

Makale Gönderim Tarihi: 18 Mayıs 2020

Makale Kabul Tarihi: 27 Mayıs 2020

Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma**

Öz

Meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler, yeni çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri, klasik çalışmanın aksine zaman ve işyeri açısından esnekleştirilmiş çalışma şekillerini içermektedir. En bilinen atipik çalışma türlerinden olan evde çalışmanın da Türkiye’de yaygın uygulama alanı bulunduğu, ekonomik ve teknolojik değişimin etkisiyle içeriğinin yenilediği bir gerçektir. Türkiye’de evde çalışanlar büyük ölçüde iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında bırakıldığından çalışanların gelir güvencesi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Mevzuatımız bakımından evde çalışma “Evde

Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunumuzun 461-469 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile eklenen fıkralar uyarınca, “evde çalışma”, “uzaktan çalışma” üst başlığı altında yeniden düzenlenmiştir. Çalışmamızın amacı, Türkiye’de evde çalışanların iş hukuku karşısındaki durumunu incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, evde çalışmanın hukuksal özellikleri belirlenmelidir. Ayrıca evde çalışma modelinin ortaya çıkardığı sorunlara, 4857 sayılı İş Kanunu ile karşılaştırma yapılarak çözüm getirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Uzaktan çalışma, evde çalışma, tele çalışma, atipik çalışma.

Working from Home As a Type of Remote Work

Abstract

The economic, technological and social developments brought about new forms of work. Emergence of new forms of work involves flexible forms of work in terms of time and work place contrary to the classical work. It is a fact that working from home, one of the

most well-known type of atypical works, has found widespread application area in Turkey and its content is renewed due to economic and technological change. In Turkey, home workers are largely excluded from the scope of labor and social security law, therefore the

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı- pelin.tuac@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3912-2569

** 09-11 Mayıs 2012 tarihinde DEÜ Uluslararası Kadın Konferansı’nda sunulan bildirinin genişletilmiş, kadın istihdamı bölümü çıkarılıp, güncel mevzuat değişiklikleri, yargı kararları ve tartışmalar eklenerek makale haline getirilmiş özgün biçimdir.

income security of the employees is negatively affected.

In our legislation, home-work is regulated under the title of "Home Worker Employment Contract" in the Turkish Law of Obligations numbered 6098, between the articles 461–469. In addition, according to the paragraphs added to the 14th article of the Labor Law numbered 4857 with the Law numbered 6715

in 2016, "Home Work" was rearranged under the heading "Remote Work". The aim of our study is to examine the position of the workers who work at home, in view of the labour law in Turkey. For this purpose, the legal characteristics of work at home should be determined. In addition, the problems posed by home-work model will try to be solved, by comparing with the Labour Law No. 4857.

Keywords:

Remote work, working from home, tele work, atypical work.

Giriş

19. yüzyılda sanayi devrimi sonucu kurulan büyük ölçekli işletmelerde artan istihdam talebi sonucu şekillenen klasik istihdam biçimi, İş Hukukunun gelişimine paralel bir gelişim göstermiştir¹. Klasik istihdam modelinin yapılandırılmasında, işçinin iş görme edimini işverenin yönetimi altında ve bir işyerinde tam gün süreyle ifa ettiği çalışma biçimi esas alınmıştır². Böylece klasik istihdam modelinin temel özelliğini çalışma yerinin işyeri olması oluşturmuştur. İş hukuku mevzuatımız ise ileride söz edeceğimiz kişisel-hukuksal bağımlılığa dayanan klasik istihdam modeline göre şekillenmiştir.

Özellikle 1970'li yıllardan itibaren meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler klasik istihdam modeli yanında atipik istihdam şekillerinin de ortaya çıkmasına sebep olmuştur³. Söz konusu gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan yeni istihdam modelleri, İş Kanunu'nda (İK) da yer alan belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli çalışma,

ödünç iş ilişkisi olarak sayılabilir. Klasik istihdam uymayan ve 2016 yılından itibaren İş Kanunu'nda düzenlenen çalışma şekilleri ise "evde çalışma"⁴ ve "tele çalışmadır". Atipik istihdam modellerinde klasik istihdamda mevcut bazı özelliklerden uzaklaşmanın söz konusu olduğu görülmektedir. Özellikle evde çalışma sisteminde, fabrika veya işyeri gibi mekânlar dışında ve genellikle işçilerin kendi evlerinde iş görülmektedir. Ancak ayırt edilmesi gereken husus, 1980'lerden sonra teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan "tele-çalışma"nın da bir bölümünün çalışanın teknolojik vasıtalar kullanılarak kendi evinde veya belirlenen özel bir mekânda yapılmasıdır⁵. Tele çalışmayı ev çalışmasından ayıran bu özellik nedeniyle incelememizde ele alacağımız evde yapılan çalışma, evde yapılan tele çalışmayı içermeyecektir.

6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'na eklenen düzenlemelerde, evde çalışma ve tele çalışma "uzaktan çalışma" kavramı altında birlikte düzenlenmiştir. Bu sebeple, çalışmamızda özellikle 6715 sayılı Kanun ile değişik İş Kanunu m. 14/IV-VII hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) evde hizmet

1 Özdemir, Burhan: "Ev Çalışması", Kemal Oğuzman'a Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, s. 127.

2 Engin, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. Ankara 2000, s. 269.

3 Engin, s. 269; Güzel, Ali: "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, s. 84.

4 Bu tür çalışma "eve iş verme", "ev sanayii" veya "eve iş verme sistemi" olarak da isimlendirilmektedir (Eyrenci, Öner/Bakırcı, Kadriye: Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İTO Yayınları 2000, s. 24; Lordoğlu, Kuvvet: İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul 1990,11).

5 Martino, Vittorio Di/Wirth Linda: Telework: A New Way of Working and Living. International Labour Review, 129 (5), 1990, s. 529; Özdemir, s. 128.

sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri arasındaki ilişki ele alınacaktır.

Yeni çalışma biçimlerinin bir diğer özelliği, çalışanların işyeri dışında kısa süreli çalıştıkları için işçi topluluğu ile bütünleşememesidir. Çalışanların birbirinden soyutlanması ise örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır.

Evde çalışmanın özellikle evde yaşamak zorunda kalan-ev kadınları, engelliler vb.- için düzenli bir istihdam seçeneği ve evde kalarak gelir etme yolu olması, evde çalışmaya talebi giderek arttırmaktadır. Evde çalışanların evde çalışmayı tercih etmelerinin bir nedeni de kendilerini bağımsız hissetmelerinden kaynaklanmaktadır⁶. İşverenler ise genel giderleri ve işgücü maliyetini azalttığı gerekçesiyle evde çalışma modelini tercih etmektedir. Ancak evde çalışmanın düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına yol açtığı da bir gerçektir. Ayrıca evde çalışanlar işyeri dışında çalıştıkları ve çalışanlardan soyutlandıkları için işverenle pazarlık şansına da sahip değildir. Özellikle çok düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmek zorunda kalan evde çalışanların kayıtlı istihdama dâhil olduklarını söylemek de çok güçtür.

Bugüne kadar yapılan pek çok araştırma, evde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu doğrulamaktadır. Bu sebeple evde çalışma ev işi veya ev hizmetleriyle karıştırılmaktadır⁷. Önemle belirtelim ki, çalışmamıza konu olan evde çalışma kavramının "ev hizmeti" başlığı altında tanımlanan evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmetlerle bir ilgisi yoktur.

Evde çalışma kapsamında ev içinde yapılan

6 Eyrenci/Bakırcı, s. 7.

7 Türk Borçlar Kanunu'nda ev işlerinde/hizmetlerinde çalışma "Ev düzeni içinde çalışma" olarak şöyle düzenlenmiştir (m. 418): "İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür."

İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörmeye edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır.

İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür."

işler özellikle dokuma, hazır giyim ve paketleme işlerinde yoğunlaşmaktadır⁸. Türk Borçlar Kanunu'nun gerekçesinde de evde çalışılan alanlara örnek olarak işçinin, bir mağaza için, kendi evinde giysi dikip vermesi, ürün paketlemesi gösterilmiştir⁹. Ayrıca, firmalara örgü, nakış, tekstil ürünlerinin temizliği, tamamlanması, çeşitli elektronik aksamın montajı, çeşitli ürünlerin ambalajlanması, oyuncak yapımı gibi işler de örnek olarak sayılabilir¹⁰. Evde çalışma, günümüzde geleneksel olarak başvurulduğu alanların dışında, reklamcılık, çeviri, programcılık gibi çalışma alanlarına da yayılmıştır¹¹. Bunun yanında özellikle yayın sektöründe dizgi işlerinin yaptırılması da, geniş ölçüde evde çalışma sistemine dayanmaktadır. Çalışmamızda, evde çalışma istihdam modelinde yapılan söz konusu işlerin taşıdıkları özellikler ve tâbi oldukları Kanun hükümleri dikkate alınarak, tarafların hak ve yükümlülükleri ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ele alınacaktır.

I. Evde Çalışma Kavramı ve Benzer Kavramlardan Farkı

A. Evde Çalışma Kavramı

Geçmiş sanayi devrimi öncesine dayanan ve

8 Centel, Tankut: "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi" ("Yeni İstihdam Türleri"), Çalışma Hayatında Esneklik/ Flexibilität im Arbeitsleben, İzmir 1994, s. 245; Tuncay, A. Can: "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, ÇMİS, Ankara 1995, s. 73.

9 Alp, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, s. 795; Aydın, Ufuk: "Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, s. 356; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 2018, İstanbul, s. 276.

10 Civan Ersun Orhan: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 26, 2010, s. 528; Keskin, Doğan: "Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları", İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi, Ankara 2008, s. 215; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2014, s. 410.

11 Civan, s. 528; Kandemir, Murat: İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 75; Keskin, s. 215.

atipik istihdam modeli olan evde çalışma kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılabilmektedir. Söz konusu tanımlara göre evde çalışma, bir işveren veya aracı için işçinin kendisinin seçtiği bir yerde genellikle de kendi evinde, yalnız veya aile üyeleri ile birlikte işverenin doğrudan bir yönetim/denetimi olmaksızın ücret karşılığı bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıdır¹².

Öğretide yapılan tanımın dışında evde çalışmanın Türk Hukukunda yer alan düzenlemelerde nasıl tanımlandığını da incelemek gerekmektedir. Evde çalışma kavramı Türk Borçlar Kanunu'na kadar ayrıntılı bir düzenlemeye kavuşturulamamıştır. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 322. maddesindeki düzenlemeden evde çalışma kavramına ilk kez yer verildiğini görebiliyoruz. Söz konusu hükme göre, "İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur".

Evde çalışma ile ilgili diğer bir hüküm, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/I-d bendinde yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, bir ailenin üyeleri veya üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışındadırlar.

Evde çalışma ile ilgili yapılan en ayrıntılı düzenleme, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda¹³ "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında yer almaktadır. Kanunun 461. maddesinde evde hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Söz konusu tanıma göre, evde hizmet sözleşmesi işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile üyeleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

Son olarak, 6715 sayılı Kanunla¹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenen hükümde ise uzaktan çalışma tanımlanmıştır. Şöyle ki, "İşçinin, işveren 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 ilişkisi" uzaktan çalışmayı ifade etmektedir. Kanun maddesinin gerekçesinde de ifade edildiği gibi, evden çalışma ve tele çalışma biçimlerini uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanım yapılmıştır¹⁵, ¹⁶. Ancak söz konusu düzenlemenin ağırlıklı olarak tele çalışma kavramını açıkladığı da ortadadır¹⁷. Doktrinde de belirtildiği üzere, maddede uzaktan çalışmanın bir türü olarak belirtilen tele çalışmanın evden yapılması, tele çalışmayı geleneksel anlamdaki evde çalışma haline getirmeyecektir¹⁸.

Çalışmamızda şimdiki kadar yer verilen evde çalışma ile ilgili genel bilgiler yanında, uluslararası sistemlerde de evde çalışmanın nasıl tanımlandığına değinilmesi gerekmektedir.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Evde Çalışma Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü 1996 yılında evde

12 Civan, s. 528; Gülver, Ender: "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHF C.I, XXII, S.2, 2014, s. 106; Koç, Yıdırım: Eve İş Verme, Ankara 2001, s. 7, Özdemir, s. 129; Süzek, s. 276; Tuncay, s. 73; Villegas Schneider de G.: Home Work: a Case for Social Protection", International Labour Review, 129 (4), 1990, s. 425.

13 Resmi Gazete, 04.02.2011, 27836.

14 İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Resmî Gazete, 20.05.2016, 29717)

15 <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanun-maddeleri?pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=6715>.

16 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, İş Kanunu madde 14'te yer alan uzaktan çalışma kavramı sadece tele çalışmayı düzenlemektedir. Evde çalışmaya, İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Çünkü İş Kanunu m. 1/II'de yer alan "Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine... faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" hükmünden hareketle, evin işyeri tanımına uymadığı ifade edilmiştir. Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin maddelerinde hüküm bulunmaması halinde TBK m. 469'a göre hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerin uygulanacağı da ayrıca belirtilmiştir (Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I, Ankara 2019, s. 133).

17 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Eylül 2017, İstanbul, s. 194.

18 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 194; Süzek, s. 276; Dulay Yangın, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, s. 63-64.

çalışanları korumayı amaçlayan 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesini¹⁹ ve aynı tarihli 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararını²⁰ kabul etmiştir. 177 sayılı sözleşme henüz on ülke²¹ tarafından onaylanmıştır. Türkiye henüz söz konusu sözleşmeleri onaylamamıştır.

177 sayılı sözleşme ve 184 sayılı tavsiye kararına göre, evde çalışma, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığı sahip olmayan kişi tarafından,

(i) işverenin işyeri dışında belirlediği diğer yerlerde veya kendi evinde,

(ii) ücret karşılığında,

(iii) malzeme, donanım ve diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverenin belirlediği bir mali veya hizmeti üreten kişinin çalışması şeklinde tanımlanmıştır²².

Evde çalışanlar, “işyeri dışında çalışanlar”, “ev temelli çalışanlar” veya “parça başına çalışanlar” olarak adlandırılmaktadır. Ancak evde çalışmayla aynı anlama gelen “işyeri dışında çalışanlar” dışındaki terimler evde çalışmanın farklı yönlerini vurgulamakta fakat evde çalışanlar kategorisini tam olarak tanımlamaya yeterli olmamaktadır²³.

Uluslararası Çalışma Örgütü evde çalışanın iş görme edimini ifa edeceği yeri belirlerken kişinin kendi evi ile sınırlandırmamış, işverenin işyeri dışında kendi seçtiği herhangi bir yeri de evde çalışma kapsamına dâhil etmiştir. Sözleşmede yer alan söz konusu tanımın evde çalışma kavramını genişlettiği ve tele çalışmayı da içerdiği düşünül-

lebilir²⁴. Ancak sözleşmede tanımlanan evde çalışma daha çok imalat sanayiinde, tekstil sektöründe veya ambalaj ve zarf doldurma gibi servis işlerinde uygulanan geleneksel ev çalışmasını ifade etmektedir²⁵.

Anılan sözleşmeye göre işveren ise, doğrudan ya da –ulusal mevzuatta aracı olsun ya da olmasın- bir aracı yoluyla, iş organizasyonu ile ilgili olarak, eve işveren gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmıştır.

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus, UÇÖ sözleşmesinde düzenlenen işveren tanımında yer alan araçlarla ilgili düzenlemelerdir. Yukarıda da değindiğimiz üzere işveren tanımlanırken araçların ulusal mevzuatta düzenlenmiş olup olmadıklarına bakılmaksızın işverenlik sıfatının tespit edileceği belirtilmiştir. Sözleşmenin 8. maddesinde evde çalışmada aracı kullanılmasına izin verildiği hallerde, işverenin ve araçların kişisel sorumluluklarının, ulusal uygulamalara uygun olarak yasa yoluyla veya mahkeme kararlarıyla belirleneceği hükmüne yer verilmiştir²⁶.

Evde çalışma sisteminde işverenler tek tek evde çalışanlarla muhatap olmak yerine ekip başı olarak adlandırılan araçlarla çalışmayı tercih etmektedirler. Araçlar evde çalışanın işverenden iş almasını ve işi teslim etmesi konusunda araya girerek evde çalışma sistemine dâhil olmaktadır. Ancak araçlar evde çalışanları iş sözleşmesiyle çalıştırmazlar ve onların edimlerini de taahhüt etmezler. Genellikle gördükleri hizmetin karşılığı olarak işverenden parça başı ücret alırlar²⁷. Sayılan sebepler dolayısıyla, araçların alt işveren veya takım kılavuzu olarak nitelendirilmeleri de mümkün değildir.

Türk Borçlar Kanunu’nun 404. maddesinde yer alan düzenleme, araçların işçi olarak kabulüne dair hükümler içermektedir. “Aracılık ücreti” başlı-

19 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:130170109754293::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177:NO#A18 (15.05.2020).

20 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1370322074981373::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R184:NO (15.05.2020).

21 15.05.2020 tarihi itibarıyla onay tarihine göre söz konusu devletler sırasıyla, Hollanda, İrlanda, Finlandiya, Arjantin, Arnavutluk, Bulgaristan, Bosna –Hersek, Tacikistan, Belçika, Kuzey Makedonya’dır. (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322 (15.05.2020)).

22 Kandemir, s. 75.

23 Eyrenci/Bakırcı, s. 25.

24 Civan, 530; Kandemir, 77; Soysal, Tamer: “Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 9, Cilt: 1, 2006, s. 147.

25 Soysal, s. 147.

26 Eyrenci/Bakırcı, s. 47.

27 Centel, s. 245; Civan, s. 530; Dulay Yangın, s.133-135; Kandemir, s. 77; Özdemir, s. 145.

ğını taşıyan ve beş fıkradan oluşan 404. maddede belli işlerde aracılık yapması hâlinde işçiye ödenecek ücret düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, işçinin istem hakkının, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulduğu anda doğacağı belirtilmektedir. Ayrıca maddenin dördüncü fıkrasında, işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü sözleşmeyle getirilmemişse, işverenin ücretin muaccel olduğu her dönem için, işçiye yazılı hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Borçlar Kanunu'nda yer alan bu düzenleme ile evde çalışmada kullanılan araçların işçi olarak kabul edileceği sonucuna varılmaktadır.

C. Evde Çalışma Kavramının Benzer Kavramlardan Farkı

1. Benzer Kavramlardan Farkı

Evde çalışma, özellikle ev hizmeti kapsamındaki çalışmayla karıştırılmaktadır. Ev hizmeti olarak bilinen çalışma, bir evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmet olarak tanımlanabilir²⁸. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanlar, evin sahibi ya da kiracısı için iş görmektedir²⁹. Ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle, aşçı, şoför, çocuk bakıcısı gibi bedeni çalışmayı gerektiren ya da hastabakıcı, özel sekreter, özel ders verenler gibi fikri çalışmayı gerektiren işleri görebilirler³⁰. Bir örnekle açıklamak gerekirse, işverence satılması amacıyla evinde yiyecek hazırlayan işçiler evde çalışan kapsamında değerlendirilecektir. İş görme edimini yerine getirdiği ev sahibi veya kiracıları için yiyecek hazırlayan işçiler ise ev hizmetlerinde çalışanlar olarak kabul edilecektir³¹.

Ev çalışmasında karşılaşılan diğer bir sorun, evde çalışanın alt müteahhit ve bağımsız çalışandan ayırt edilmesidir. Alt müteahhitlik ilişkisinden farklı olarak evde çalışmada çalışan işi bitirdiğin-

de, ürünün kalitesine bakılmaksızın, tespit edilmiş ücreti alır. Oysa müteahhidin yaptığı iş işverenin önceden belirlediği kalitede değilse ödenecek ücrette değişiklik söz konusu olabilir³². Evde çalışmanı bağımsız çalışandan ayıran unsur ise şudur: Ev çalışmasında ev çalışması yapan ortaya çıkan ürünü doğrudan tüketiciye, pazara arz etmemektedir. İş bitince kendisinden bu işin görülmesini isteyen kişiye teslim etmektedir. Oysa bağımsız çalışanlar, ürünü evde üretse bile, ürettiği ürünü doğrudan tüketiciye pazarlamaktadır³³.

2. Tele Çalışmadan Farkı

Evde çalışan, bir veya birden fazla işveren için kendi evinde veya seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veya aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal ve hizmet üreten kişidir³⁴. Tele çalışan ise, teknolojik araçları kullanmak suretiyle, evde ya da tele çalışma için özel olarak düzenlenmiş tele merkezlerde ya da gezici olarak mal veya hizmet üretme işini yerine getiren kişidir. Örneğin evde ücret karşılığı çeviri yaparak evde çalışma kapsamında çalışan bir kişinin ara sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanması, çevirileri işverene elektronik posta yoluyla göndermesi çalışmanın tele çalışma olarak kabulünü gerektirmeyecektir. Eğer çalışan evinden internete bağlanarak işveren ile yurtdışındaki müşteriler arasında iletişimi sağlamak amacıyla çeviri hizmeti sunuyorsa bu takdirde tele çalışmanın bulunduğu sonucuna ulaşılabilecektir³⁵.

Evde yapılan çalışmalarda, parça başına çalışma yapılmakta ve ücret de parça başına ödenmektedir³⁶. Oysa tele çalışmada çoğu zaman işin niteliği zamana göre ücret ödenmesini olanaklı kılmaktadır.

28 Gülver, s. 106; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 410.

29 Civan, s. 529.

30 Karadeniz, s. 178.

31 Civan, s. 529.

32 Ruiz Vega, Luz: "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?" International Labour Review. 2, 1992, s. 202.

33 Ruiz, s. 202.

34 Engin, s. 270; Süzek, s. 195.

35 Civan, s. 537.

36 Engin, s. 271; Özdemir, s. 144-145; Uşan, Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, 2003, s. 61.

II. Evde Çalışanların Hukukî Konumları

A. Genel Olarak

Bir işverene bağlı olarak fakat işverenin denetimi olmaksızın ve işyeri dışında iş görmeyen, evde çalışmanın ayrıcalığı özelliği olması, ev çalışanın hukukî niteliği konusunda farklı yaklaşımlara sebep olmuştur. Öğretide ev çalışanları "müteahhit" ya da "alt müteahhit", bazı yazarlarca "işçi benzeri" ve kimilerince de "işçi" olarak nitelendirilmiştir³⁷. Öğreti ve uygulamadaki söz konusu çelişkiler, evde çalışma kavramının yasayla düzenlenmesi gereğinin önemini göstermiştir.

Evde çalışma kavramı kapsamında değindiğimiz tanımlara bakıldığında genel olarak söz konusu ilişkilerde çalışanların işçi sıfatına sahip olduğu görülmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 nolu sözleşmesinde evde çalışma tanımı yapılırken, çalışmanın bağımsız çalışma olarak nitelendirilebilecek kadar özerk ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından yapılması gereği vurgulanmıştır. Söz konusu düzenleme göz önüne alındığında, evde çalışanların işçi olarak kabul edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, sözleşmede adı geçen bağımsız çalışan kavramını açıklığa kavuşturmanın ulusal hukuklara bırakılması belirsizlik yaratmaktadır. Buna göre, ancak her ülkenin ulusal mevzuatına göre bağımsız çalışan olarak görülmeyen kişiler, evde çalışan olarak kabul edilebilecektir³⁸.

B. İşçi Benzeri

Evde çalışanların hangi hukukî statüye tâbi olarak çalıştığının belirlenmesinde öncelikle taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinden ve söz konusu bağımlılık ilişkisinin düzeyinden hareket edilmelidir. Ancak bazı ülkelerde yasa koyucular hukukî statüsünün tespitinde tereddüt bulunan evde

çalışanlar için özel bir düzenleme ile "işçi benzeri" kategorisini oluşturmuşlardır³⁹. Fransa ve Almanya'da kabul edilen söz konusu uygulamalarda evde çalışanların işçi benzeri olarak nitelendirilmesinin sebebi, çalışanların ekonomik bağımlılık altında çalıştıkları için bağımsız çalışan niteliği, kişisel bağımlılık altında olmadıkları için de işçi niteliği taşıyamamalarıdır⁴⁰. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bir kişinin bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilmesi için üretim araçlarının maliki olması yanında kâr ve zararın da kişinin kendisine ait olması gerekmektedir⁴¹. Bağımsız olarak çalışan kişi müşterilerini kendisi seçmekte ve ürünün piyasa fiyatını dilediği gibi belirleme serbestisine sahip olmaktadır⁴².

C. Bağımlılık İlişkisi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, bağımlılık ilişkisi evde çalışanların işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı oldukları yönünde yapılacak bir değerlendirmede belirleyici rol oynamaktadır. İş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi, işverenin işçiye emir ve talimat verebilme imkânına sahip olduğu haller mevcuttur. Tele çalışmada işveren tarafından, telefonla, faksla ve internet yoluyla emir ve talimat verilmesi olanağı bulunduğundan, bağımlılık ilişkisinin daha sıkı olduğu söylenebilir. Tele çalışmadan farklı olarak evde tekstil, hazır giyim, halıcılık, paketleme gibi el emeği yoğun işlerin yapıldığı durumlarda işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisinin zayıflaması bağımlılık ilişkisinin de zayıflamasına neden olmaktadır. Evde çalışma modelinde işverene bağımlılık ilişkisi tele çalışmadaki kadar sıkı olmasa da kurulan ilişkide bağımlılık unsurunun dışlandığı sonucuna varıla-

37 Engin, s. 271; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 410; Özdemir, s. 130.

38 Civan, s. 542; Turan, Ercan/Pakin-Akın, Ebru: "Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler", SİCİL, Yıl: 3, Sayı: 12, Aralık 2008, s. 189.

39 Başterzi, Süleyman: "Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi", Ankara 2007, s. 27; Engin, s. 273-274; Tuncay, s. 72-73.

40 Alp, s. 815; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 196; Civan, s. 545; Däubler, s. 148; Engin, s. 275-276; Gülver, s. 107; Özdemir, s. 148-150; Ray, Jean-Emmanuel/Rojot, Jacques: "A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on France", Comp. Labor Law&Pol'y Journal. 24, 2005, s. 120; Uşan, s. 87.

41 Güzel, s. 98.

42 Civan, s. 547; Engin, s. 274.

mamaktadır⁴³.

Hukukî/kişisel bağımlılığın belirlenmesinde değerlendirilmesi gereken, işverenin gözetimi, denetimi ve onun talimatına uygun olarak işin görülmesi gerekliliğinin yanında, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görülmesidir⁴⁴. Bu takdirde çalışanlar işçi olarak nitelendirilebilecektir.

Evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kişi ise, işverenin denetimi dışında iş görme edimini yerine getirmektedir. Bu bakımdan evde çalışan, belirli bir teknik bağımsızlığa sahip olsa bile bir işverene ait iş organizasyonu ile bütünleşmiş olması hâlinde hukukî/kişisel bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir⁴⁵. Bunun yanında, evde çalışma ilişkisinde, kişisel bağımlılık belli ölçüde var olmasına karşın, evde çalışanın işi işveren hesabına görmesi ve edim konusu üzerinde satıcı gibi tasarruf etme olanağına sahip olamaması işverene olan ekonomik bağımlılığın devam etmekte olduğunu göstermektedir⁴⁶.

D. Türk Hukukundaki Durum

Evde çalışanlara işçi sıfatının tanınabilmesi için

yasa koyucunun özel düzenlemesine ihtiyaç bulunmamaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kabulüne kadar Türk Hukukunda evde çalışma düzenlenmiş değildi. Buna karşılık, evde çalışmaya ilişkin yasal dayanak olarak, yürürlükteki Borçlar Kanunu 322. maddesi kabul edilmiştir. Söz konusu madde gereğince, işverenin yönetimi ve gözetimi altında bulunmadan, parça başına çalışan kişi işçi olarak nitelendirilmektedir. Öğretideki bir görüş, genel hükümler çerçevesinde bakıldığında kişisel/hukukî bağımlılığın bulunmadığı, yaptığı işin sonucundan sorumlu olan parça başına çalışan bir çalışma ilişkisinin eser sözleşmesi olarak nitelenmesi gereğini öne sürmüştür^{47, 48}. Ancak, maddede sorumluluk konusunda eser sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağını ifade edilmesi, yasa koyucunun atipik bir iş sözleşmesini düzenlemeyi amaçladığını göstermektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile tartışmaya yer bırakmayacak şekilde evde çalışanların işçi olarak kabul edilecekleri açıklığa kavuşmuştur. Zira ilgili Kanun'un 462. maddesinde evde çalışanlar açıkça "işçi" olarak nitelendirilmiştir. Doktrinde de belirtildiği üzere, evde çalışma istihdam modelinde çalışanların niteliğini belirlerken, bağımlılık ilişkisinin varlığını sıkı bir biçimde aramadan ve aynı zamanda İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi kapsamına dahil edecek şekilde bir yorum yapılması gerekmektedir⁴⁹.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında da, Borçlar Kanunu 461. madde hükmünde olduğu

43 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 197; Güzel, s. 123; Süzek, s. 276; Turan/Pakin-Akın, s. 192.

44 Yargıtay'ın çeşitli kararlarında vardığı sonuçta, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü tespit edilen çalışanların, sıkı bir bağımlılık ilişkisi olmasa da işçi olarak kabulüdür. Aynı yöndeki kararlardan birine göre, davacının konfeksiyon işyerinin zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiğini, işyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu yönündeki iddianın davacı ve davalı tanıklarca doğrulandığını belirterek, düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılmasının ve parça başına ücret ödenmesinin, işin iş sözleşmesi niteliğini etkilemeyeceğini, davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde hükme varmıştır (21. HD., 08.06.2000 Tarih, 2000/4584 E., 2000/4611 K.; aynı yönde bkz: 21. HD., 21.01.1998 Tarih, 1997/5798 E., 1998/149 K.).

45 Alp, s. 804; Civan, s. 546; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 197; Engin, s. 274; Eyrenci, s. 205-206; Gülver, s. 105; Kandemir, s. 59; Güzel, s. 123; Süzek, s. 276; Dulay Yangın, s. 63 vd.

46 Berenstein, Ave/Mahon, Pascal: Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International, Hague-London-Boston, 2001, s. 74.

47 Engin, s. 274.

48 Eyrenci, ilişkinin eser sözleşmesi olarak nitelendirilmesini eleştirmiştir. Eyrenci'ye göre, ülkemizde uzun süreden beri özellikle konfeksiyon sanayinde yaygın bir uygulaması olan evlere iş verilerek üretim yapılması halinde, bunların eser sözleşmesi çerçevesinde bağımsız çalışan gibi düşünülerek onlara iradelerine rağmen bir girişimci statüsü verilmesi ile ekonomik açıdan benzer bir işçiden daha aşağı düzeye itilmiş olurlar. Yazara göre, böylece İş Hukukunun uygulama alanı dışına çıkılarak, yeni sömürü türleri yaratılmış olmaktadır (Eyrenci, Öner: "Tele Çalışma ve İş Hukuku", İHD, 1991, Cilt 1, s. 207).

49 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 197; Dulay Yangın, Dilek: "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", SİCİL, Sayı: 36, Yıl: 2016, s. 155.

gibi bağımlılık unsuruna yer verilmemiş, ancak işveren tarafından oluşturulan *iş organizasyonu* kapsamında evde çalışmanın görüleceğine işaret edilmiştir. Dolayısıyla işyerini ve iş sözleşmesinin varlığını da belirleyecek olan iş organizasyonu kavramı, işin işyerinin dışında yapılması hallerinde başvurulan bir kavramdır⁵⁰.

Borçlar Kanunu'nun 469. maddesinde de "Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır" ifadesi yer almaktadır. Borçlar Kanunu'nda ayrıca eser sözleşmesi hükümlerinin kıyasen uygulanacağına değinilmese de, sonuçtan işçinin sorumlu olacağına dair açık bir hüküm getirilmiştir (TBK m. 463).

Evde çalışmanın, bağımsız bir girişimcilik değil de iş sözleşmesine dayanan bir iş ilişkisinin varlığını gösteren koşullarda yapıldığının hukuken sabit olduğu hallerde evde çalışanların İş Hukukunun işçileri koruyucu hükümlerinden yararlandırılmaları gereği, bazı İş Hukuku düzenlemeleri bakımından sorun doğuracak niteliktedir. Evde yapılan iş, İş Kanunu'nun 4/1-d bendi bağlamında bir ailenin üyeleri ve/veya üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak yapılan bir el sanatı işi ise, ev çalışanları işi bağımlı olarak yerine getirirse dahi, kendilerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz. Bu durumda aile bireyleri veya hısımların katılımı ile çalışanlar Borçlar Kanunu'na tâbi olacaktır⁵¹. Söz konusu durumdan anlaşıldığı üzere evde çalışmanın iş mevzuatı içinde düzenlenmesi bütünlüğün sağlanması açısından gereklidir.

III. Evde Çalışanlara Uygulanacak Hükümlerin Tespiti

Evde çalışanların, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu ve bağımlılık içinde çalıştıkları

larını kabul ettikten sonra iş sözleşmesine dayanaarak çalıştıkları ve işçi oldukları tespitini daha önce yapmıştık. Bu durumda, İş Kanunu (4. maddesinde sayılan kapsam dışında bırakılanlar hariç) faaliyet konularına bakılmaksızın işçi işveren ilişkilerine uygulanacağına (İK m. 1/II) göre, evde çalışanlara da İş Kanunu uygulanacaktır⁵².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin kararında, evde çalışmanın İş Kanunu'nun 4. maddesinde, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bıraktığı işler arasında sayılmadığını ve faaliyet biçiminin özelliğinden ötürü Borçlar Kanunu içinde ayrıntılı hükümlere yer verildiğini ifade etmiştir. Atipik sözleşme niteliğinde olan evde hizmet sözleşmesinin Borçlar Kanunu içerisinde sayılmasının, iş sözleşmesi olma niteliğini engellemeyeceği ve evde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında sayılmalarını gerektirmeyeceği hükmüne varmıştır⁵³.

Yasa koyucunun önceden İş Kanunu'na tâbi olarak çalışan evde çalışanları Borçlar Kanunu'nda özel olarak düzenlenmesi, onları İş Kanunu kapsamı dışına çıkarma amacını taşımamaktadır. Aksine, yasanın amacının İş Kanunu ile sonraki tarihli Borçlar Kanunu hükümlerinin birlikte uygulanması olduğu kanaatindeyiz⁵⁴. Fakat bu durumda, Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile evde çalışmayı da kapsamına alan İş

52 Süzek, s. 277; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 160. Aksi görüşte olan Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, yapılan çalışmanın iş organizasyonu içinde yer almayan evde yapılan bir çalışma olması nedeniyle İş Kanunu hükümlerine tâbi olmamaktadır (s. 133). Aynı yönde Ergin'in görüşüne göre, evde hizmet sözleşmesini düzenleyen Kanunun gerekçesinde verilen örnekler göz önüne alındığında, evde hizmet sözleşmesiyle geleneksel el sanatları vb. çalışmaların düzenlendiğini, bu sebeple evde hizmet sözleşmesinin İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnaya yakın olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre bu çalışma modeline İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün değildir (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, s. 210-211).

53 Yargıtay HGK, 16.11.2016 Tarih, 2016/9-1414 E., 2016/1072 K., (https://www.sekeris.org.tr/dergi/multi-media/dergi/78_yargi_kararlari.pdf, (15.05.2020)).

54 Alp, s. 813; Gülver, s. 121; Süzek, s. 278; Dulay Yangın, s. 55-56.

50 Alp, s. 799; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 197; Süzek, s. 276; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 151.

51 Engin, s. 273.

Kanunu'nun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri ile diğer hükümleri arasındaki ilişkinin tespiti ve uyumsuzlukların çözümünde hangi yasa hükümlerinin uygulanacağı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Evde çalışanların İş Kanunu'nda düzenlenen haklardan yararlanacakları ve borçlardan da yükümlü olacaklarına ilişkin görüşe katılmaktayız⁵⁵. Diğer yandan, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4-7. fıkralarında düzenlenen uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler evde çalışanlara da uygulanabilecektir. İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır (TBK m. 461 vd.). Evde hizmet sözleşmesine ilişkin Borçlar Kanunu'nda hüküm bulunmayan hâllerde ise Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır (TBK m. 469).

Kanunda boşluk bulunan haller dışında, İş Kanunu ile Borçlar Kanunu hükümleri arasında farklı düzenleme bulunması söz konusu olduğunda, sonraki hüküm ve özel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmalıdır⁵⁶. Söz konusu yorum yönteminde Borçlar Kanunu ile İş Kanunu hükümleri arasındaki çelişkilere örnek olarak sözleşmenin süresine ilişkin İK 11 ile TBK 468/I; ücretin ödenme zamanına ilişkin İK 32/V ile TBK 466/I arasındaki çelişkiler gösterilebilir⁵⁷.

6715 sayılı Kanun'un 06.05.2016 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra İş Kanunu m. 14 ile Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında çelişki yaratan durumlar ortaya çıkmıştır. 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenen fıkralar, Borçlar Kanunu'na göre hem sonraki hem de özel düzenleme niteliği taşıdığı için çelişkili hükümlerin bulunması hâlinde *İş Kanunu'nun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır. İki kanun arasında çelişki yaratan durumlar, ücretin yazılı sözleşmede yer almasına ilişkin İK m. 14/V*

ve TBK 462/II hükmü, işçinin iş görme edimini "evinde" yerine getireceği İK m. 14/IV hükmü ile "evinde veya belirleyeceği başka bir yerde" yerine getirebileceğini düzenleyen TBK m. 461 hükmü arasındaki farklı düzenlemelerdir. Söz konusu hükümler arasındaki çelişkilere yönelik çözümlere yer geldikçe değinilecektir.

IV. Evde Hizmet Sözleşmesinin Kurulması ve İşyeri

A. Evde Hizmet Sözleşmesinin Kurulması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde, "Evde Hizmet Sözleşmesi" düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak⁵⁸ Kanunda düzenlenmesi ile evde çalışma hukukumuzda ilk defa bir düzenleme konusu yapılmıştır. TBK. m. 461'e göre: "*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, ... görmeyi üstlendiği sözleşmedir*". Evde çalışmayı kapsamına alan uzaktan çalışma kavramının İş Kanunu m.14/IV'te yer alan tanımına göre, "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde" yerine getireceğinden söz edilmektedir. Yasanın amacından hareketle, burada her iki *hüküm birlikte* değerlendirildiğinde, evde çalışma, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde ve iletişim teknolojileri kullanılmadan yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Madde gerekçesinde de işin işçi tarafından işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekânda ifa edilebileceği belirtilmiştir⁵⁹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen 468. maddesinde, işçiye deneme amacıyla bir iş

55 Süzek, s. 278; Gülver, s. 121; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 160.

56 Gülver, s. 121; Süzek, s. 278; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 161

57 Süzek, s. 278.

58 Berenstein/Mahon, s. 75.

59 <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanun-maddeleri?pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=6715>, (13.05.2020).

verilmesi durumunda, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşmenin deneme için kurulmuş sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Bir görüşe göre, evde çalışma kural olarak parça başına çalışma olduğu için belirli bir edimin ifa edilmesiyle sözleşme sona erecektir, ancak işverenin birbirini takip eden parça başı işler vermesi hâlinde belirsiz süreli iş sözleşmesinden söz edilebilecektir⁶⁰. İş Kanunu'na göre, belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken objektif nedenlerin varlığı aranmaktadır (İK m. 11). Belirli bir işin tamamlanması 11. maddeye göre objektif neden olarak belirlenmiştir. Ancak işçiye parça başına ücret üzerinden iş veriliyor olmasının, "belirli bir işin tamamlanması" koşulunu sağladığı anlamına gelmeyeceği açıktır. Zira işveren işçiye süreklilik arz eden bir şekilde parça başına iş veriyor olabilir.

Borçlar Kanunu 468. maddesinin ikinci fıkrasında ise, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıyorsa, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşmenin belirsiz süreyle yapılmış sayılacağı; diğer durumlarda ise, sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilmiştir. Söz konusu düzenleme gereğince, aksi kararlaştırıldığı takdirde, her parça başına iş verilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için yeterli bir neden olarak görülebilecektir. İşveren tarafından aralıklı olarak iş verilmesi hâlinde ise sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilecektir. Böylece taraflar iş sözleşmesinin iş hukukunda kurulması istisna olarak kabul edilen belirli süreli olduğunu kararlaştırabilirler⁶¹. Sonraki ve özel kanun hükmü olması nedeniyle, Borçlar Kanunu madde 468 hükmü gereğince, evde çalışma sözleşmesi, belirli süreli sözleşme yapılması için gerekli İş Kanunu'nda yer alan objektif neden sınırlamasına bağlı olmaksızın belirli süreli olarak yapılabilir⁶².

TBK m. 461 vd. hükümlerinde evde hizmet sözleşmesinin şekil şartına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. TBK m. 462/I uyarınca, her yeni iş verişte işe özgü özelliklerin, işçi tarafından sağ-

lanacak malzemenin, bu malzeme için ödenecek miktarın ve ücretin yazılı olarak bildirilmesi gerekliliği geçerlilik şartı olan yazılı şekil şartını taşımamaktadır. İşverenin yazılı bildirimde bulunmaması hâlinde malzeme bedeli ve ücret için söz konusu işlerde uygulanan alışılmış ücretin uygulanacağı düzenlenmiştir (TBK m. 462/II).

İş Kanunu'na göre uzaktan çalışmanın alt türü olan evde çalışma ilişkisinin "yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olduğu düzenlenmiştir (İK m. 14/IV). Ayrıca bu yazılı sözleşmede 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 hükümlere yer verilmelidir (İK m. 14/V)⁶³. Kendine özgü atipik bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışmada iş sözleşmesinin geçerliliğinin yazılı kurulmasına bağlanması, İş Kanunu m. 8'de düzenlenen şekil serbestisi ilkesine bir istisna getirmiştir. İşçinin lehine bir durum yaratan ve atipik bir çalışma biçiminde yaşanması mümkün olan belirsizlikleri ortadan kaldıracak yazılı şekil şartının düzenlenmesi isabetli olmuştur.

Evde hizmet sözleşmesinin yazılı yapılması ile ilgili Borçlar Kanunu'nda bu konuda İş Kanunu ile çelişen bir düzenleme yer almamaktadır. İş Kanunu'nda yazılı yapılması gereği düzenlendiği için ve bu konuda bir boşluk bulunmadığı için evde çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması gerekmektedir⁶⁴. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun

63 Söz konusu hükümler yanında sözleşmede yer alması önerilen diğer hususlar öğretide şöyle sıralanmıştır: "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" (Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma s. 157).

64 Süzek, s. 279. Aksi yönde görüş belirten Çelik/Canikli-oğlu/Canbolat'a göre, evde hizmet sözleşmesinin herhangi bir şekil koşuluna bağlanmaması nedeniyle taraflar arasında sözlü olarak da bir evde hizmet sözleşmesi

60 Engin, s. 275.

61 Civan, s. 550.

62 Süzek, s.279; Gülver, s. 121.

kapsamı dışında kalan “Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dâhil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler” TBK m. 461 uyarınca evde çalışma niteliği taşıdığı takdirde, taraflar arasında yapılan evde hizmet sözleşmesi herhangi bir şekil şartına tâbi olmaksızın kurulabilecektir.

Günümüzde yaşanan covid-19 salgın hastalığı zorlayıcı sebebiyle işyerinden çalışırken, çalışma sistemini evden çalışmaya dönüştüren işverenlerin geçicilik arz bu durum karşısında, evde hizmet sözleşmesi yapmasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığı tartışma konusudur. Salgın hastalık gibi haller, İş Kanunu anlamında işçinin rızasının alınmasını gerektirmeyen “zorlayıcı neden”ler kapsamında kabul edilip (İK m. 42), geçicilik arz eden evde çalışma olgusunun kabulü için işçinin rızasının aranmasına gerek görülmemelidir⁶⁵. Dolayısıyla, klasik istihdam modelinden zorlayıcı bir sebeple evde çalışma modeline geçilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilemeyeceği kanaatindeyiz. Fakat söz konusu değişiklik devamlılık arz edecek ve salgın hastalık hâli bittikten sonra da devam edecekse çalışma koşullarında esaslı değişiklik koşullarının uygulanması gerekecektir (İK m. 22).

Evde çalışma geçici nitelik taşısa dahi aşağıda ifade edileceği üzere, evde çalışma kapsamında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanmalıdır.

Borçlar Kanunu’nun İş Kanunu ile çelişen, ücretin yazılı sözleşmede yer alması koşulunun geçerlilik şartı niteliği taşıyıp taşımadığı hususunun çözümünde, sonraki özel düzenleme niteliği taşıyan İş Kanunu m. 14/V uygulama alanı bulmalıdır. Dolayısıyla, ücretin yazılı sözleşmede yer alması zorunluluğu bulunmaktadır. Ücretin yazılı olarak belirtilmemesi hâlinde alışılmış ücretin ödenece-

ğini öngören TBK m. 462/II hükmü uygulanmamalıdır⁶⁶.

B. Evde Hizmet Sözleşmesi Kapsamında İşyeri Kavramı

Evde hizmet sözleşmesi ilişkisi kurulurken işyerinin sınırlarını belirlemek evde çalışanlara sosyal güvenlik haklarının tanınması bakımından önem taşımaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/I-a bendine göre, sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından işveren ile çalıştırılan arasındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması yeterli değildir; ayrıca, çalışmanın işverene ait bir işyerinde yürütülmesi gerekmektedir⁶⁷. Dolayısıyla işçiler, işlerini işverene ya da onun yerine geçen kimseye ait işyerinde değil de, evde çalışmada olduğu gibi kendi evlerinde görmekteyseler 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılamayacakları sonucuna ulaşılabilir⁶⁸.

Yargıtay’ın bu konuda istikrar kazanmış kararlarına göre, iş sözleşmesinin öngördüğü iş görme edimini, işveren olduğu iddia edilen kişinin işyerinde yerine getirmeyen kimse sigortalı sayılmaz⁶⁹. Yargıtay’ın aynı yönde bir başka kararında, bir kimsenin sigortalı niteliği kazanabilmesi için, çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine dayanmış olması yeterli değildir; bu kişinin edim olarak öngörülmüş çalışmasını işverene ait işyerinde yerine getirmesi de gereklidir⁷⁰.

Yargıtay’ın söz konusu görüşleri özünde isabetli olsa da, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu, işinin niteliği gereği işyeri dışında çalışmak zorunda kalanları da işverene ait işyerinde çalışanlar olarak kabul etmek gerekmektedir⁷¹.

66 Süzek, s. 281; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 157.

67 Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 17. Bası, İstanbul, 2018, s. 90; Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2019, s. 68.

68 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89.

69 10. HD.,25.05.1984 Tarih, 1984/2729 E.,1984/ 2927 K. (Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89, dn. 56).

70 10. HD., 27.03.2007 Tarih, 2006/16493 E., 2007/4738 K. (www.kazanci.com.tr, 16.05.2020).

71 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89.

kurabilirler (s. 198).

65 Salgın hastalık hallerinde genel sağlığı korumak ve işletmenin devamlılığı açısından işverenin tek taraflı iradesiyle uzaktan çalışma sistemine geçmek mümkün olacaktır. (Özer, Hatice Duygu: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı:12, Aralık 2018, s. 206)

Gerçekten, işyeri kavramını, geleneksel anlamı dışında, ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda iş organizasyonu ölçütünü göz önüne alarak değerlendirmek gerekmektedir. Böylece işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışan bir işçi, diğer koşullar da varsa, sigortalı sayılmalıdır⁷². Nitekim İş Kanunu da söz konusu gelişmeleri göz önüne alarak, işyerini “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlamıştır (İK m. 2/III). Yasanın gerekçesinde de iş organizasyonu ölçütü, “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...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 hükmü eklenmiştir” şeklinde açıklığa kavuşturulmuştur. Dolayısıyla “iş organizasyonu” ölçütü, sınırları belirli bir coğrafi alanda kurulu dar anlamdaki işyerinin dışında çalışanların da işyerinin işçisi ve sigortalısı sayılması konusunda dikkate alınmalıdır⁷³.

Nitekim Yargıtay da son yıllarda verdiği kararlarında sigortalı sayılma için bazı durumlarda işin işverenin işyerinde yapılması koşulunu aramayıp, iş organizasyonu içinde yapılmasını aramıştır⁷⁴. Söz konusu karara göre, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde bulunulan hallerde bağımlılık unsurunun varlığını kabul etmek gerekecektir.

İş Kanunu’nun 2. maddesinin 2. fıkrasında işyeri tanımlanırken, teknik amaç birliği içinde faali-

yet gösteren ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yer olarak kabul edilmiştir⁷⁵. Dolayısıyla evde çalışanların işyeri dışında kalan ve iş gördükleri evleri veya kendi seçtikleri başka bir yer, işyerine bağlı bir yer olarak kabul edilmelidir⁷⁶.

Evde çalışanların çalıştıkları yerin işyeri olarak kabul edilmesinin önemi, ev çalışanın uğradığı kazanın iş kazası sayılmasında, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanabilirliğinde ve Yargıtay uygulaması açısından sigortalı sıfatının belirlenmesinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

V. Evde Hizmet Sözleşmesinde Tarafların Hakları ve Yükümlülükleri

Evde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar kendi belirledikleri yerden iş görme edimlerini yerine getirdikleri için, söz konusu atipik istihdam modelinin özellikleri nedeniyle tarafların hakları ve yükümlülüklerine ilişkin İş Kanunu’nun 14. maddesine eklenen hükümler, boşluk bulunması hâlinde Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi ve genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bunun yanında, evde çalışma modelinin kendine özgü özellikleri de iş hukuku açısından bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. İş Kanunu’nun 14. maddesi dışındaki hükümler ile Borçlar Kanunu evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında çelişki bulunması hâlinde yeni tarihli Borçlar Kanunu ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

A. İş Görme

Türk Borçlar Kanunu’nun 463. maddesine göre, işçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür. Söz konusu hüküm karşısında işçi, sözleşme ile belirlenen zamanda

72 Güzel, s. 109; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89; Turan/Pakin-Akın, s. 187; Uşan, s. 82.

73 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 90.

74 Yargıtay HGK, 24.06.2009 Tarih, 2009/21-249 E. 2009/291 K. (www.kazanci.com.tr, 16.05.2020).

75 Başterzi, s. 36.

76 Civan, s. 553

işe başlamak ve kararlaştırılan tarihte işi bitirme borcu altına girmektedir. Eğer sözleşmede işin teslimi için bir süre belirlenmemişse veya işin niteliğinden süre anlaşılmiyorsa, sözleşmenin yapılmasıyla işe başlanması gerekmektedir (TBK m. 90).

İşçi işe zamanında başlamaz veya sözleşmeye aykırı olarak işi geciktirirse, işveren teslim için kararlaştırılan süreyi beklemeden sözleşmeyi feshedebilecektir. Her ne kadar 463. maddede işverenin sözleşmeyi sona erdirebileceğinden söz edilmemişse de, işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi üzerine işverenin de derhal fesih hakkı olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamına giren evde çalışanlar açısından İş Kanunu'nun 25/II hükmü, Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlar açısından ise haklı nedenle feshin düzenlendiği, Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi uygulama alanı bulmalıdır⁷⁷.

İşçinin iş görme borcu kapsamında işçinin sonuç sorumluluğuna da değinmek gerekmektedir. Sözün geçen 463. maddenin ikinci fıkrasındaki düzenlemeye göre, iş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır. Eser sözleşmesinde işin görülmesi sırasında ürünün ayıplı olacağı tahmin edilebiliyorsa, ürünün düzeltilmesi için bir süre verilmesi gerekmektedir⁷⁸. Ancak evde çalışma açısından öne sürülen bir görüşe göre, ürünün verilen sürede düzeltilmesinin mümkün olmaması hâlinde, işçinin kusuru da varsa, işveren derhal fesih hakkını kullanabilecektir⁷⁹. Ayrıca belirtmek gerekir ki, maddede belirtildiği üzere, ayıplı işin düzeltilmesi büyük bir masraf gerektirmiyorsa işçinin masrafı kendisine ait olmak üzere ayıbı düzeltmesi gerekmektedir. Burada üzerinde durulacak husus, maddede işverenin ayıplı iş nedeniyle işçinin ücretinde indirim yapabileceği yönünde bir düzenlemenin bulunmayışıdır. Borçlar Kanunu'nda boşluk bulunması hâlinde İş Kanunu hükümleri

uygulanacağına göre, ücretten indirim yapılmayacağını kabul etmek isabetli olacaktır (İK m. 62)⁸⁰.

Ürünün tesliminden sonra taraflara düşen sorumluluk, 465. maddede hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddeye göre, işveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü incelemek ve varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren ürünü mevcut durumuyla kabul etmiş sayılır.

İş görme borcu kapsamında değinilmesi gereken diğer bir husus da, işverenin işçiye iş verme borcu olup olmadığıdır. İş Kanunu'nun 24/II-f bendinde, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa işçinin sözleşmeyi derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 411. maddesinde de benzer bir düzenleme bulunmaktadır. Ancak iki düzenleme arasındaki fark 411. maddede işverenin iş verme zorunluluğunun, işçinin sadece bir işveren hesabına iş görmesi hâlinde uygulanabileceğinin düzenlenmesidir. İş Kanunu'nun ilgili hükmünü uygulamak için ise sadece bir işveren hesabına çalışma koşulunun aranmasına gerek bulunmamaktadır.

B. Malzeme ve İş Araçları

Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinde, işverenin işçiye iş görmesi için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ancak araç ve malzemenin işçi tarafından sağlanacağı sözleşmede kararlaştırılmışsa veya işçi tarafından sağlanacağı hususunda yerel adet varsa işverenin bu yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. Ayrıca işçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür (TBK m. 413/II).

77 Süzek, s. 280; Engin, s. 278.

78 Eyrenci/Bakırcı, s. 49.

79 Engin, s. 278.

80 Civan, s. 556; Engin, s. 281; Uşan, s. 91.

Evde çalışanlar bakımından, malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür (TBK m. 464/I). Aynı sonuca İş Kanunu'nun 25/II-ı bendinde hükme bağlanan, "... işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması" ifadesiyle ulaşmak da mümkün olmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 464. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında, işçinin işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlemesi üzerine, durumu hemen işverene bildirmesi ve işe devam etmeden önce, onun talimatını beklemesi gerekliliği düzenlenmiştir. Ayrıca işçinin, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirmesi durumunda, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumlu olduğu da maddenin devamında düzenlenen bir husustur.

C. Ücret

1. Genel Olarak Ücret Borcu

Evde yapılan çalışmalarda ücret, genel olarak işin niteliğine uygun olarak üretilen mal birimine veya işin miktarına göre işçiye parça başı şeklinde ödenmektedir⁸¹. Gerçekten parça başına ücret sisteminde işçi becerisi ve hızlı çalışması sonucunda daha fazla kazanmakta, işveren ise işin tam karşılığını ödemek durumunda kalmaktadır⁸². Ancak parça başına ücret sistemi önemli sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki, çeşitli nedenlerle çalışmanın yavaşlaması ya da işverence işçiye yeteri kadar iş verilmemesi durumunda parça başına ücretin zamana göre ücretin altına düşebilmesi mümkündür⁸³. Parça başına ücret sisteminin diğer bir sakıncası, işçiyi aşırı çalışmaya

özendiren söz konusu sistemin işçilerin iş kazasına uğrama ve çeşitli hastalıklara yakalanma riskini arttırmasıdır⁸⁴.

Söz konusu sakıncaları gidermek amacıyla iş hukuku uygulamasındaki gibi karma ücret sisteminin evde çalışma sistemine de uygulanması isabetli olacaktır. Karma ücret sisteminde, işçi parça başına çalışsa dahi kendisine asgari bir saat ücreti garanti edilmeli veya zamana göre ücret almakla birlikte, önceden belirlenen sayıdan fazla iş yapması hâlinde prime hak kazanmalıdır⁸⁵. Kaldı ki, ülkemizde parça başına ücretle çalışan işçinin, alacağı ücret seviyesinin korunmasına yönelik yukarıda bahsettiğimiz Borçlar Kanunu m. 411 ve İş Kanunu m. 24/II-f hükümleri mevcuttur. Söz konusu hükümler gereğince, parça başı çalışan işçiye işveren tarafından yeterli işin verilmediği hallerde, aradaki ücret farkını zaman esasına göre ödenecektir. Dolayısıyla evde çalışan işçinin Borçlar Kanunu veya İş Kanunu kapsamında çalışması fark etmeksizin, işçiye ödenecek ücret asgari ücretin altına düşmeyecektir.

2. Ücretin Ödenme Zamanı ve İşçiye Hesap Özeti Verilmesi

Türk Borçlar Kanunu'nda ücretin, işçinin aralıksız çalıştırılması hâlinde, on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı çalıştırılması hâlinde ise ürünün her tesliminde ödeneceği belirtilmiş (m. 466/I).

İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nun "genel hizmet sözleşmesi"ne ilişkin düzenlemelerinde, aksine âdet bulunmuyorsa, işçiye ücretin en geç ayda bir ödeneceği, fakat sözleşmelerle daha kısa ödeme sürelerinin belirlenebileceği hükme bağlanmıştır (İK m. 32/V; TBK m. 406/I). Söz konusu düzenlemelerden yola çıkarak ifade etmek gerekir ki, sonraki ve özel düzenleme niteliğini taşıyan, m. 466/I hükmü ücretin ödenme zamanı bakımından uygulama alanı bulacaktır⁸⁶.

Türk Borçlar Kanunu'nun 466. maddesinin ikin-

81 Civan, s. 559; Koç, s. 45; Uşan, s. 61.

82 Civan, s. 560; Engin, s. 281; Kandemir, s. 118.

83 Engin, s. 282.

84 Engin, s. 282.

85 Civan, s. 559; Engin, s. 282.

86 Süzek, s. 281.

ci fıkрасına göre ise, her ücret ödemesinde işveren tarafından işçiye, bir hesap özeti verilecek ve bunda, varsa kesintilerin miktarı ile sebebi gösterilecektir.

3. İşçinin Çalışmasının Engellenmesi Hâlinde

Türk Borçlar Kanunu'nun 467. maddesi gereğince, "İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir". Görüldüğü gibi, işçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işverenin, işçi tarafından kendisine sunulan ürünü kabulden kaçınırsa ücret ödeme yükümlülüğü altına girmesi söz konusu olacaktır. Aynı Kanun'un 408. maddesinde düzenlenen işverenin temerrüdü hükmü, özel bir uygulama olarak evde hizmet sözleşmesi bakımından 467. maddede karşımıza çıkmaktadır⁸⁷. Dolayısıyla işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilecektir (TBK m. 408).

İşverenin ücret ödemekle yükümlü olduğu ikinci durum, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesi halidir. Maddenin ikinci cümlesindeki düzenlemeye göre ise, işçi yukarıda belirtilen durumlar dışında iş görme borcunu yerine getirmese, işveren ona ücret ödemekle yükümlü olmayacaktır.

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Evde çalışanlar her ne kadar iş organizasyonu kapsamında çalıştıkları için işçi sayılsalar ve bireysel ve toplu iş yasalarından diğer işçiler gibi yararlanma haklarına sahip olsalar da, dar anlam-

daki işyerinin dışında iş görme edimlerini yerine getirdiklerinden, özellikle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasında bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. hükmü göz önüne alındığında, işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almaları, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaları beklenmektedir. Bütün çalışanları kapsamına alan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁸⁸, işverenin "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu hükme bağlanmıştır.

Evde çalışanlar açısından sorunu çözmek bağlamında, söz konusu çalışmanın niteliği gereği alınabilecek tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerektiği söylenebilecektir⁸⁹. Sırf işçi kendi belirlediği yerde çalışıyor diye işverenin sorumluluktan kurtulması söz konusu olamaz⁹⁰. Bu bağlamda, işverenin işçiyi koruyucu malzemeleri temin etmesi, makinelerin doğru kullanılması ve kullanımından doğacak tehlikeler konusunda işçilerin bilgilendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi gerekmektedir⁹¹. Söz konusu şartlar göz önünde tutularak İş Kanunu, işverenin evden çalışmayla iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır (İK m. 14/VI, c. 2). Madde gerekçesinde, işin niteliği dikkate alınarak hangi tehlike sınıfında hangi işlerin uzaktan çalışma ko-

88 6331 sayılı Kanun'un 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 Kanun, İş Kanunu'na tâbi olarak çalışanlar yanında Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'na tâbi olarak çalışanları, ayrıca memur ve sözleşmeli personeli de kapsamına almaktadır.

89 Süzek, s. 282.

90 Alp, s. 835; Civan, s. 563; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 202; Engin, s. 283.

91 Engin, s. 143; Uşan, s. 96.

87 Civan, s. 560.

nusu olabileceği, özellikle kimyasal, kanserojen ve mutajen maddelerin üretilmesi, işlenmesi, kullanılması, depolanması, atık ve artıkların arıtılması işlemlerini içeren işlerin uzaktan çalışanlara yaptırılmasının önlenmesi vurgulanmıştır⁹². Dolayısıyla işveren, 6331 sayılı Kanunda düzenlenen diğer işverenler için getirilen tüm yükümlülüklerden, iş kazalarını ya da meslek hastalıklarını süresinde Kuruma bildirmek gibi yükümlülüklerden aynen diğer işverenler gibi sorumludur⁹³.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini nasıl alacağı ve bunların uygulanmasını nasıl denetleyeceği de irdelenmesi gereken bir meseledir. Evde çalışanın çalışma yerinin kendi evi olması durumunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini uygulamada işçinin özel yaşamına müdahalenin söz konusu olması gibi bir durum karşımıza çıkabilmektedir⁹⁴. Ancak işçinin sadakat borcu kapsamında, iş organizasyonu kapsamında bulunan çalışma yerinde işverence dürüstlük kurallarına uygun olarak önceden bildirilen ve rıza alınan iş sağlığı ve güvenliği denetiminin yapılmasına rıza göstermesi gerekmektedir⁹⁵.

Evde çalışma modelinde, işverenin doğrudan denetim olanağının bulunmaması, görülen iş meydana gelen kaza arasındaki illiyet bağının tespitinde güçlük yaratmaktadır. Bu nedenle, işverenin sorumluluğu bakımından evde meydana gelen her kazanın iş kazası sayılmaması gerekmektedir⁹⁶. Her olayın somut özelliğine göre, evde çalışmalarda, işverenin işin evde görülmesi sebebiyle bir takım önlemleri almasının mümkün

olmaması ya da işçinin kazadaki ortak kusuru işverenin tazminat sorumluluğu ortadan kaldıracı olacak veya azaltabilecek sebepler olarak incelenmelidir⁹⁷.

E. Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Uygulanması

Evde çalışmanın özelliğinden kaynaklanan diğer bir sorun çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanmasında yaşanan zorluktur. Ancak uygulamada ve denetimde zorluk bulunması, çalışma ve dinlenme süreleri için düzenlenen kuralların evde çalışma modeline uygulanmayacağı anlamına gelmemelidir⁹⁸. UÇÖ'nün 184 nolu tavsiye kararında da bir işin tamamlanması için belirli bir tarihin tespit edilmiş olmasının evde çalışanın, diğer işçiler gibi günlük ve haftalık dinlenme sürelerinden yararlanmasına engel olmaması, ulusal mevzuatta evde çalışanın yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri ve ücretli hastalık izni gibi hallerden nasıl yararlanacağına belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Çalışma ve dinlenme süreleri hakkında boşluk bulunmadığı için İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Nitekim hukukumuzda, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 4/III hükmü gereğince, "parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma üc-

92 <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=6715>, (14.05.2020).

93 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 202.

94 Civan, s. 569.

95 Engin, s. 284; Kandemir, s. 134; Alp, s. 836; Civan, s. 563; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 163. Alp, sözleşme ile baştan bir rıza alınmışsa ve sonradan zorunlu ve dürüstlük kurallarına uygun olarak gerçekleştirilecek denetimlere işçi rıza vermezse, işverenin kendisini uyardıktan sonra işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini ileri sürmektedir (Alp, s. 836).

96 Alp, s. 837; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 203; Engin, s. 283; Süzek, s. 282; Uşan, s. 96.

97 Alp, s. 837; Süzek, s. 283; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s. 164.

98 Uşan, s. 129.

reti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir”.

Yıllık ücretli izin, hafta tatili gibi dinlenme dönemlerinde de, evde çalışan işçilerin alacakları ücret, altı gün çalışıyorsa, haftalık kazancının altıda biri, beş gün çalışıyorsa, kazancının beşte biri şeklinde hesaplanmaktadır (İK m. 49/II). Yıllık ücretli izne ise, iş sözleşmesinin devamı süresince ücrette hak kazanılan zamanların toplamının bir yıllık süreyi geçmesi hâlinde hak kazanacaklardır.

Sonuç

Ülkemiz açısından da evde çalışanlara ilişkin düzenleme boşluğunun olduğu bir gerçektir. Bu bakımdan yasa koyucunun gerekçesinde de belirttiği gibi uygulamada sıkça karşılaşılan hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak “Evde Hizmet Sözleşmesi”ni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile düzenlemesi isabetlidir. Ayrıca, özel kanun niteliğinde olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda da, 2016 yılında yürürlüğe giren 6175 sayılı Kanun ile 14. maddeye eklenen fıkralarla benzer düzenlemelere yer verilmesi, Borçlar Kanunu’ndaki düzenlemelerle bütünlüğün sağlanması amacıyla yerinde olmuştur.

Klasik istihdam dışında yapılan ve İş Kanunu m. 14/IV anlamında uzaktan çalışma sayılan işlerin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde görülmesi gerekmektedir. Evde hizmet sözleşmesi ile işçinin, çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikmesi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemesi gibi el emeği yoğun işleri ifa etmesi, işverenin doğrudan denetleme, emir ve talimat verme yetkisini, dolayısıyla bağımlılık unsurunun zayıflamasına neden olmaktadır. Evde çalışma istihdam modelinde çalışanların niteliğini belirlerken, hukuki ve kişisel bağımlılık ilişkisinin varlığını sıkı bir biçimde aramadan ve aynı zamanda İK ve TBK’nın evde hizmet sözleşmesi kapsamına dahil edecek şekilde bir yorum yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla, evde hizmet sözleşmesi ile çalışan kişi, işverenin denetimi dışında iş görme edimini yerine getirirken belirli bir teknik bağımsızlığa sahip olsa bile bir işverene ait iş organizasyonu ile bütünleş-

miş olması hâlinde hukukî/kişisel bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir.

İki Kanun arasında farklılık yaratan hususların başında, evde hizmet sözleşmesinin şekil şartı gelmektedir. İK m. 14/IV’te yer alan yazılı şekil şartının, şekil serbestisini düzenleyen TBK m. 461 hükmü karşısında sonraki hüküm olması nedeniyle öncelikle uygulama alanı bulacağı kanaatindeyiz.

Evde çalışanlar hakkında iki Kanunda farklı zamanlarda farklı hükümler düzenlendiği için, evde çalışanların tâbi olacağı hükümlerin tespiti önem taşımaktadır. Evde çalışanlar, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu ve bağımlılık içinde çalıştıkları takdirde işçi sayılacak ve İK m. 4’te sayılan istisnalar haricinde ise İş Kanunu kapsamında olacaklardır. Borçlar Kanunu’nda özel olarak evde çalışanların düzenlenmesi ise iki kanun hükümlerinin birlikte uygulanması sonucunu getirdiği kanaatindeyiz. Fakat bu durum İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’nun ilgili hükümleri arasında çelişki olması hâlinde ayrıca değerlendirilmelidir. İş Kanunu hükümleri ve Kanunun 14/IV-VII fıkra hükümlerinde boşluk olması hâlinde sırasıyla Borçlar Kanunu evde hizmet sözleşmesi (m. 461-469), genel hizmet sözleşmesi ile genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Aynı şekilde, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi hükümleri arasında çelişki bulunması hâlinde, sonraki ve özel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Fakat İş Kanunu m. 14/IV-VII hükümleri ile Borçlar Kanunu evde hizmet sözleşmesi hükümleri arasında çelişki bulunması hâlinde, sonraki tarihli hüküm niteliğinde olan İş Kanunu m. 14/IV-VII hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Evde çalışanlar her ne kadar iş organizasyonu kapsamında çalıştıkları için işçi sayılsalar ve bireysel ve toplu iş yasalarından diğer işçiler gibi yararlanma haklarına sahip olsalar da, dar anlamdaki işyerinin dışında iş görme edimlerini yerine getirdiklerinden, özellikle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasında birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. 6715 sayılı Kanun ile uzaktan

çalışanlar bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu özel olarak düzenlense de, özellik gösteren hususlarda ayrıntılı hükümler getirmemesi Kanunda bu konudaki boşluğun devam etmesine neden olmuştur. İK m. 14/VII'de uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmış fakat henüz yönetmelik çıkarılmamıştır. Bu bakımdan özellikle iş sağlığı ve güvenliği denetiminin yapılabilmesi ve ayrıca çalışma ve dinlenme sürelerinin uygulanabilmesi için yönetmelik ile yapılacak ayrıntılı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011.
- Aydın, Ufuk: "Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, ss. 351-376.
- Başterzi, Süleyman: "Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi", Ankara, 2007.
- Berenstein, Ave/Mahon, Pascal: Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International, Hague-London-Boston, 2001.
- Centel, Tankut: "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi" ("Yeni İstihdam Türleri"), Çalışma Hayatında Esneklik/ Flexibilität im Arbeitsleben, İzmir 1994.
- Civan Ersun Orhan: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 26, 2010, ss. 525-573.
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Eylül 2017, İstanbul.
- Däubler, Wolfgang: Die Offenen Flanken Des Arbeitsrechts / İş Hukukunun Zayıf Yönleri, (Çev. Vedat Laçiner). Ali Güzel'e Armağan, 2010, ss.145-158.
- Dulay Yangın, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016.
- Dulay Yangın, Dilek: "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", SİCİL, Sayı: 36, Yıl: 2016, ss. 148-171. (Uzaktan Çalışma)
- Engin, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. 2000, Ankara, ss. 269-287.
- Erdut, Tijen: Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, ss. 55-82.
- 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, ss. 209-221.
- Eyrenci, Öner: "Tele Çalışma ve İş Hukuku", İHD, 1991, Cilt 1, ss. 199-210.
- Eyrenci, Öner/Bakırcı, Kadriye: Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İTO Yayınları İstanbul 2000.
- Freeman, Dena: Homeworkers In Global Supply Chains, Greener Management International, No. 43, 2003.
- Gülver, Ender: "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜ-HFM C.I, XXII, S.2, 2014, ss. 103-122.
- Güzel, Ali: "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, ss. 83- 126.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 17. Bası, İstanbul, 2018.

- Kandemir, Murat: İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011.
- 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, ss. 143-166. (Evde Çalışma)
- Karadeniz, Oğuz: "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu", İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi, 2008, Ankara.
- Keskin, Doğan: "Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları", İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi, Ankara 2008.
- Koç, Yıdırım: Eve İş Verme, Ankara 2001.
- Lordoğlu, Kuvvet: İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı, 1990, İstanbul.
- Martino, Vittorio Di/Wirth Linda: Telework: A New Way of Working and Living. International Labour Review, 129 (5), 1990, ss. 529-549.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2014.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I, Ankara 2017 (I).
- Moore, Jeanne: "Homeworking and Work-Life Balance: Does It Add To Quality Of Life?", Revue Européenne de Psychologie Appliquée. No. 56, 2006, ss. 5-13.
- Özdemir, Burhan: "Ev Çalışması", Kemal Oğuzman'a Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, ss. 127-150.
- Özer, Hatice Duygu: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı:12, Aralık 2018, ss. 193-226.
- Ray, Jean-Emmanuel/Rojot, Jacques: "A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on France", Comp. Labor Law&Pol'y Journal. 24, 2005, ss. 117-146.
- Ruiz Vega, Luz: "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?" International Labour Review. 2, 1992, 131 vd.
- Soysal, Tamer: "Tele Çalışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 9, Cilt: 1, 2006, ss. 133-165.
- Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2019.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 2018, İstanbul.
- Tuncay, A. Can: "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, ÇMİS, Ankara 1995, ss. 57-74.
- Turan, Ercan/Pakin-Akın, Ebru: "Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler", SİCİL, Yıl: 3, Sayı: 12, Aralık 2008, ss. 187-199.
- Uşan, Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, 2003.
- Villegas Schneider de G.: Home Work: a Case for Social Protection", International Labour Review, 129 (4), 1990, ss. 423-439.