işin, bilişim teknolojisi gereklere vasıtasıyla ve nöbetleşe olarak, haftanın en az bir ve en çok dört günü evde, haftada en az bir gün olmak üzere diğer iş günlerinde ise işyerinde iş gördüğü organizasyon biçimidir". Hoeland, Armin: "A Comparative Study of the Impact Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany", Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol.24, 2002, s.149; Aydınöz, s.68; Nevens, Koen: "Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partial) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence", The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 26, No.2 (2010), s.199.

24 Alp, s.810.

25 Kandemir, Tele Çalışma, s.48; Alp, s.803.

26 Heenen, Norbert in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3.Auflage 2009, §316 Rn.16.

27 Aydınöz, s.37;

28 Wedde, s.40.

larının tamamen ortadan kalktığı, çalışanın işin yürütümü ve organizasyonu konusunda tam bir serbestiye sahip olduğu, birden fazla işveren için hizmet verildiği, çalışanın portföyünde yer alan ürünleri kendisine ait araçlarla, tamamen kendisinin belirlediği bir organizasyon dahilinde piyasaya sunduğu durumlarda ise bağımsız çalışmanın varlığı kabul edilebilir<sup>29</sup>.

Tele çalışmanın bir işletmenin faaliyetlerinin adem-i merkezileşmesine imkan sağlayan tele merkezlerde yapıldığı hallerde işverenin iş organizasyonuna dahil olma unsuru daha kolay tespit edilebilir<sup>30</sup>. Komşu bürolar, uydu tele çalışma merkezleri ve tele köyler olarak kategorize edilen bu merkezler çalışanların işletme merkezinden uzakta çalışabileceği, bilgi ve iletişim teknolojileri ile donatılmış işyerleridir<sup>31</sup>. Bu merkezler bir şube veya bağlı işyeri olarak görülebilir ve tele merkezde çalışanın da işyerinde iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilebilir<sup>32</sup>. Tele merkezin çalışanlar tarafından kurulup işletildiği ve fakat e-posta ya da diğer iletişim teknolojileri ile işveren yahut işveren vekili tarafından talimatlar verildiği durumda iş görme borcu işverenin belirlediği iş düzenine uygun olarak görülmüş olacağından, işverenin iş organizasyonuna dahil olduğu kabul edilmelidir<sup>33</sup>.

### c. Evde Çalışanların İşverenin İş Organizasyonuna Dahil Olması

Tarihsel olarak en eski atipik çalışma şekli olan ve paketlenme, sarma, dokuma, işleme gibi el emeği yoğun işlerde geniş bir uygulama alanı bulan evde çalışma, son 30 yıl içerisinde meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişim geçirmiştir. Kadınlar yahut iş gücü piyasasına dahil olamayan engelliler açısından gelir elde etme olanağı sağlayan bu çalışma şekli günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin devreye girmesi ile uzmanlık gerektiren işlerde de, bir çok işletme açısından maliyetleri düşürme ve küreselleşen rekabet ortamına ayak uydurmada kolaylık sağlama gibi sebeplerle tercih sebebi olmuştur<sup>34</sup>.

Evde çalışmaya mevzuatımızda ilk olarak TBK 461 vd. maddelerinde hizmet sözleşmesinin bir alt türü olarak "Evde Hizmet Sözleşmesi" kenar başlığı altında yer verilmiştir. Anılan hükme göre, "Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir". Maddenin gerekçesinde ise, evde hizmet sözleşmesinde işçinin bizzat kendisinin veya aile bireyleri ile birlikte, örneğin bir mağazaya, çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlenmeyi üstlenebileceği belirtilmektedir. İsviçre Borçlar Kanunu<sup>35</sup>

34 Eyrenci, Öner/Bakırcı, Kadriye: Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000, İTO Yayınları, s.7; ILO sanayileşmiş ülkelerde son on beş yıl içerisinde atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaştığını kabul etmekte ve bu durumu işletmelerin uluslararası rekabete ve bütünleşmeye ayak uydurmak için şirket yapılarını ve bu kapsamda istihdam modellerini değiştirmeleri ile açıklamaktadır. Buna göre dünyanın birçok yerinde benimsenen esnek firma modelinde şirketler, güvenceli bir grup çekirdek işçi ile geçici ve düzensiz işçiler, evde çalışanlar ve taşeronlar istihdam etme stratejisi izlemektedirler. Örgüte göre bu yapılanma yedek iş gücü sağlamakta, işletmenin iş gücünü piyasanın değişen koşullarına uyarlamasına imkan vermektedir. Üstelik bu durum işletmenin maksimum üretim ihtiyacını, sürekli bir iş gücü maliyetine katlanmaksızın karşılamasına da imkan sağlamaktadır. International Labour Conference, 82.Session, Report V.1, Home Work, ILO Geneva, s.9.

35 Evde çalışma İsviçre'de yalnızca Borçlar Kanunu kapsamında değil, aynı zamanda İsviçre Federal Evde Çalışma Yasası çerçevesinde özel olarak ele alınmıştır. İsviçre Federal Evde Çalışma Yasası el emeğine dayanan geleneksel nitelikte evde çalışmaları kapsamına alırken, tehlike yaratan işler ve bunlardan korunma, asgari yaş sınırı, talimatlar, malzeme ve araçlar, masrafların ödenmesi gibi hususlarda hükümler içermektedir. Berenstein, Alexandre/ Mahon, Pascal/Dunand, Jean Philippe: Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International 2011, Netherlands, s.87-88; Portmann,

29 Alp, s.813.

30 Kandemir, Tele Çalışma, s.45; Alp, s.809.

31 Martino, Di Vittorio/Wirth, Linda: "Tele-Work: A New Way of Working and Living", International Labour Review, Vol.129, N.5, s. 530; Alp, s.802.

32 Alp, s.809.

33 Wedde, s.28.

mehaz alınmak suretiyle getirilen düzenlemeler ile yasa koyucu evde yapılan bağımlı nitelikteki çalışmaları kapsamına almış, evde çalışmaya ilişkin özel nitelikteki hükümlerde boşluk bulunan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağını hükme bağlamıştır (md.469).

Evvelce de ifade edildiği üzere, iş görme borcunun ifasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı durumlarda evde tele çalışma modeli ortaya çıkmakta ve bu araçlar evde tele çalışan ile işletme arasında bağlantı kurarak emir ve talimatların "tele" yahut "dijital" olarak verilmesine imkan sağlamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde işletme ile sıkı bir bağlantı içerisinde bulunan bu çalışan kesiminin, iş görme edimini işveren tarafından oluşturulan organizasyonu çerçevesinde ifa ettiği kabul edilecektir.

Evde kumaş dokuma, işleme, paketlenme, ürün temizlenmesi gibi el emeği yoğun işlerin ifa edildiği durumlarda evde tele çalışmadan farklı olarak, işverenin doğrudan denetleme, emir ve talimat verme yetkisinin bulunmaması bu çalışma şeklinde bağımlılığın zayıflamasına neden olmaktadır. Her somut olayda işverenin evde çalışan üzerinde kişisel ve hukuki bağımlılığa vücut verecek düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin mevcut olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Bu istihdam şeklinde işverenin iş organizasyonu içerisinde, ona bağımlı olarak iş görme kıstasının varlığı araştırılırken çalışanları mümkün olduğu kadar İş Kanunu ve TBK'nın evde hizmet sözleşmesi kapsamına alacak şekilde yorum yapılması ve tipik iş ilişkilerinde var olan düzeyde yoğun ve sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmaması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi durum iş görme borcunu evde ifa etmesi sebebiyle iş hukukunun koruma alanı dışında bırakı-

lan yeni bir sömürü grubunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilecektir<sup>36</sup>.

Tipik iş ilişkilerinde var olan yoğunlukta olmasa dahi, işverenin kısmen de olsa emir ve talimat verme yetkisini kullanabildiği; doğrudan ya da dolaylı olarak denetleme imkanına sahip olduğu hallerde evde çalışanın işverene bağımlı olarak onun tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu içerisinde iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilmelidir. Yapılan işin işveren ya da ekip başı olarak adlandırılan kişiler tarafından denetlenmesi, işveren veya işveren vekilinin belirli aralıklarla eve gelerek denetimde bulunması, evde çalışanın doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bilgi ve hesap verme yükümlülüğünün bulunması, işverenin çalışma süresinin çalışılan günlere nasıl bölüneceği, belirli bir dönemde ne kadar çalışma yapılacağı (haftalık ya da aylık) ya da günlük çalışmanın başlangıç ve bitiş saatini belirleme yetkisinin varlığı, mülkiyeti evde çalışana ait olsa dahi işverenin işin belirli araç, gereç ve malzemelerle işin görülmesini zorunlu kılması ve işin ne şekilde hangi sıra ile görüleceği hususunda çalışanın denetim altında tutulmasını sağlayıcı bir organizasyon oluşturması bağımlılık ilişkisinin kurulduğunu ortaya koyan emareler arasındadır<sup>37</sup>. Doğrudan

<sup>36</sup> Eyrenci'ye göre, "...ülkemizde evde tele-çalışanlar için değil, fakat uzun süreden beri özellikle konfeksiyon sanayinde yaygın bir uygulaması olan evlere iş verilerek üretim yapılması halinde, bunların tamamen istisna akdi çerçevesinde bağımsız çalışanlar içinde düşünülerek onlara iradelerine rağmen bir girişimci statüsü verilmesi ile ekonomik açıdan benzer bir işçinin düzeyinden aşağıya itildikleri de bir gerçektir. Böylece, İş Hukukunun uygulama alanı dışına çıkılarak, yeni sömürü türleri yaratılmıştır." Eyrenci, Öner: "Tele Çalışma ve İş Hukuku", İHD, 1991, Cilt 1, s. 207.

<sup>37</sup> Centel, Tankut: "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, s.242, 243 (Esneklik); Alp, s.820; Yargıtay pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin olarak vermiş olduğu bir kararında, pazarlamacı niteliği taşıyan kişilerin satış şartları ve ürünlerin fiyatları konusunda kendilerine verilen talimatlarla bağlı oldukları ve bunun dışında işlem yapmak istedikleri takdirde firmadan onay almaları gerektiğini belirterek bağımlı çalışıklarına hükmetmiştir. Y.

Wolfgang/Stöckli, Jean-Fritz; Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Vollständig überarbeitete Auflage, Zürich 2013, s.252.



evde çalışmaya ilişkin olmamakla birlikte Federal Mahkeme aynı yaklaşımdan hareketle, birkaç dilde yayın yapan "Deutsche Welle" programında topladığı haberleri metin haline getirerek okuyan kimsenin, işin başlama ve bitiş zamanı konusunda serbestiye sahip olmasına rağmen, bu işi yapabilmesi için yoğun bir biçimde çalışma yapması gerektiğini dikkate alarak işçi statüsünde olduğuna karar vermiştir<sup>38</sup>.

Çalışma ilişkisi nitelendirilirken yalnızca tarafların iş görme ve iş verme yükümlülükleri üzerinde odaklanıp, ifa biçiminin dikkate alınmaması doğru sonuçlar vermeyecektir<sup>39</sup>. İş görme borcunun ifasında yardımcı eleman kullanma ve verilen görevi serbestçe reddetme yetkisinin varlığı genel olarak bağımsız çalışmanın göstergesi olmakla birlikte evde çalışma bakımından bu kıstaslara ihtiyatla yaklaşılması gerekmektedir. Evde çalışmada iş görme borcunun bizzat veya aile bireyleri yardımı ile ifa edileceği hükme bağlanarak şahsen ifa kuralına istisna getirilmiştir. Bu sebeple iş görme ediminin ifasında yardımcı eleman kullanma, genel olarak çalışma ilişkisinin bağımsızlığının bir göstergesi olarak kabul edilebilse de, iş görme borcunun şahsen ifasına evde çalışma bakımından istisna getiren yasal düzenleme karşısında bu ölçüt doğru sonuçlar vermeyecektir.

Evde çalışmada çalışanın verilen işi reddetme hakkı bulunduğu durumlarda dahi, yeni görevler için hazır bekleyip bekleyemediği ve işini

kaybetme riski bulunmaksızın serbestçe reddetme yetkisinin var olup olmadığı araştırılmalıdır. Evde çalışanın iş sahibinin gönderdiği her işi yapma yükümlülüğü bulunmasa dahi bu durum, sıklıkla tekrarlanması halinde iş sahibinin çalışma ilişkisinin devamını gözden geçirmesine sebep oluyorsa serbest bir ret yetkisinin var olmadığı kabul edilecektir.

## C. Geçerlilik Şartı Olarak Yazılı Şekil Şartı

### a. Genel Olarak

Evde hizmet sözleşmesi bakımından özel hüküm niteliğinde olan TBK md.461 vd. maddelerinde şekil şartına ilişkin olarak düzenleme getirilmediğinden bu sözleşme, şekil serbestisi ilkesi gereğince açık irade beyanı ile ya da susmak suretiyle zımni olarak, doğrudan ya da dolaylı olarak, sözlü olarak, telefonla ya da yazılı olarak kurulabilecektir. İşin görülmesi sırasında kullanılan malzemenin işçi tarafından sağlandığı durumda, her yeni iş verişte malzeme için yapılacak ödeme tutarı ile iş için ödenecek olan ücretin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerektiğini öngören TBK md.462/f.1 hükmü ise emredici değildir ve geçerlilik şartı olan yazılı şekil şartı ile bağlantısı bulunmamaktadır<sup>40</sup>. İşverenin bu şekilde bir bildirimde bulunmaması ve işçinin sözlü olarak kararlaştırılan şekilde işi görmesi halinde ise TBK md.462/f.2 gereğince, işçiye hem temin ettiği malzeme hem de gördüğü iş için söz konusu işte uygulanan alışımlı ücret uygulanacaktır.

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu md.14/f.1,2 uyarınca uzaktan çalışmayı konu alan iş sözleşmesi yazılı olarak akdedilmeli ve bu

9.HD, 19.10.2015, E.2015/22587, K.2015/28954, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları; Evde çalışmada bağımlılık ilişkisinin tespitine ilişkin olarak tek bir ölçüte bağlı kalınmaması, tarafların sosyal konumları ve somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Doğan, Sevil: "İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi", Seçkin, Eylül 2016, s.348.

38 BAG AP Nr.15 zu §611 BGB Abhängigkeit.

39 Başterzi, Süleyman: "Avukatla Bağlılanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, S.17, s.188.

40 Rehbinder/Stöckli, Art 351a, Rn.9; Centel, Tankut: "Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması", TİSK Akademi 2011/II, s.17 (Hizmet Sözleşmeleri); Kandemir, Murat: "Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFİM C.I, XXII, S.2 2014, s.157 (Evde Çalışma).

yazılı sözleşme işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri içermelidir. Yasa koyucu bu hüküm ile İş Kanunu md.8'de öngörülmüş olan şekil serbestisi ilkesine bir istisna getirmiş olup, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçerliliğini yazılı olarak yapılmasına bağlamıştır. Kendine özgü niteliği olan atipik bir çalışma şekli olarak uzaktan çalışmada, iş sözleşmesinin sözlü olarak kurulması işçi açısından belirsizlikler doğurması nedeniyle aleyhe sonuçlar yaratabileceğinden, geçerlilik şartı olarak şekil şartının getirilmiş olmasının isabetli bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Md.14/f.2 de belirtilmiş olan "...işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması..." dışında uzaktan çalışmada taraflar arasında ortaya çıkması muhtemel ve sözleşmenin içeriğine dahil edilerek düzenleme getirilmesi işçi açısından yararlı olabilecek hususları ise şu şekilde sıralamak mümkündür: İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve özellikle işin evde görülmesi halinde denetimin ne şekilde gerçekleştirileceği, işverenin denetim yetkisi karşısında evde çalışan işçinin özel hayatının korunması, uzaktan çalışan işçinin sadakat borcu çerçevesinde işletme verilerinin korunması ve güvenliğinin sağlanması, iş sırrının korunması kapsamında alınacak olan önlemler, dinlenme sürelerinin takibi, işçinin ana işyerine dönüş hakkı, işçinin izole olmasını önleyici tedbirler.

### **b. Evde Çalışmada Yazılı Şekil Şartının TBK ve İK Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**

TBK md.461 vd. maddelerinde düzenlenmiş

olan evde hizmet sözleşmesinde şekil serbestisi benimsenmiş olmasına rağmen, evde çalışmayı da kapsamına alan İK md.14/f.2 de geçerlilik şartı olarak yazılı şekil şartı getirilmiş olması karşısında, bu çalışma şeklinde yazılı şekil şartının her iki yasa arasındaki ilişki bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ele alacağımız üzere, uzaktan çalışmanın henüz İş Kanununda yasal dayanağının oluşturulmadığı dönemde, doktrinde **SÜZEK** tarafından ileri sürülen ve Yargıtay tarafından da benimsenen görüşe göre, yasa koyucu TBK md.461'de, evde çalışanları özel olarak düzenlemek suretiyle, bu işlerde çalışan kişileri İş Kanunu dışına çıkarmayı amaçlamamış; söz konusu çalışma modelinin kendine has özellikleri nedeniyle farklı birtakım düzenlemeler getirmiştir. Buna göre yasa koyucunun amacı, sonraki kanun niteliğinde olan TBK hükümleri ile İş Kanunu hükümlerinin birlikte uygulanmasıdır. Evde çalışanlar İş Kanunu hükümlerinden faydalanacaklar, İş Kanunu'nda öngörülen borçlarla yükümlü olacaklardır<sup>41</sup>. İş kanunlarının işçiyi daha fazla koruyan ve daha ayrıntılı hükümlerle donatılmış olması karşısında Borçlar Kanunu hükümleri İş Kanununa göre genel hüküm niteliğindedir ve İş Kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulur. Nitekim yasa koyucu, 6098 sayılı TBK karşısında sonraki kanun niteliğinde olan İş Kanunu md.14'de değişiklik getiren 6715 sayılı Yasa ile, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sözlü olarak kurulmasının işçi açısından doğurabileceği belirsizlikleri göz önünde tutarak yazılı şekil şartını getirmiştir. Evde yapılan bağımlı nitelik-

41 Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 8.Baskı, İstanbul 2012, s.286 (İş Hukuku); Aynı görüşte, Gülver, Ender: "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHF M C.1, XXII, S.2 2014, s.121; Y. 9.HD, 19.10.2015, E.2015/22587, K.2015/28954, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları.

teki çalışmaları konu alan iş akitleri bundan böyle yazılı olarak yapılmak zorundadır.

Bu başlık altında son olarak ele alınması gereken husus, İş Kanununun uygulama alanı dışında kalan md.4/1-d hükmüdür. Anılan hüküm uyarınca, "Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde" İş Kanunu uygulanmayacaktır. Bu hükmün kapsamına giren bir hukuki ilişki, TBK md.461 uyarınca evde hizmet sözleşmesi niteliği taşıdığı takdirde, herhangi bir şekil şartına tabi olmaksızın kurulabilecektir.

## II. Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin TBK Hükümleri ile İş Kanununun Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri Arasındaki İlişki

### A. Bir İş İlişkisi Olarak Evde Hizmet Sözleşmesi

818 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olduğu dönemde evde yapılan çalışmaların ücretlendirme sistemi genel itibarıyla "parça başına ücret" olduğundan, konuya ilişkin olarak BK md. 322 hükmü uygulama alanı bulmakta idi<sup>42</sup>. Anılan hükme göre "İşçi, parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmazsa işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur". Bu dönemde doktrinde bir görüş, evde yapılan çalışmaların hukuki

niteliğinin istisna akdi olduğunu ileri sürerken<sup>43</sup>; baskın olan diğer görüş ise evde çalışmada, çalışanın işverenin yararına onun iş organizasyonu içerisinde iş gördüğü hallerde, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmaksızın iş sözleşmesi ve dolayısıyla işçi sıfatının varlığının kabul edileceğini ileri sürmekteydi<sup>44</sup>.

Yasa koyucu TBK md.461 vd. hükümleri ile anılan bu tartışmaları açıklığa kavuşturmuş, evde yapılan bağımlı nitelikteki çalışmaları hizmet sözleşmesinin bir alt türü olarak ele alarak koruyucu nitelikte hükümler sevk etmiştir. Doktrinde baskın olan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, "hizmet sözleşmesi" ile "iş sözleşmesi" arasında bir fark bulunmamaktadır ve Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Bağımlılık unsurunun tipik iş ilişkilerine kıyasla nispeten zayıfladığı ve esnek bir şekilde değerlendirildiği bu iş ilişkisine tabi olarak çalışanlar, diğer işçiler ile aynı haklara sahip olup, İş Kanununda getirilen güvencelerden faydalanacaklardır<sup>45</sup>.

42 Engin, Murat: "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000, s.275; Doktrinde TUNCAY, anılan düzenlemenin evde çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme değil, işlenen malzeme noktasında sorumluluğu öngören bir düzenleme olduğunu ileri sürmekte idi. Tuncay, A.Can: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 2000 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s.183 (Değerlendirme 2000).

43 Tuncay, A.Can: "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, s.28 (Hizmet Akdi); Doktrinde ENGİN tarafından ileri sürülen görüşe göre, evde çalışmanın, kişisel bağımlılığın bulunmaması ve çalışanın istisna akdinde olduğu gibi işin sonucundan sorumlu olması karşısında iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ancak yasa koyucu istisna akdinde işi görenin mesuliyetine dair hükümlerin bu çalışma şekli bakımından kıyasen uygulanacağını belirtmek suretiyle atipik bir sözleşme yaratmıştır. Yazara göre, yasa koyucunun özel bir tür iş ilişkisinin iş hukuku kapsamında değerlendirilmesi amacını taşıdığı düşünülebilir. Engin, s.274.

44 Atabek, Reşat: İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978, s.11-12 (İş Kazası); Ekonomi, Münir: "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler", Kamu-İş, C.1, S.5, Temmuz 1988, s.17; Eyrenci, s.205-206; Eyrenci/Bakırcı, s.58; Süzek, Sarper: "İş Akdinin Türleri", Mercek Dergisi, Nisan 2001, s.30 (İş Akdinin Türleri); Akyiğit, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, s.453; Uşan, Fatih: "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu", s.14-15., [http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4\\_6.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf) (erişim:2.12.2015) (Hukuki Nitelik).

45 Centel, Hizmet Sözleşmeleri, s.16-18; Süzek, İş Hukuku, s.284; Gülver, s.106; Doktrinde ALP, meseleyi evde tele çalışanlar bakımından ele almış ve TBK'nın evde hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olan evde tele çalışanlar ile İş Kanunu'na tabi olan ve işçi sıfatını taşıyan evde

Pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin olarak vermiş olduğu yeni tarihli bir kararında da Yargıtay, gerekçesinde evde hizmet sözleşmesine de yer vererek, bu sözleşmelerin İş Kanunu'nun 4. maddesinde yer verilen istisnalar arasında sayılmadığını ve atipik bir iş sözleşmesi niteliği taşıdıklarını ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre yasa koyucu bugüne kadar İş Kanunu kapsamında bu gibi kişilerin (pazarlamacı-evde hizmet sözleşmesi) faaliyet biçiminin özelliğinden ötürü ayrıntılı hükümlere yer vermek istemiş ve bunu TBK içerisinde özel hükümler sevk etmek suretiyle gerçekleştirmiştir. Atipik bir nitelik taşıyan bu sözleşmelerin TBK içerisinde düzenlenmiş olması, iş sözleşmesi olma niteliğini engellemeyeceği gibi, İş Kanunu kapsamı dışında kalmalarına da yol açmayacaktır<sup>46</sup>.

İş Kanunu md.4/I-d hükmü uyarınca bağımlı olarak yapılırsa dahi *"Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde"* İş Kanununun uygulanması mümkün değildir. Kanunda getirilen düzenleme işçilik haklarını sınırlayıcı nitelikte olduğundan dar yorumlanması ve kan hısımları dışında kalan kayın hısımlarının madde kapsamında ele alınmaması gerektiği kanaatindeyiz.

tele çalışanlar arasında ayırım yaparak farklı bir yaklaşım benimsemiştir. Yazara göre, yasa koyucunun TBK kapsamında evde çalışanlar için özel koruyucu önlemler getirmesinin temel sebebi bu sözleşme çerçevesinde çalışan kimselerin işverene karşı olan "ekonomik bağımlılık"larıdır. İsviçre hukukunda da kabul edildiği üzere, evde hizmet sözleşmesine tabi çalışanlara, istisna akdine özgü olan, işçinin teslim ettiği üründeki ayıpları gidermesi, işverenin ayıpları zamanında bildirmesi, aralıklı çalışmalarda ürün tesliminde ücretin ödenebilmesi gibi hükümlerin uygulanmasının sebebi işverene ekonomik olarak bağımlı olmalarıdır. Evde hizmet sözleşmesi kapsamındaki bir çalışan, işverenin iş organizasyonuna dahil olmadan üretim yaptığı takdirde kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi ortaya çıkmayacaktır. Ancak evde çalışan, üretim sonucunu piyasada pazarlamayıp işverene teslim ettiğinden ona ekonomik olarak bağımlıdır. Ekonomik bağımlı olan evde çalışan kesiminin güvence altına alınması ise TBK'nın evde hizmet sözleşmesi hükümleri ile mümkün olmaktadır. Alp, s.813-815.

46 Y.9.HD, 19.10.2015, E.2015/22587, K.2015/28954, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları.

Ayrıca yapılan işin İş Kanunu kapsamı dışında kalması için *"el sanatları"* niteliğinde olması gerekmektedir. *"El sanatları"* üzerinde el emeğinin yoğun olduğu, halıcılık, dokumacılık, kunduracılık, işlemecilik gibi işler olarak algılanmalıdır<sup>47</sup>.

## B. Evde Çalışanların Tabi Olacağı Hükümlerin Tespiti

Türk Borçlar Kanunu'nun Altıncı Bölümü'nde *"Hizmet Sözleşmeleri"* başlığı altında üç ayrıma yer verilmiş, getirilen düzenlemeler ile İsviçre Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri göz önünde tutulmuş; hizmet sözleşmesine ilişkin genel nitelikteki hükümler ile İş Kanunu hükümleri yakınlaştırılmaya çalışılmıştır<sup>48</sup>. Birinci ayırımda *"Genel Hizmet Sözleşmesi"*, ikinci ayırımda *"Pazarlamacılık Sözleşmesi"*, üçüncü ayırımda *"Evde Hizmet Sözleşmesi"* düzenlenmiştir. Tek fıkradan oluşan 461. maddede evde hizmet sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır: *"Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyebileceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir."* *"Çalışma Koşullarının Bildirilmesi"* kenar başlıklı 462. maddede, evde hizmet sözleşmesinde çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi hükmüne yer verilmiştir. *"II. İşçinin Özel Borçları"* kenar başlıklı 463. ve 464. maddede, işçinin işin yapılmasına ilişkin özel borçları, işin yapılması ve malzeme ve iş araçları şeklinde iki fıkra halinde düzenlenirken; *"İşverenin Özel Borçları"* kenar başlıklı 465-467. maddelerde işverenin ürünü kabul etme, ücret ödeme ve çalışmanın engellenmesi halinde ücret ödeme borçları düzenlenmiştir. 468. maddede evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi düzenlenirken, 469. maddede evde hizmet sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlere

47 Süzek, İş Hukuku, s.226; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6.Baskı, İstanbul 2013, s.41.

48 Koç, Sedef: "Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Düzenlemeleri", Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, C.I, Özel Hukuk, GSÜ Dergisi, Yıl:3, 2004/1, s.585 vd.

yollama yapılmıştır.

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu md.14/ f.2'de ise evde ve tele çalışma bir bütün olarak "Uzaktan Çalışma" üst başlığı altında düzenlenmiş; 2.fıkarda yazılı olarak yapılması gereken sözleşmenin içeriğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. 3.fıkarda, işveren açısından ayrımcılık yasağı ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak işçiyi bu hususta eğitime tabi tutma ve bilgilendirme yükümlülüğü hükme bağlanmış; özellik arz eden diğer hususlar ise Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır.

Evde hizmet sözleşmesinin TBK içerisinde düzenlenmiş olmasının, iş sözleşmesi olma niteliğini engellemeyeceği ve dolayısıyla İş Kanunu kapsamı dışında kalmasına da yol açmayacağını evvelce ifade etmiştik. Bu durum TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile evde çalışmayı da kapsamına alan İş Kanununun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri arasındaki ilişkinin ne şekilde kurulacağı ve ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümünde hangi yasa hükümlerinin uygulanacağı meselesini de beraberinde getirmektedir. Uzaktan çalışmanın İş Kanunundaki yasal dayanağını oluşturan 6715 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden evvel, bu mesele doktrinde TBK hükümleri ile İş Kanunu hükümleri arasındaki ilişki çerçevesinde tartışılmıştır.

**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, evde çalışmaya ilişkin olarak İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmadığını gerekçe göstererek yalnızca Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğini ileri sürerken<sup>49</sup>, **ERGİN** evde hizmet sözleşmesine ilişkin olarak Kanunun gerekçesinde verilen örnekleri de göz önünde tutarak, evde hizmet sözleşmesiyle geleneksel el sanatları vb. çalışmaların düzenlendiğini, bu sebeple evde hizmet sözleşmesinin İş Kanununun 4. maddesindeki istisnaya yakın olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre bu çalışma modeline İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün değildir<sup>50</sup>.

49 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5.Baskı, Ekim 2012, s.422, 423.

50 Ergin, Hediye: "Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni

**ALP**, ekonomik ve kişisel/hukuki bağımlılık ayırımına giderek, yasa koyucunun Türk Borçlar Kanunu'nda evde çalışmaya ilişkin özel hükümler getirmek suretiyle klasik ölçütlere göre işçi olarak nitelendirilemeyen ancak işverenle ekonomik bağımlılık içerisinde bulunan çalışanları koruyucu mekanizmalardan yoksun kılmamayı amaçladığını ileri sürmüştür. Yazara göre salt ekonomik bağımlılığın bulunduğu hukuki ilişkilerde öncelikle TBK evde hizmet sözleşmesi hükümleri, burada hüküm bulunmayan hallerde TBK genel hükümlerinin uygulanması gerekir; kişisel ve hukuki bağımlılığın saptanabildiği hallerde öncelikle İş Kanunu hükümleri, boşluk bulunan durumlarda da TBK'nın genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>51</sup>.

**SÜZEK** tarafından ileri sürülen ve bizim de katıldığımız görüşe göre<sup>52</sup>, evde çalışanlar İş Kanunu hükümlerinden faydalanacaklar, İş Kanunu'nda öngörülen borçlarla yükümlü olacaklardır. İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde ise bu ilişkilere TBK'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hükümleri, burada hüküm bulunmayan hallerde ise TBK'nın "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır. İş Kanunu hükümleri ile TBK hükümleri arasında farklı düzenleme bulunduğu hallerde ise<sup>53</sup>, hem

Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul 2012, s.210-211.

51 Alp, Tele Çalışma, s.896.

52 Süzek, İş Hukuku, s.286; Aynı görüşte Gülver, s.121.

53 Sözleşmenin süresine ilişkin olarak İK 11 ile TBK 468/1; Ücretin ödenme zamanına ilişkin olarak İK 32/5 ile TBK 466/1 arasındaki farklılık örnek gösterilebilir. Süzek, İş Hukuku, s.286; Doktrinde TUNCAY pazarlamacılık sözleşmesinin İş Kanunu md.4 de sayılan istisnalar arasında yer almadığı için İş Kanununa tabi olduğunu ifade ettikten sonra İş Kanununda hüküm bulunmadığı ölçüde 6098 sayılı TBK hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Yazara göre TBK'nın pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin özel hükümlerinde düzenleme bulunmayan hallerde gidilecek olan hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine aykırı düşmemesi gerekmektedir. Tuncay, Can: Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2012, s.17 (Pazarlamacılık); Yargıtay yeni tarihli bir

"sonraki hüküm" hem de "özel hüküm" olması itibarıyla TBK'da yer alan kural uygulanmalıdır.

6715 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte bundan böyle evde yapılan ve işverenin iş organizasyonu içerisinde olan bağımlı nitelikte çalışmalar İş Kanunu kapsamına dahil olacaktır. Burada hüküm bulunmayan hallerde TBK'nın evde hizmet sözleşmesi ve hizmet sözleşmesine ilişkin genel nitelikteki hükümlerinin uygulama alanı bulması gerektiği kabul edilmelidir.

Yasa koyucunun, 6098 sayılı TBK karşısında sonraki kanun niteliğinde olan İş Kanunu md.14'de değişiklik getiren 6715 sayılı Yasa ile, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sözlü olarak kurulmasının işçi açısından doğurabileceği belirsizlikleri göz önünde tutarak yazılı şekil şartını getirdiğini ve evde yapılan bağımlı nitelikteki çalışmaları konu alan iş akitlerinin bundan böyle yazılı olarak yapılması gerektiğini evvelce ifade etmiştik. Yazılı şekil şartı dışında meselenin, madde hükmünde özel olarak düzenlenmesi sebebiyle, işverenin eşit davranma ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu yönünden ayrıca irdelenmesi gerekmektedir. Anılan bu hususlar uzaktan çalışmada işverenin eşit davranma ve işçiyi gözetme borcu başlığı altında detaylı olarak ele alınacağından konuya ilişkin açıklamalarımızı burada noktalıyoruz.

### III. Uzaktan Çalışmada İşverenin Eşit Davranma ve İşçiyi Gözetme Borcu

#### A. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Kapsamında Bilgilendirme, Eğitim Verme ve İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu

kararında, İş Kanunu'nda özel hükümler bulunmadığı ölçüde TBK pazarlamalık sözleşmesine ilişkin özel hükümlerinin öncelikle uygulanacağını, burada hüküm bulunmayan hallerde ise İş Kanunu ve sonrasında da Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine başvurulacağını belirtmektedir. Y. 9.HD, 19.10.2015, E.2015/22587, K.2015/28954, Sinerji Mevzuat ve İhtihat Programları.

İşveren işçiyi gözetme borcu gereği, TBK md.417/f.2 uyarınca hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almak zorundadır ve işe bağlı olarak ortaya çıkması mümkün olan tehlikelerden işçiyi korumakla yükümlüdür. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun hukuki kaynakları olarak kabul edilen kurallar hem TBK'da hem de Avrupa Birliği mevzuatına uyum amacıyla çıkarılmış olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda<sup>54</sup> yer almaktadır<sup>55</sup>. 6331 sayılı Yasada işverenin yükümlülüğü genel bir biçimde "...çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamak..." şeklinde ifade edilmiştir. Uzaktan çalışmada işin işyeri dışında görülüyor olması işvereni sorumluluktan kurtarmayacak, yalnızca sorumluluğun kapsamının tayini bakımından belirleyici bir rol oynayacaktır<sup>56</sup>. İşveren yapılan işin niteliğine ve iş görme borcunun ifa edildiği yerin özelliklerine uygun olarak alınması gerekli ve mümkün olan tüm önlemleri almak zorundadır. Nitekim 6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu md.14/f.3,c.2 uyarınca "...İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanın bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gö-

54 RG. 30.6.2012, 28339

55 6331 sayılı Yasa'nın 2. maddesi uyarınca "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Bu çerçevede Yasa'nın, 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar yanında Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışanları kapsamına aldığı gibi, kamu görevlisi statüsünü haiz memur ve sözleşmeli personelin de Kanun kapsamına alındığı görülmektedir. Ertürk, Şükran: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S.27, s.13-14; Caniklioğlu, Nursen: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, Eylül 2012, s.78; Alpagut, Gülsevil: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜHF M C. LXXII, S. 2 2014, s.32.

56 Engin, s.283; Civan, E. Orhan: "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", Legal İHSGHD, 2010/26, s.563; Alp, s.835; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.165-166.

zetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” Madde gerekçesinde ise işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerin uzaktan çalışmanın konusu olabileceği, özellikle kimyasal, kanserojen ve mutajen maddelerin üretilmesi, işlenmesi, kullanılması, depolanması, atık ve artıkların arıtılması işlemlerini içeren işlerin uzaktan çalışanlara yaptırılmasının önlenmesinin Bakanlık tarafından çıkarılacak olan Yönetmelikle saptanacağı belirtilmiştir.

ILO'nun evde çalışmaya ilişkin 177 No.lu Sözleşmesinin 7. maddesi uyarınca, “İş sağlığı ile ilgili mevzuat, kendine özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacaktır ve sağlık ve güvenlik gerekçeleri ile evde çalışmadaki hangi tür işler ve maddelerin kullanımının yasaklanabileceği koşulları ortaya koymalıdır.” Evde çalışma modeli kapsamında alınması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yapılan işin niteliğine göre farklılık arz etmekle birlikte 184 No.lu Tavsiye md.20'de işverenlerin alması gereken önlemler genel bir biçimde düzenlenmiştir. Anılan bu düzenlemeye göre; (a) İşverenler evde çalışanları, kendilerine verilen çalışma ile ilişkili olabilecek, bilinen veya bilinmesi gereken tehlikeler ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilendirmek ve uygun olduğunda onlara gerekli eğitimi sağlamak ile birlikte; (b) Sağlanan makine, alet veya diğer ekipmanların, uygun güvenlik cihazları ile donatılmış olmasını temin etmeli ve düzgün bir şekilde korunmasını sağlayacak makul adımlar atmali; (c) Evde çalışanlara gerekli her türlü kişisel koruyucu donanımları ücretsiz olarak sağlamalıdır. Bununla birlikte Tavsiye'nin 19.maddesi uyarınca yetkili makamın, işverenler ve evde çalışanların uyması gereken sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin ve önlemlerinin anlatıldığı kılavuzların dağıtılmasını sağlaması gerekir. Mümkünse bu kılavuzlar evde çalışanların anlayabileceği dillere tercüme edilmelidir.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Antlaşmasının “sağlık ve güvenlik” başlıklı 8.maddesi uyarınca; “İşveren, tele çalışanın iş sağlığı ve

güvenliğinin 89/391 sayılı Direktif özel direktifler, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak korunmasından sorumludur. İşveren, tele çalışan işçiyi, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında ve özellikle görüntüleme ekranlarına ilişkin gerekler konusunda bilgilendirir. İşçi söz konusu işletme politikasını doğru şekilde uygulamakla yükümlüdür.” 10. maddeye göre ise işçilere kullanmaları için verilen teknik donanım ile işin organizasyonu hakkında uygun eğitim verilecektir. İşçinin tabi olduğu yönetici ve birlikte çalıştığı diğer işçilere de uygun eğitimin verilmesi gerekmektedir.

Uzaktan çalışma şeklinde iş görme borcunun ifa edildiği yerin arz ettiği özellikten dolayı alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ana işyerinde yapılan çalışmalara göre farklı bir boyut kazanmaktadır. Gerekli havalandırma sisteminin oluşturulması ve yangına karşı önlemlerin alınması, yüz maskesi ve koruyucu eldiven gibi ekipmanların sağlanması, tehlikelere karşı gerekli sistemi kurma (güvenli elektrik hatları oluşturma, yaralanmaları engelleyen otomatik koruyucular vb.), olası tehlikeleri ve alınması gerekli olan önlemleri uygulamalı olarak gösterme örnek olarak gösterilebilir<sup>57</sup>. Özellikle evde çalışma şeklinde çalışan açısından kullanılan malzemeler, yapıştırıcı maddeler, havaya karışan kimyasallar gibi etkenler de iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratarak çeşitli hastalıklara sebep olmaktadır. Bu sebeple yanıcı, patlayıcı ve zehirli maddelere ilişkin getirilen tüzük ve yönetmelikler ile ILO normları evde çalışmaya da uygulanmalıdır<sup>58</sup>.

57 Brecht, Hans-Theo: Heimarbeitsgesetz, München 1977, §16 Rn. 3,4; “...bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içerisine girer.” Akın, Levent: “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C.27, S.6, Kasım 2013, s.45; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.166.

58 Engin, s.683.

İşverenin çalışma biçiminin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gösterdiği özelliklere ilişkin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü dışında, iş araç ve gereçlerinin bakımını tam olarak yaptırma zorunluluğu bulunmaktadır. Evde çalışmada evdeki alt yapı, elektrik tesisatı ve benzeri hususlar işin uygunluğu açısından denetlenmeli, iş sağlığı ve güvenliği risklerinden uzak uygun bir çalışma ortamı hazırlanmalıdır. Tele çalışmada ise gerek işin başında gerekli donanım kurulurken gerekse iş ilişkisi devam ederken işverenin gerekli denetimleri yapması ve işyerindeki kullanılan araç ve gereçler ile aynı güvenlik standartlarını sağlaması gerekmektedir<sup>59</sup>.

Evde çalışmada iş görme borcunun ifa edildiği yerin aynı zamanda işçinin yaşamını sürdürdüğü konut niteliği taşıması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve özellikle işçiyi denetleme konusunda bazı sorunlara yol açabilir. Doktrinde baskın olan bizim de katıldığımız görüşe göre<sup>60</sup>, bu denetim hiçbir şekilde çalışanın özel hayatını ve kişilik haklarını ihlal niteliğini taşımamalı, sözleşme ile peşinen bir rıza alınmış olmasına rağmen, her denetimden evvel ayrıca çalışanın rızası alınmalı, denetim dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kendisine önceden bildirilmiş olmalıdır. ILO'nun evde çalışmaya ilişkin 184 No.lu Tavsiyesi md.8'e göre, "Özel hayata saygıya ilişkin ulusal mevzuat ile uyumlu olarak, evde çalışma için tatbik edilebilir hükümlerin uygulanması ile yetkilendirilmiş iş müfettişleri veya diğer yetkililerin çalışmalarını yapacağı özel tesislere ve evin bölümlerine girmeleri-

ne izin verilmelidir." Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Antlaşmasında ise işverenin tele çalışan işçinin evini denetleyebileceği kabul edilmekle birlikte birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur. Anılan bu düzenlemeye göre "İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin doğru uygulanmasını temin etmek amacıyla işveren, işçi temsilcisi ve yetkili kişilerin, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinin öngördüğü sınırlar çerçevesinde tele çalışmanın yapıldığı yere erişimi sağlar. İşçinin evde tele çalışması halinde bu erişim, işçiye önceden yapılacak bir bildirim ve işçinin onayına tabidir. Tele çalışan işçi, denetim ziyareti talep etme yetkisini haizdir." Evde çalışma istihdam şeklinde işverenin denetim amacıyla eve girişine ilişkin düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde de yer verilmesi mümkündür. Nitekim Almanya'da Deutsche Telekom bünyesinde yapılmış olan dönüşümlü tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinde 8. maddede işçinin, işveren ve yetkili kimselerin yasadaki kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek üzere eve girişlerine izin vermek zorunda olduğu belirtilmiş ancak denetimlerin işçi ile birlikte önceden kararlaştırılmış olması zorunlu kılınmıştır<sup>61</sup>.

Evde çalışma istihdam modelinde, işin görüldüğü yerde işverenin doğrudan denetim yetkisine sahip olmaması, görülen iş ile meydana gelen kaza arasındaki illiyet bağının tespiti meselesine farklı bir boyut kazandırmaktadır. Bu halde illiyet bağının bulunup bulunmadığı her somut olayın kendi özellikleri içerisinde değerlendirilerek saptanmalıdır. Evde çalışan işçinin işini bir süre bırakıp yemek hazırlamak için mutfaka gittiği esnada meydana gelen tüp patlamasının yahut eve gelen üçüncü bir kişi ile kavga etmesi sonucunda yaralanmasının işle ilgili olmadığı açıktır. Ne var ki evde çalışmada illiyet bağının tespiti bakımından sorun yaratması muhtemel en önemli mesele ispata ilişkindir. İşçiyi doğrudan denetleme imkanına sahip

59 Alp, s.836; Yargıtay'a göre işveren sadece koruyucu malzemeyi vermekle yükümlü olmayıp, verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemek zorundadır. Y.10. HD, 30.9.1986, E.4453, K.4793, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ocak 1987, s.19.

60 Engin, s.284; Civan, s.563; Alp, s.836; Kandemir, *Tele Çalışma*, s.134; Doktrinde ALP, sözleşme ile peşinen bir rıza alınmamış olsa dahi zorunlu ve dürüstlük kurallarına uygun olarak gerçekleştirilecek denetimlere işçinin izin vermemesi halinde işverenin kendisini uyardıktan sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmektedir. Alp, s.836.

61 *Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/T-Mobil, NZA 1998, s.1215.*



olmayan işverenin kazanın işle ilgili olarak meydana geldiğini ispatı oldukça zor görünmektedir. Çalışma zamanının sözleşme ile belirlendiği hallerde, bu süreler içerisinde ve iş görme borcunun ifa edildiği evde meydana gelen kazaların işle ilgili olduğunu kabul etmek ve aksi durumun ispatını işverene bırakmak, evde çalışanın korunması bakımından bir çözüm tarzı olarak benimsenebilir. Toplu iş sözleşmelerinde bu tarz hükümlere yer verilmesi ve sosyal taraflarca meydana gelen kazanın işle ilgili olduğu durumlara ilişkin düzenlemeler getirilmesi mümkündür<sup>62</sup>. Kamera ile gözetleme, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından etkili bir denetim işlevi görmekle beraber özel hayatın gizliliğini ihlal riskini beraberinde getirdiğinden ihtiyatla yaklaşılması gerekmektedir. Hukukumuzda buna elverişli bir düzenleme bulunmamakla birlikte evde çalışan işçinin, kazanın işin yürütümü esnasında meydana geldiğine ilişkin bulunacağı beyana itibar etmekte ispat meselesinin çözümü bakımından değerlendirilebilir. İşin ifasında yardımcı olarak aile üyelerinin konuya ilişkin beyanlarının alınıp alınmayacağı, alınacaksa bu beyanlara ne ölçüde itibar edileceği ise tartışmalı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>63</sup>.

İş görme borcunun ifası esnasında evde çalışanın bir kazaya maruz kalması durumunda işverenin sorumluluğunun kapsamının ne şekilde tayin edileceği ele alınması gereken bir başka mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Doktrinde bas-  
kın olan ve bizim de katıldığımız görüşe göre<sup>64</sup>,

62 Belçika'da iş kazaları hakkında 10 Nisan 1971 tarihli Kanunun 7. maddesine, 6 Mayıs 2009 tarihli Kanunla yapılan eklemeye göre "Aşağıdaki hallerde tele çalışanın uğradığı kaza, aksi ispatlanmadığı sürece iş sözleşmesinden kaynaklanan borcun ifası esnasında gerçekleşmiş kabul edilir: i) Kaza, tele çalışanın iş göreceği yer veya yerler olarak yazılı şekilde belirlenmiş bir yerde gerçekleştiyse; ii) Kaza, tele çalışanın, iş görme edimini yerine getireceği zaman aralığı olarak yazılı şekilde belirlenmiş zamanda gerçekleştiyse. Yazılı sözleşmede böyle bir belirlemenin olmaması halinde, tele çalışanın işyerinde faaliyet göstermesi halinde tabi olacağı çalışma saatleri içerisinde de aynı karine geçerlidir." Aydınöz, s.178.

63 Kandemir, *Tele Çalışma*, s.222.

64 Engin, s.283; Süzek, İş Akdinin Türleri, s.31; Uşan, Fatih: İş

evde çalışma modelinde işverenin fabrika tipi çalışma modelinde olduğu gibi, her an denetimde bulunması mümkün değildir ve işin evde görülmesi sebebi ile bazı tedbirlerin alınması mümkün olmayabilir. Bu nedenle işverenin sorumluluğuna gidilirken somut olayın özellikleri göz önünde tutularak, mümkün olan önlemleri alıp almadığı ve özellikle gerekli eğitimi verip vermediği yahut koruyucu ekipmanları sağlayıp sağlayamadığı gibi hususlar göz önünde tutulmalıdır. İşverenin işin niteliğine uygun olarak ve işin görüldüğü yer bakımından alınması mümkün olan tüm tedbirleri alması ve gerekli bilgilendirmeleri yapmış olması gerekmektedir. Evde çalışanın ortak kusurunun bulunduğu yahut işin evde görülmesi sebebi ile bazı tedbirlerin alınmasının mümkün olmadığı hallerde hakim tazminat sorumluluğunu kaldıracak yahut azaltabilir<sup>65</sup>.

Tele çalışmada iş görme borcunun bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtası ile ifa edilmesi, çalışan üzerinde göz ve beden sağlığı açısından tehlikeler yaratmakta, ortopedik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu çalışan kesimi açısından mevzuatımızda yer alan ve

ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s.96 (Parça Başına Ücret); Alp, s.837; Aksi yönde Aydınöz, s.173.

65 Yargıtay HGK, işverence su dağıtım işinde görevli olarak bir başka binaya gönderilen işçinin, bozuk olan asansör kapısını açarken boşluğa düşmesi neticesinde ölmesi olayını iş kazası saymış ancak burada hayat deneyimlerine göre işverence iş güvenliği önlemleri alınmasının mümkün olmadığı, böyle bir beklentinin hayati deneyimlere uymadığı gerekçesi ile işvereni kazadan sorumlu tutmamıştır. Y. HGK, 3.2.2010, E.21-36, K.67, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası; Doktrinde ALP, evde çalışan işçinin, evindeki diğer bireylerin zarar görmesini veya görülen işin zarar vermesini önleme sorumluluğu bulunduğunu kabul etmektedir. Yazara göre işverenin işçinin evine istediği zaman ve istediği şekilde girememesi karşısında, işçinin üçüncü kişilere karşı sorumlu olduğunun kabul edilmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin sorumluluğunun kapsamı tayin edilirken araç, gereç ve malzemenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olarak sağlanıp sağlanmadığı, düzenli bakımların işverence yaptırılıp yaptırılmadığı, işçiye gerekli eğitimin verilip verilmediği, işverenin evde çalışmaya geçerken işçinin ev ortamı hakkında araştırma yapıp yapmadığı gibi hususlar göz önünde tutulmalıdır. Alp, s.834.

AB'nin 90/270 sayılı Yönergesine<sup>66</sup> uygun olarak hazırlanan "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"<sup>67</sup> ayrı bir önem arz etmektedir. Yönetmelik monitör, klavye, çalışma masası ve çalışma yüzeyi, çalışma sandalyesi ile ilgili olarak standartlar getirmekte, çalışma ortamının aydınlatması, yansıma ve parlamaların önlenmesi, kullanılan teknik araçların belirli ısı, gürültü ve radyasyon düzeyini aşmaması, kullanılacak olan bilgisayar programlarının seçiminde uyulacak olan kriterler, çalışanın göz ve beden sağlığının korunması için alınacak olan önlemler, işverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü, çalışanlar ve temsilcilerinin yönetmelikte belirtilen konularda görüş ve önerilerini alma ve katılımlarını sağlama gibi konularda özel düzenlemeler getirerek, işveren açısından çeşitli yükümlülükler öngörmektedir.

Dönüşümlü tele çalışma biçimi dışında uzaktan çalışma işçiyi, işyerinden ve iş arkadaşlarından uzaklaştırarak psikolojik bir yüke maruz bırakmakta ve bu durum işçinin ruh sağlığı bakımından birçok problemi beraberinde getirmektedir. Bu sebeple, konunun işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlama borcu kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışan işçinin düzenli olarak iş arkadaşları ile bir araya gelmesi ve işletme ile ilgili gelişmeler hakkında bilgi almasının sağlanması bir tedbir olarak düşünülebilir<sup>68</sup>. İşletmenin iletişim listesinde, belge dolaşımında evde çalışanlara da yer verilmesi ve bunların işletme tarafından organize edilen davet ve etkinliklerden haberdar edilmesi de işçinin izole olmasını engelleyecektir. Çerçeve Anlaşmanın "işin düzenlenmesi" başlıklı 9. maddesinin üçüncü fıkrasında işçinin izole olmasının önlenmesi amacıyla, "İşveren,

*düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkanı oluşturmak gibi, tele çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar*" hükmüne yer verilmiştir. Sözleşmede ifade edilmiş olan izole olmayı önleyici tedbirlerin neler olduğunun taraflar arasındaki sözleşmede, uzaktan çalışanın kişisel özellikleri de göz önünde tutularak düzenlemesi ve toplu iş sözleşmelerinde taraflarca buna yönelik hükümler getirilmesi yerinde olacaktır. Nitekim Fransa'da telekomünikasyon işkolunda yapılan toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinde işletme, tele çalışanların yalnızlaşmasını (isolement) önlemek amacıyla hiyerarşik üsleriyle ve işletmede bulunan diğer çalışanlarla düzenli olarak bir araya gelmesini kolaylaştırmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur<sup>69</sup>.

## B. İşverenin Eşit Davranma Borcu

İşverenin işçileri arasında keyfi bir biçimde ayırım yapılmasını yasaklayan ve bu çerçevede işverenin davranış özgürlüğünü sınırlayıcı bir işlev gören eşit davranma borcu İş Kanunu md.5'de "Eşit Davranma Borcu" kenar başlığı altında genel bir biçimde düzenlenirken; uzaktan çalışan işçiler bakımından md.14/f.2'de özel olarak güvence altına alınmıştır. Anılan düzenlemeye göre, "Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz...". Uzaktan çalışmada işverenin eşit davranma borcunun saptanmasında, işverenin klasik anlamda işyerinde tipik iş sözleşmesine göre çalışan ve uzaktan çalışan işçi ile aynı veya benzer işi yapan işçinin esas alınması gerektiği kanaatindeyiz. Bu nitelikte bir işçinin bulunmaması durumunda ise İş Kanunu md.13/f.3 gereği ilgili iş kolundaki aynı veya benzer işi yapan işçilerin esas alınması uygun olacaktır<sup>70</sup>.

66 Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN>

67 R.G 23.12.2003, 25325.

68 Blanpain, Roger: Labour Law in Belgium, Kluwer Law International, Netherlands 2010, s.117.

69 Aydınöz, s.182.

70 Tele çalışmada aynı görüş için bkz. Alp, Tele Çalışma, s.829; Çalışmalarının bağımlı mı bağımsız mı olduğu konusu çok tartışmalı olan gazeteciler ve radyo istasyonlarında

İşveren eşit davranma borcu çerçevesinde, uzaktan çalışan işçiye gerekli özel eğitimleri vermek ve klasik anlamda işyerinde çalışan işçi ile aynı kariyer olanaklarını sağlayıcı tedbirleri almakla yükümlüdür. Özellikle evde tele çalışma bakımından eşitlik ilkesinin sağlanması bakımından ele alınması gereken en önemli husus, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, süreç yönetimi, iş araç ve gereçleri ile yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin olarak özel bir bilgi ve beceriye ihtiyaç duyması ve bu bağlamda işverene özel eğitim verme yükümlülüğünü getirmesidir. Diğer bir deyimle evde tele çalışma, işverenin ana işyerinde çalışan işçi ile kıyaslandığında, evde tele çalışan işçi aleyhine bir eşitsizlik yaratmaktadır. İşverenin eşit davranma borcu çerçevesinde, evde tele çalışan işçiye gerekli eğitimi sağlama yükümlülüğü doğmaktadır.

İşyerinde verilen öğle yemeğinden yahut ulaşım hizmetlerinden faydalanamama gibi durumlar ile iletişim masraflarının karşılanması için tele çalışana ek ödeme yapılması yahut evde çalışmaya bağlı donanımın kurulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır<sup>71</sup>. Lüksemburg'da 21 Şubat 2006 tarihinde Lüksemburg İşverenleri Sendikası (UEL), Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (OGB-L) ve Lüksemburg Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LCGB) arasında tele çalışmaya ilişkin

çalışanlarla ilgili uyuşmazlıkların çözümlenmesi sırasında Almanya'da Federal İş Mahkemesi tarafından bağımlı çalışmaya karine olarak geliştirilen bir ölçüt de, çalışmasının bağımsız olduğu ileri sürülen kişinin gördüğü işin aynı işyerinde işçiler tarafından da görülüyor olmasıdır. Böyle bir durum tespit edildiğinde, çalışmasının bağımsız olduğu ileri sürülen gazetecinin işçi olarak kabul edilmesini talep edebileceği kabul edilmektedir. Bu görüşün ortaya çıkmasının temelinde yatan düşünce, genel eşitlik ilkesidir. Aynı işyerinde aynı işi yapanların bir kısmının bağımlı, diğer bir kısmının ise bağımsız çalışan kabul edilmesi eşitlik ilkesine aykırı görülmektedir. Däubler, Wolfgang: "Working People in Germany", Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol.21, 1999, s.81 (Working People).

71 Alp, Tele Çalışma, s.830; İşçiye yapılacak uygun bir ek ödeme ile mahrum kaldığı bu sosyal yardımın telafi edilmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.165.

olarak imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinin<sup>72</sup> "Çalışma Koşulları" kenar başlıklı 8.maddesinde bu durum şu şekilde ifade edilmiştir<sup>73</sup>: "Tele çalışanlar, çalışma koşulları bakımından, işyerindeki karşılaştırılabilir işçiyle kanun ve uygulanabilir toplu iş sözleşmesinde öngörülen aynı haklardan yararlanır ve aynı borçlardan sorumlu tutulur. Tele çalışanlara, klasik işçilerle eşit davranma ilkesi çalışma koşulları bakımından da geçerlidir. Bununla birlikte objektif sebeplerle tele çalışanlara yönelik farklı davranışta bulunulması, ayrımcılık yasağı ve eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmez. Tele çalışan, tele çalışmaya geçmesi sebebiyle, önceden hak kazandığı bir menfaati kaybeder veya kendisiyle aynı işi yapan ve işyerinde çalışan işçilerin yararlandıkları bir menfaatten tele çalışma sebebiyle mahrum kalırsa, bu sebeple işçinin uğradığı zarar işverence aynen veya nakden tazmin edilir. Bu tazminata ilişkin hususlar taraflar arasında kararlaştırılır. Ancak tele çalışan, iş görme borcunun işyerinde yerine getirilmesine bağlı olan menfaatler için tazminat hakkına sahip değildir".

ILO'nun 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 4. maddesinde, evde çalışma modeli bakımından işverenin eşit davranma borcu şu şekilde düzenlenmiştir: 1. Evde çalışma ulusal politikası mümkün olduğunca evde çalışanlar ve diğer ücretliler arasındaki muamele eşitliğini, evde çalışmaya özgü nitelikleri ve uygun olduğunda bir işletmede yürütülen aynı veya benzer türdeki işe uygulanabilir koşulları dikkate alarak teşvik edecektir. 2. Muamele eşitliği özellikle aşağıdaki noktalarda ilgili olarak teşvik edilecektir. (a) Evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı; (b) İstihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması (c) İş sağlığı ve güvenliği alanında korunması (d) ücret (e) yasal sosyal güvenlik koru-

72 Commission Staff Working Paper, Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, Brussels, 2.7.2008, Commission of the European Communities, s.23.

73 Aydınöz, s.217; Toplu iş sözleşmesi metni için bkz. [http://www.cc.lu/uploads/tx\\_usercavis/4588\\_Teletravail\\_Convcoll\\_4588SBE.pdf](http://www.cc.lu/uploads/tx_usercavis/4588_Teletravail_Convcoll_4588SBE.pdf).

ması (f) eğitime erişim (g) çalışma ya da işe kabul için asgari yaş (h) analık korunması. 184 No.lu Tavsiyede ise Sözleşmeden farklı olarak genel bir biçimde eşitlik ilkesine yer verilmemiş, feshine ilişkin 27. madde ile çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin 23. ve 24. maddelerde, evde çalışanların diğer işçiler ile aynı haklara sahip olacakları ifade edilmiştir. Tavsiye 15. maddede parça başına ödeme miktarı ile ilgili olarak getirilen düzenleme eşitlik ilkesi çerçevesinde dikkat çekicidir. Anılan düzenleme uyarınca; "Parça başına ödenen belirli bir iş için evde çalışan ücretlerinin oranı, işverenin işyerinde çalışan bir işçinininki ile eğer böyle bir işçi yoksa ilgili bölge ve işkolundaki başka bir işletmenininki ile karşılaştırılabilir olmalıdır." Örgüt bu düzenleme ile eşitlik ilkesinden hareket etmek suretiyle evde çalışanların ücretinin işverenin işyerinde tipik iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile karşılaştırılabilir olması esasını benimsemiştir. Madde hükmünde ifade edilmiş olan "karşılaştırılabilir olma" ifadesi kanımızca İş Kanunu md.5'de ifade edilmiş olan ayrımcılık yasağının farklı bir ifadesidir.

Tele Çalışmaya ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının "Çalışma Koşulları" başlıklı 4. maddesinde, "Çalışma koşulları bakımından tele çalışanlar, işletmeye ait işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı yasal ve sözleşmesel haklardan yararlanır. Ancak tele çalışmaya ilişkin özel durumlar göz önüne alınarak bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı düzenlemeler yapılması gerekebilir." hükmüne yer verilmiştir. Çerçeve Anlaşmanın 10. maddesinde tele çalışanlar lehine özel bir eğitim hakkına yer verilmiştir. Buna göre işyerinde çalışan işçilerden farklı olarak tele çalışana, çalışma koşullarında eşitlik sağlamak amacıyla, teknoloji ve iletişim eğitimi verilmesi gerekmektedir. Özel eğitim yükümlülüğü kapsamında ayrıca, bu çalışma biçimi ve onun idaresi hakkında tele çalışanın üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının bilgilendirilmesi öngörülmüştür. Sözleşme uyarınca sosyal taraflar, tele çalışana ek olarak, mümkünse tele çalışanın işyerinde ilişki içerisinde olduğu hiyerarşik üstü ve çalışma arkadaşlarına, bu iş

organizasyonu hakkında eğitim verilmesinin yararlı olacağı hususunda anlaşmışlardır. Özel eğitim verme yükümlülüğü dışında, işveren, tele çalışan işçiye, ana işyerinde çalışan işçi ile aynı kariyer olanaklarını sağlayıcı tedbirleri de almakla yükümlüdür. Eğitim ve yükseltme olanaklarından tele çalışan işçi, ana işyerinde çalışan işçi ile aynı zamanda ve aynı içerikte haberdar edilmelidir. Anlaşmanın 10. maddesinde bu yükümlülük şu şekilde hükme bağlanmıştır: "Tele çalışan işçi, işyerinde çalışan karşılaştırılabilir durumdaki işçilerle aynı meslek içi eğitime ve aynı kariyer geliştirme imkanlarına erişim olanaklarına sahip olmalıdır".

## Sonuç ve Değerlendirme

Uzaktan çalışmada iş görme borcu ile bu borcun ifası neticesinin beklendiği yer arasında mesafe vardır ve işveren, edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkanından fiziksel olarak yoksun bulunmaktadır. Bunu göz önüne alan yasa koyucunun evde çalışma ve tele çalışmayı da içerisine alacak ve mesafe unsuruna vurgu yapacak biçimde "Uzaktan Çalışma" terimini seçmiş olması kanımızca isabetlidir.

Klasik anlamda işyeri dışında yapılan çalışmaların uzaktan çalışma sayılarak İK md.14/f.2 kapsamına girmesi, işçinin iş görme borcunu işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içerisinde görmesine bağlıdır. İşverenin emir ve talimatlarının bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile "tele" yahut "dijital" olarak verildiği tele çalışmada, bağımlılık unsuru ve işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonuna dahil olmanın tespiti kolaydır. Zira bu çalışma şeklinde teknolojik gelişmeler sayesinde işin görüldüğü yer, işçinin evi, gezerek çalışılan hallerde herhangi bir yer yahut bir tele merkez olabilir ve işçi bu iletişim teknolojileri vasıtası ile işverenden emir ve talimatlar almaktadır<sup>74</sup>. Evde kumaş dokuma, işleme, paketlenme gibi el

74 Alp, s.848.

emeği yoğun işlerin ifa edildiği durumlarda ise işveren doğrudan denetleme, emir ve talimat verme yetkisinin bulunmaması bu çalışma şeklinde bağımlılığın zayıflamasına neden olmaktadır. Bu durumda her somut olayda işveren evde çalışan üzerinde kişisel ve hukuki bağımlılığa vücud verecek düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin mevcut olup olmadığının araştırılması ve tipik iş ilişkilerinde var olan düzeyde yoğun ve sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmaması gerektiği kanaatindeyiz. Işveren kısmen de olsa emir ve talimat verme yetkisini kullanabildiği; doğrudan ya da dolaylı olarak denetleme imkanına sahip olduğu hallerde evde çalışanın işverene bağımlı olarak onun tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu içerisinde iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilmelidir.

TBK md.461 vd. maddelerinde düzenlenmiş olan evde hizmet sözleşmesinde şekil serbestisi benimsenmiş olmasına rağmen, evde çalışmayı da kapsamına alan İK md.14/f.2 de geçerlilik şartı olarak yazılı şekil şartı getirilmiş ve bu durum evde çalışmada yazılı şekil şartının her iki yasa arasındaki ilişki bakımından irdelenmesini zaruri kılmıştır. Evde alışanlar bakımından Iř Kanunu hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu hükümleri birlikte uygulanmalıdır. Diğer bir deyimle evde alışanlar Iř Kanunu hükümlerinden faydalanacaklar, Iř Kanunu'nda öngörülen borçlarla yükümlü olacaklardır. 6098 sayılı TBK karşısında sonraki kanun niteliğinde olan ve Iř Kanunu md.14'de değişiklik getiren 6715 sayılı Yasa ile, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin szli olarak kurulmasının işçi açısından doğurabileceği belirsizlikler göz önünde tutularak yazılı şekil şartı getirilmiştir. Bu sebeple evde yapılan bağımlı nitelikteki çalışmaları konu alan iş akitlerinin bundan böyle yazılı olarak yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

Uzaktan çalışmada işveren, yapılan işin niteliğine ve iş görme borcunun ifa edildiği yerin özelliklerine uygun olarak alınması gerekli ve

mümkün olan tüm önlemleri almak zorundadır. Çalışma biçiminin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gösterdiği özelliklere ilişkin bilgilendirme ve eğitim verme, iş araç ve gereçlerinin bakımını tam olarak yaptırmak, gerekli havalandırma sisteminin oluşturulması ve yangına karşı önlemlerin alınması, yüz maskesi ve koruyucu eldiven gibi ekipmanların sağlanması, tehlikelere karşı gerekli sistemi kurma (güvenli elektrik hatları oluşturma, yaralanmaları engelleyen otomatik koruyucular vb.), olası tehlikeleri ve alınması gerekli olan önlemleri uygulamalı olarak gösterme bu önlemler arasında sayılabilir. Evde çalışmada iş görme borcunun ifa edildiği yerin aynı zamanda işçinin yaşamını sürdürdüğü konut niteliği taşıması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapılacak denetimlerde özel hayatın gizliliğini ihlal tehlikesini beraberinde getirmektedir. Bu denetim hiçbir şekilde çalışanın özel hayatını ve kişilik haklarını ihlal niteliğini taşımamalı, sözleşme ile peşinen bir rıza alınmiş olmasına rağmen, her denetimden evvel ayrıca çalışanın rızası alınmalı, denetim dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kendisine önceden bildirilmiş olmalıdır.

Işveren eşit davranma borcu çerçevesinde; uzaktan çalışan işçi bakımından klasik anlamda işyerinde çalışan işçi ile aynı kariyer olanaklarını sağlayıcı tedbirleri almak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, süreç yönetimi, iş araç ve gereçleri ile yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin olarak özel bir bilgi ve beceriye ihtiyaç duyulması halinde özel eğitim vermekle yükümlüdür. Eşit davranma borcunun saptanmasında ise işveren klasik anlamda işyerinde tipik iş sözleşmesine göre çalışan ve uzaktan çalışan işçi ile aynı veya benzer işi yapan işçinin esas alınması gerektiği kanaatindeyiz.

Iř Kanunu'nda değişiklik getiren 6715 sayılı Yasada uzaktan çalışmanın tanımı yapıldıktan sonra, uzaktan çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde düzenlenmesi gereken hususlar örnek-

leyici bir biçimde sayılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve özellikle işin evde görülmesi halinde denetimin ne şekilde gerçekleştirileceği, işverenin denetim yetkisi karşısında evde çalışan işçinin özel hayatının korunması, uzaktan çalışan işçinin sadakat borcu çerçevesinde işletme verilerinin korunması ve güvenliğin sağlanması, iş sırrının korunması kapsamında alınacak olan önlemler, dinlenme sürelerinin takibi, işçinin ana işyerine dönüş hakkı, işçinin izole olmasını önleyici tedbirler gibi hususlar ise madde metninde örnekleyici olarak sayılanlar dışında kalan ve fakat düzenleme getirilmesi uzaktan çalışan işçi bakımından yararlı olabilecek noktalardır.

6715 sayılı Yasa, genel olarak, uzaktan çalışanlar bakımından İş Kanunu'nda yasal dayanağı oluşturmak ve bu yasada öngörülen güvencelerin anılan çalışan kesimi için de uygulanmasını sağlamak bakımından yerinde bir düzenleme olmakla birlikte bazı hususlardan eleştirilebilir niteliktedir. 6715 sayılı Yasa md. 2/f.3'de yer alan ve uzaktan çalışanlar bakımından işverenin eşit davranma ve işçiyi gözetme borcunu özel olarak düzenleyenler hükümler olmasaydı dahi eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağına dair İK md.5 hükmünün; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından ise 6331 sayılı Yasa ve TBK md.417/f.2 hükümlerinin yeterli olacağı kanaatindeyiz. Uzaktan çalışmanın İş Kanunu md.14 kapsamında yasal dayanağının oluşturulması ile yetinilerek yalnızca özellik gösteren konularda düzenleme yapılmasının daha uygun olacağı söylenebilir.

Yasa koyucu uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceğini hükme bağlamıştır. Yönetmelikle getirile-

cek olan düzenlemeler yalnızca uzaktan çalışmada özellik gösteren hususlara ilişkin olmalı ve İş Kanunu'nda işçiler için öngörülen güvencelerden bu çalışan kesimini yoksun bırakacak nitelikte olmamasına özen gösterilmelidir.

### KAYNAKÇA

- Akın, Levent: "İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt", Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C.27, S.6, Kasım 2013.
- Akyiğit, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008.
- Alp, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011.
- Alpagut, Gülsevil: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜ-HFM C. LXXII, S. 2, 2014.
- Atabek, Reşat: İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978.
- Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2015.
- Başterzi, Süleyman: "Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.
- Berenstein, Alexandre/ Mahon, Pascal/Dunand, Jean Philippe: Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International 2011, Netherlands.
- Blanpain, Roger: Labour Law in Belgium, Kluwer Law International, Netherlands 2010.
- Brecht, Hans-Theo: Heimarbeitsgesetz, München 1977.
- Caniklioğlu, Nurşen: "6331 Sayılı İş Sağlığı

- ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, Eylül 2012.
- Centel, Tankut: “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994 (Esneklik).
  - Centel, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, TİSK Akademi 2011/II (Hizmet Sözleşmeleri).
  - Commission Staff Working Paper, Report on the implementation of the European social partners’ Framework Agreement on Telework, Brussels, 2.7.2008, Commission of the European Committies.
  - Çelik, Nuri/Canbolat, Talat/Caniklioğlu, Nurşen: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, Eylül 2016, İstanbul.
  - Civan, E.Orhan: “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İHSGHD, 2010/26.
  - Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN>
  - Däubler, Wolfgang: “Working People in Germany”, Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol.21, 1999.
  - Däubler, Wolfgang: Internet und Arbeitsrecht, 2.Auflage, Frankfurt am Main 2001 (Internet).
  - Doğan, Sevil: “İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi”, Seçkin, Eylül 2016.
  - Ekonomi, Münir: “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler”, Kamu-İş, C.1, S.5, Temmuz 1988.
  - Erdem, Ziya: Tele Çalışma, İstanbul 2004.
  - Ergin, Hediye: “Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul 2012.
  - Ertürk, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, S.27.
  - Eyrenci, Öner/Bakırcı, Kadriye: Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000, İTO Yayınları.
  - Eyrenci, Öner: “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İHD, 1991, Cilt 1.
  - Gülver, Ender: “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, İÜHFM C.I, XXII, S.2, 2014.
  - Güzel, Ali: “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Kamu-İş, C.4, S.2, Haziran 1997.
  - Heenen, Norbert in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3.Auflage, 2009.
  - Hoeland, Armin: “A Comparative Study of the Impact Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany”, Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol.24, 2002.
  - International Labour Conference, 82.Session, Report V.1, Home Work, ILO Geneva.
  - Jäckel, Michael/Rövekamp, Christoph: Alternierende Telearbeit, Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation, Wiesbaden 2001.
  - Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Gü-

- venlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, Ankara 2011 (Tele Çalışma).
- Kandemir, Murat: "Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHF C.I, XXII, S.2, 2014 (Evde Çalışma).
  - Kappus, Matthias: Rechtsfragen der Telearbeit, Heidelberg 1986.
  - Kilian, Wolfgang/Borsum, Wolfgang/Hoffmeister, Uwe: Telearbeit und Arbeitsrecht-Forschungsbericht Nr.139, hrsg. Vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1987.
  - Koç, Sedef : "Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Düzenlemeleri", Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, C.I, Özel Hukuk, GSÜ Dergisi.
  - Kuban, Arzu : Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramı ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997.
  - Lenk, Thomas: Telearbeit, Möglichkeiten und Grenzen einer Telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen, Berlin 1989.
  - Martino, Di Vittorio/Wirth, Linda: "Tele-Work: A New Way of Working and Living", International Labour Review, Vol.129, N.5.
  - Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5.Baskı, Ekim 2012.
  - Portmann, Wolfgang/Stöckli, Jean-Fritz: Schweizerisches Arbeitsrecht, 3. Vollständig überarbeitete Auflage, Zürich 2013.
  - Pfarr, M. Heide/Drüke, Helmut: Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden 1989.
  - Süzek, Sarper: "İş Akdinin Türleri", Mercek Dergisi, Nisan 2001 (İş Akdinin Türleri).
  - Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 8.Baskı, İstanbul 2012 (İş Hukuku).
  - Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 12.Baskı, İstanbul 2016 (İş Hukuku 2016).
  - Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/T-Mobil, NZA 1998.
  - Tuncay, A. Can: "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001 (Hizmet Akdi).
  - Tuncay, A. Can: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 2000 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002 (Değerlendirme 2000).
  - Tuncay, A. Can: Pazarlamacılık (Ticari Gezin) Sözleşmesi ve Düşündükleri, Çimento İşveren, Mart 2012 (Pazarlamacılık).
  - Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6.Baskı, İstanbul 2013.
  - Uşan, Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003 (Parça Başına Ücret).
  - Uşan, Fatih: "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu", [http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4\\_6.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf).
  - Wank, Rolf: "Telearbeit", NZA 1999.
  - Wedde, Peter: Telearbeit, Arbeitsrecht-Socialrecht-Datenschutz, München 2002.